



“YARGITAY ETİK, ŞEFFAFLIK VE GÜVEN PROJESİ” ETİK İLKELER ÇALIŞTAYI

12-16 Mayıs 2017

ANTALYA

Editörler

Dr. Mustafa SALDIRIM, *Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı*

Gözde HÜLAGÜ, *Programcı, Yargıtay Yargı Reformu Birimi*



Güçlü bireyler.
Güçlü toplumlar.



“YARGITAY ETİK, ŞEFFAFLIK VE GÜVEN PROJESİ”

Bu kitap, Yargıtay Başkanlığı tarafından finanse edilen ve Yargıtay Başkanlığı ile UNDP tarafından yürütülen **“Yargıtay Etik, Şeffaflık ve Güven Projesi”** kapsamında hazırlanmış ve basılmıştır.

İÇİNDEKİLER

12-13 Mayıs 2017

YARGITAY ETİK İLKELER ÇALIŞTAYI I. GRUP

YARGITAY ÜYELERİ, TETKİK HÂKİMLERİ VE CUMHURİYET SAVCILARI ÇALIŞTAYI 7

1. GÜN - 12 Mayıs 2017

AÇIŞ KONUŞMASI

İsmail Rüştü CİRİT

Yargıtay Birinci Başkanı

"Çalıştay Açış Konuşması" 9

Oturum-I: KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA ETİK VE ŞEFFAFLIK..... 15

Oturum Başkanı: Seyit ÇAVDAR

Yargıtay Birinci Başkanvekili ve Hukuk Genel Kurulu Başkanı..... 17

Konuşmacı:

Prof. Dr. Sibel İNCEOĞLU

Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Anayasa Hukuku Anabilim Dalı Başkanı

"Karşılaştırmalı Hukukta Yargı Etiği" 17

SORU-CEVAP 37

Oturum-II: KURUM KÜLTÜRÜ VE ETİK..... 41

Oturum Başkanı: Doç. Dr. İbrahim ŞAHBAZ

Yargıtay 4. Ceza Dairesi Başkanı..... 43

Konuşmacılar:

Prof. Dr. İncayet AYDIN

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi

"Kurum Kültürü ile Etik İlişkisi" 44

Prof. Dr. Gülriz UYGUR

Proje Uzmanı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

"Ön Çalıştay Sonuçlarının Değerlendirilmesi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile Etik İlişkisi" 52

SORU-CEVAP 64

ÇALIŞMA GRUPLARININ SUNUMLARI VE TARTIŞMALAR	67
Oturum Başkanı: Seyit ÇAVDAR	
Yargıtay Birinci Başkanvekili ve Hukuk Genel Kurulu Başkanı.....	69
Konuşmacılar:	
Doç. Dr. İbrahim ŞAHBAZ	
Yargıtay 4. Ceza Dairesi Başkanı	
“Yargıtay Üyelerinin Sunumu”.....	69
Adalet BULGUROĞLU	
Yargıtay Tetkik Hâkimi	
“Yargıtay Tetkik Hâkimleri 1. Grubunun Sunumu”.....	77
Selcan ÜNAL GÖKER	
Yargıtay Tetkik Hâkimi	
“Yargıtay Tetkik Hâkimleri 2. Grubunun Sunumu”.....	81
Abdullah Aydın KUYUCU	
Yargıtay Cumhuriyet Savcısı	
“Yargıtay Cumhuriyet Savcılarının Sunumu”.....	83

15-16 Mayıs 2017

YARGITAY ETİK İLKELER ÇALIŞTAYI II. GRUP

YARGITAY PERSONELİ ÇALIŞTAYI	93
------------------------------------	----

1. GÜN - 15 Mayıs 2017

AÇIŞ KONUŞMASI

Dr. Mustafa SALDIRIM

Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı

"Çalıştay Açış Konuşması"	97
---------------------------------	----

Oturum-I: KURUM KÜLTÜRÜ İLE ETİK İLİŞKİSİ 101

Oturum Başkanı: Gülşah Sibel AKBULUT

Yargıtay Birinci Başkanlık Hâkimi	102
-----------------------------------------	-----

Konuşmacı:

Prof. Dr. Harun TEPE

Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, Felsefe Bölümü Öğretim Üyesi

"Kurum Kültürü ile Etik İlişkisi"	102
-----------------------------------------	-----

SORU-CEVAP 115

Oturum-II: YARGI PERSONELİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİNE İLİŞKİN

GÜNCEL SORUNLAR (SORU - CEVAP) 119

Konuşmacı:

Dr. Mustafa SALDIRIM

Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı

"Yargı Personeli Etik Davranış İlkelerine İlişkin Güncel Sorunlar"	121
--------------------------------------------------------------------------	-----

Dr. Mustafa SALDIRIM

Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı

"Yargıtay ve Etik"	134
--------------------------	-----

2. GÜN - 16 Mayıs 2017

Oturum-I: ETİK İLKELER ÖN ÇALIŞTAYI SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ 139

Oturum Başkanı: Dr. Mustafa SALDIRIM

Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı

Konuşmacı:

Prof. Dr. Gülriz UYGUR

Proje Uzmanı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

"Etik İlkeler Ön Çalıştay Sonuçlarının Değerlendirilmesi"	141
-----------------------------------------------------------------	-----

SORU-CEVAP 148

ÇALIŞMA GRUPLARININ SUNUMLARI VE TARTIŞMALARI	153
Oturum Başkanı: Dr. Mustafa SALDIRIM	
Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı	155
Konuşmacılar:	
Feyzullah CÖMERT	
Yargıtay Yazı İşleri Müdürü	
"Yargıtay Personeli 1. Grubunun Sunumu"	156
Mustafa Şükrü AKBIYIK	
Yargıtay Yazı İşleri Müdürü	
"Yargıtay Personeli 2. Grubunun Sunumu"	159
Gülay KEVEN	
Yargıtay Yazı İşleri Müdürü	
"Yargıtay Personeli 3. Grubunun Sunumu"	163
KAPANIŞ KONUŞMASI	
Gözde HÜLAGÜ	
Programcı, Yargıtay Yargı Reformu Birimi	172
YARGITAY ETİK İLKELER ÇALIŞTAYI I. GRUP	
YARGITAY ÜYELERİ, TETKİK HÂKİMLERİ VE CUMHURİYET SAVCILARI ÇALIŞTAYI FOTOĞRAFLARI.....	173
YARGITAY ETİK İLKELER ÇALIŞTAYI II. GRUP	
YARGITAY PERSONELİ ÇALIŞTAYI FOTOĞRAFLARI.....	181



**YARGITAY ETİK İLKELER ÇALIŞTAYI
I. GRUP**

**YARGITAY ÜYELERİ, TETKİK HÂKİMLERİ VE
CUMHURİYET SAVCILARI
ÇALIŞTAYI**



12-13 Mayıs 2017



1. GÜN
AÇIŞ KONUŞMASI

İsmail Rüştü CİRİT
Yargıtay Birinci Başkanı
“Çalıştay Açış Konuşması”



12 Mayıs 2017

AÇIŞ KONUŞMASI

■ **İsmail Rüştü CİRİT**, *Yargıtay Birinci Başkanı*

Saygıdeğer Meslektaşlarım,

Değerli Konuklar,

Öncelikle hepimizi saygı ve sevgi ile selamlıyorum.

Geçen ay, 13 Nisan’da “Yargıtay Etik, Şeffaflık ve Güven Projesi”nin açılışını büyük bir gurur ve memnuniyetle gerçekleştirdik. Antalya’daki bu Çalıştay sonucunda ise etik ilkelerimizi büyük ölçüde oluşturmuş olacağız.

Yargıtay’da görevli başkan, üye, hâkim ve Cumhuriyet savcıları ile personel de yapılan bu Çalıştay sırasında bizler için çok değerli olan görüşlerini paylaşacaklar. Yargıtay ailesinin tüm kıymetli fertlerine yoğun emek ve mesailerinden dolayı teşekkür ediyorum.

Ayrıca Birleşmiş Milletler Kalkınma Programına, sağladıkları teknik desteğin bundan sonra daha da artacağı inancıyla şükranlarımı sunuyorum.

Etik İlkelerin Önemi

Yargı sistemimizin başarısı, büyük ölçüde halkın hâkimlere duyduğu güvenle ölçülebilir. Bu güvenin sağlanabilmesi için hem hâkimin uyacağı davranış kurallarının farkında olması hem de halkın bu davranış kurallarını bilmesi gerekir. Bugüne kadar Yargıtay, Türkiye’deki adalet politikasına uygun araçlarla çok değerli katkılar sağlamıştır. Yargıtay’a özgü etik ilkelerin belirlenmesi, uygulanması ve halk tarafından da bilinebilir ve görünebilir olması, adalet sistemine yaptığımız katkıların en güzel örneklerinden birini oluşturacaktır.

Bağımsız, tarafsız, güvenilir, dürüst ve evrensel hukuk değerlerini özümsemiş bir yargı sistemi, tüm vatandaşlarımızın en doğal hakkıdır. Bu hak, hukuk devleti ve adil yargılanma hakkı gibi ilkeler dikkate alındığında aynı zamanda anayasal bir haktır. Bangalor Yargı Etiği İlkeleri’nin önsözünde, “Yargı etiğinde yüksek standartların teşvik ve muhafaza edilmesine yönelik temel sorumluluğun her bir ülkedeki yargı organına ait olduğu” belirtilmiştir. Bu nedenle, etik ilkelerin belirlenmesi, içselleştirilmesi ve her kademedeki üye, hâkim, Cumhuriyet savcısı ve personel tarafından uygulanması Yargıtay’ın sorumluluğu altındadır. Yüksek mahkeme üyeleri, hâkimler ve Cumhuriyet savcıları, en yüksek etik ve dürüstlük standartlarına sahip olmalı, kurum içi şeffaflık ve hesap verebilirliği sağlamalıdır. “Yargıtay Etik, Şeffaflık ve Güven Projesi” ile evrensel hukuk ilkelerinin bizlere yüklemiş olduğu bu sorumluluğu yerine getirmekten dolayı Yargıtay ve şahsım adına duyduğum memnuniyeti belirtmek istiyorum.

Yargıtay Kültürü’nün Etik İlkeler ile Güçlendirilmesi

Geniş bir katılımı hazırlanan Yargıtay 2015–2019 Stratejik Planında; **“Etik İlkelere Bağlılık”** ve **“Şeffaflık”** Yargıtay’ın temel değerleri arasında kabul edilmiştir. Ayrıca Stratejik Plan’da öngörülen 5 ana amaçtan ikincisi **“Etik İlkelerin Belirlenmesi”**dir.

Bildiğiniz üzere Yargıtay mensuplarının yenilikçi olması, kurum kültürünün en önemli özelliklerinden birisidir. Bu yenilikçi kültürün, etik ilkeler ile daha da güçleneceğine inanıyorum.

Yargıtay kültürünü karakterize eden en önemli özelliklerden biri de demokratik yönetim anlayışıdır. Etik ilkelerin, bu kadar geniş bir katılımı oluşturulması, Yargıtay’ın demokratik yönetim anlayışının en güzel örneklerinden birini oluşturmaktadır. Ayrıca benimsenen bu yaklaşım, etik ilkelerin demokratik meşruiyetini garanti etmesi bakımından da çok değerlidir.

Bangalor Yargı Etiği İlkeleri’nin 2006 yılında Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi tarafından kabul edilmesinden sonra 2010 yılına kadar çok sayıda ülkede yargı etiği ilkeleri yayınlanmıştır. Bu ilkeler her ülkenin yargı organının tercihi göre farklı usullerle kabul edilmiştir. Yargıtay’a göre ise, etik ilkeler sadece bir niyet beyanından ibaret değildir. Bu nedenle etik ilkelerin oluşturulması, bu ilkelerin Yargıtay’ın çalışma sistemine uyarlanması ve bunun sonuçlarının toplum tarafından bilinebilir ve görünebilir olması hedeflenmiştir. Ayrıca, her kademedeki yargı çalışanı etik ilkeler ile ilgili faaliyetlere dâhil edilerek “kolektif bir etik anlayışı” geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Şeffaflık

Yargıtay’ın kapsamlı reform çalışmaları çerçevesinde, etik kuralların oluşturulması tek başına ele alınmamaktadır. Projenin “Şeffaflık Bileşeni” ile yargı süreçlerinde şeffaflığın güçlendirilmesi için gerekli politikaların oluşturulması ve uygulanması öngörülmektedir. Yargıda Şeffaflığa ilişkin “İstanbul Bildirgesi’nin Onbeş İlkesi” ile evrensel hukuk kültürüne katkı sağlanması da temel amaçlarımız arasında yer almaktadır. Ayrıca, uluslararası alanda liderliğini yaptığımız İstanbul Bildirgesi’nin en ileri ve örnek uygulamalarını geliştirme konusunda kat ettiğimiz mesafe bizleri bu konuda daha da cesaretlendirmektedir.

Çok kapılı adliye anlayışına uygun olarak, “Yargıtay Başkanlığı Türkiye Uluslararası Uyuşmazlık Çözüm Merkezi”nin kurulması, Kıta Avrupası ile kıyaslandığında oldukça öncü bir uygulamadır. Bunun yanında Türkiye’nin bilgi teknolojileri açısından oldukça ileri bir düzeyde olmasının avantajlarını da şeffaflığın geliştirilmesi için kullanacağız. Bu konudaki ileri uygulamalardan biri de ortalama yargılama sürelerinin vatandaşlara bildirilmesi olacaktır. Yargıtay’daki yenilikçi kültür, bu tür reformların hızla gerçekleştirilmesine ilişkin irademizi daha da güçlendirmektedir. Bu vesileyle, reform çalışmalarına sağladığınız çok değerli destekten dolayı hepinize teşekkür ederim.

Halkın Yargıya Güveni

Hâkimlere tanınan bağımsızlık, onların yargısal görevlerini karakterize eden en önemli vasıftır. Hepimizin çok iyi bildiği gibi hukukun üstünlüğü ve yargı bağımsızlığının temelinde halkın güveni vardır. Hâkimlerin doğru davranışlarla bu güveni koruması ve güçlendirmesi gerekir. Bu nedenle, yargı bağımsızlığı ile yargı etiği arasında oldukça güçlü bir ilişki mevcuttur. Hâkimlerin tutum ve davranışlarının toplumda güven uyandırması veya var olan güveni desteklemesi, yargı mensuplarının doğruluğu ve bağımsızlığına bağlıdır. Bu nedenle bağımsız yargının varlığı ve devamı için hâkimlerin yüksek davranış standartlarını muhafaza etmesi ve geliştirmesi zorunludur.

Sonuç ve Teşekkür

Hukuka, insan haklarına ve demokrasiye inanan çok kıymetli hukukçularla birlikte tüm insanlık için daha iyi bir adalet sistemine doğru güvenle ilerlemek istiyoruz. Bu zorlu yolda bizleri yalnız bırakmayan Yargıtay üyesi, hâkim ve Cumhuriyet savcısı meslektaşlarıma ve aramızda olan saygıdeğer hocalarımıza çok teşekkür ediyorum.

Karşılaştırmalı hukuktaki yargı etiği çalışmalarına baktığımızda, Türkiye olarak bu çalışmaları yapmak için erken davranmadığımızı söyleyebilirim. Ancak bu durum, bizlere diğer ülke uygulamalarını inceleyerek daha gelişmiş bir yargı etiği sistemi kurmamız konusunda avantaj sağlamaktadır. Hazırlayacağımız yargı etiği ilkelerinin, evrensel hukuk kültürüne de katkı sağlayacak derecede kaliteli, ileri ve örnek bir çalışma olacağına ilişkin inancım tamdır. Bu vesileyle çok değerli vaktinizi ayırıp, böyle bir çalışma için istekli olmanızdan dolayı hepinize teşekkür eder, sevgi ve saygılarımı sunarım.



1. GÜN

OTURUM I:

KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA ETİK VE ŞEFFAFLIK

OTURUM BAŞKANI:

Seyit ÇAVDAR

Yargıtay Birinci Başkanvekili ve Hukuk Genel Kurulu Başkanı

KONUŞMACI:

Prof. Dr. Sibel İNCEOĞLU

Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Anayasa Hukuku Anabilim Dalı
Başkanı

"Karşılaştırmalı Hukukta Yargı Etiği"



12 Mayıs 2017

Oturum Başkanı: Seyit ÇAVDAR, Yargıtay Birinci Başkanvekili ve Hukuk Genel Kurulu Başkanı

Sayın Yargıtay Birinci Başkanım, Birinci Başkanvekilim, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcivekilim, değerli Yargıtay daire başkanları, Yargıtay üyeleri, bizi burada ağırlayan Antalya'nın Değerli Komisyon Başkanı, Başsavcısı, tetkik hâkimi arkadaşlarım, akademisyenler ve tüm katılımcılar. Birinci aşamasını Ankara'da yaptığımız “*Yargıtay Etik, Şeffaflık ve Güven Projesi*”nin ikinci aşaması olan bu Çalıştay'ı bugün ve yarın burada tamamlayacağız. Hepinizin de bilgisinde olduğu gibi Ankara'da yapmış olduğumuz çalışmalar kitapçıklar haline dönüştü ve bunları okuduk. Burada yapacağımız çalışma sonucu bu kitapçık son halini alacak diye umuyorum, daha büyük bir adım atmış olacağımızı ümit ediyorum. Antalya'da yapacağımız bu Sempozyum ve Çalıştay'da sizlerin çok büyük katkısı olacağına, değerli hocalarımızın bizlere yol göstereceğine inanıyorum. Bu nedenle sözlerimi fazla uzatmadan bu Çalıştay'ı hazırlayan başta Sayın Birinci Başkanımız olmak üzere emeğini her türlü çabasıyla esirgemeyen Genel Sekreter Yardımcımız Mustafa Bey'e, sizler ve şahsım adına bir kez daha teşekkür ediyorum. Konuşmamı fazla uzatmadan sözü Sayın Hocam Prof. Dr. Sibel İnceoğlu'na bırakıyorum. Buyurun Hocam, söz sizin.

KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA YARGI ETİĞİ

■ **Prof. Dr. Sibel İNCEOĞLU**, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Anayasa Hukuku Anabilim Dalı Başkanı

GİRİŞ

Etik kavramı toplumsal yaşamda hangi davranışın doğru, hangi davranışın yanlış olduğunu gösteren genel bir kavramdır. Bu anlamda hukuk düzeni etik olmayı yasaklayarak bu kavramın içinin doldurulmasına hizmet eder. Bundan hukuk alanında yasaklanmayan her konunun etik değerlere uygun olduğu sonucu çıkmaz elbette. Bazı davranışlar hukuk alanında düzenlenmese de toplumda etik değerlere aykırı görülebilir.

Her mesleğin kendine özgü etik değerleri vardır. Diğer mesleklerle kıyaslandığında yargıçlık ve savcılık mesleğine çok daha özel bir önem verilmektedir. Çünkü yargı üyelerine verilen yetkilerin amacı, onların hukuku uygulayarak hakikati ortaya çıkarmalarını, adaleti yerine getirebilmelerini ve kişilerin sahip olduğu hak ve özgürlükleri güvence altına almalarını sağlamaktır. Yargı üyeleri için öngörülmüş olan standart ve kurallar da, bu belirtilen değerlerden kaynaklanır ve adaletin yerine getirilmesine, hak ve özgürlüklerin korunmasına yönelik olarak toplumun güvenini sağlamayı amaçlar. Toplumun güvenini kazanamamış bir yargı adil kararlar verse dahi adil görülmebilir. Oysa yargı sadece adil olmak zorunda değildir, adil de görünmek zorundadır. Bu nedenle herhangi bir mesleğin icra eden kişiden beklenmeyen özveri, yargıçlık veya savcılık mesleğini icra edenlerden beklenebilmektedir.

Yargıçların uyması gereken değerler, uluslararası planda, taraf olan devletler bakımından hukuken bağlayıcı olan uluslararası sözleşmeler veya moral bağlayıcılığı olan uluslararası belgelerle yansıtılmaktadır. Örneğin Türkiye'nin de taraf olduğu İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 6. md'sinde "bağımsız ve tarafsız" bir yargıdan söz edilmektedir. Moral bağlayıcılığı olan Bangalor Yargısal Davranış İlkeleri'nde yer alan değerler ise şunlardır: Bağımsızlık, tarafsızlık, dürüstlük, mesleğe yaraşırılık, eşitlik, ehliyet ve özen.

Hukuk içi alanda yargı üyesinin uyması gereken kurallar disiplin kuralları ile düzenlenmiş ve yargı üyelerine yönelik ayrı bir hukuk düzeni yaratılmıştır. Diğer bir deyişle söz konusu değerlerin korunması için yargıya yönelik bir disiplin hukuku yaratılmıştır. Ayrıca bazı ceza hukuku hükümleri de yine bu değerleri güçlü bir biçimde korumaktadır.

Bununla birlikte etik değerlere aykırı görülebilecek her davranışın da bir hukuki yaptırımla karşılanması gerekmeyebilir. Bazı toplumlar etik değerlerle örtüşmeyen bazı davranışların katı bir biçimde yaptırımla karşılanmasını beklerken başka toplumlar aynı davranışın sadece kendi meslektaşları veya kamuoyu tarafından kınanmasını yeterli görüp ayrıca bir hukuksal yaptırımı gerekli görmeyebilir. Bu nedenle disiplin yaptırımına konu olan davranışlar toplumdan topluma kısmi değişiklikler gösterebilmekte, hatta aynı toplumda zaman içinde dönüşebilmekte ve geçmişte disiplin konusu edilen bir davranış daha sonra sadece kamuoyunun kınamasına bırakılabilmektedir.

Avrupa Yargıçları Danışma Konseyi, bir yargıcın belirli bir faaliyetinin yargıçlık statüsü ile uyumlu olup olmadığı konusunda başvurabileceği, yargıçların kendi örgütleri veya Yüksek Mahkemenin kontrolünde, danışma ve tavsiye rolünü üstlenecek kurul veya kişiler olmasını önermiştir. Böylece yargıç hangi davranışın bulunduğu konumla uyumlu veya uyumsuz olduğu konusunda görüş alma imkânına kavuşacaktır. Avrupa Yargıçları Danışma Konseyi bu tür kurulların yürütme ve yasamayla bir bağı olmamasının öncelikli olarak gerekli olduğunu vurguladığı gibi, yargıçlara yönelik disiplin, yükselme, teftiş gibi işleri yürüten kurul ve kişilerden de bağımsız olmasını önermektedir¹.

Bangalor Yargısal Davranış İlkeleri'nde yargıçlara yönelik altı değerden söz edildiği yukarıda vurgulanmıştı. Bu değerlerin her biri ayrı öneme sahiptir. Fakat burada bu değerlerden sadece üçü üzerinde yoğunlaşılacaktır: Bağımsızlık, tarafsızlık, mesleğe yaraşırılık.

A) BAĞIMSIZLIK

Yargı etiği bakımından yargının bağımsız işleyebilmesi temel değerdir. Bağımsızlık tarafsız bir işleyiş için önkoşuldur². İnsan haklarına ilişkin pek çok uluslararası sözleşme yargı bağımsızlığına yer verir.

¹ *Opinion No. 3 (2002) of the Consultative Council of European Judges (CCJE) to the Attention of the Committee of Ministers of the Council of Europe on the Principles and Rules Governing Judges' Professional Conduct in Particular Ethics, Incompatible Behaviour and Impartiality*, 19 Nov. 2002, para. 29, http://www.coe.int/t/dghl/cooperation/ccje/textes/Avis_en.asp (erişim:17.12.2011).

² *Commentary on the Bangalore Principles on Judicial Conduct*, Mart 2007, s. 43, para. 36-37, http://www.unodc.org/documents/corruption/publications_unodc_commentary-e.pdf (erişim:17.12.2011)

1) Kurumsal Bağımsızlık

Bağımsızlık değerinin hayata geçebilmesi için kurumsal bağımsızlığın sağlanması çok önemlidir. Bu noktada özellikle yargı üyesi hakkında işten el çekirme yönünde karar verebilen kurullar önem kazanır. Örneğin HSK gibi kurumların yetkileri, yapısı, işleyişi gibi konular bu çerçevede ele alınması gereken konulardır.

İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi (İHAM), eski kararlarında bu tür üst kurulların yapısına ve işleyişine çok fazla eğilmemekteydi. İHAM için bir mahkemenin bağımsız sayılabilmesi için nasıl bir görüntü sunduğu ve dış müdahalelere açık olup olmadığı üzerinde durulan esas noktaydı. Anayasa teorisinde yer alan erkler ayrılığı konusu İHAM'ın temel aldığı bir konu değildi³. Fakat hakkında disiplin cezası uygulanması nedeniyle İHAM'a başvuran yargıçların davalarına ilişkin olarak yakın zamanda verdiği kararlarında, üst kurulların yapısını da sorgulamaya başladığı görülebilmektedir.

Oleksandr Volkov – Ukrayna kararında⁴ İHAM Yargıçların Statüsüne Dair Avrupa Şartında ve Venedik Komisyonu'nun raporunda yer alan disiplin kurulları üyelerinin çoğunluğunun meslekten yargıç statüsünde olması ve kendi meslektaşları tarafından seçilmesi şartına atıf yapmıştır⁵. Yine disiplin fiillerinin soyut olması, meslekten ihraçta nitelikli çoğunluk aranmaması, suçlamayı yapan üyenin kararı veren kurul içinde yer alması Venedik Komisyonu raporunda mevcut olan eleştirilerdir. Ayrıca Avrupa Konseyi İnsan Hakları Komiseri'nin Ukrayna'ya ilişkin raporu da davaya etki etmiştir. Söz konusu raporda disiplin usulünün yanı sıra atamada da somut, belirli, liyakata dayanan ölçütlerin olmamasının, özellikle adalet bakanı ve savcılık makamının tepesindeki kişi olan başsavcının doğal üyeler olarak kurulda bulunmalarının altı çizilmiştir. İHAM'a göre yargı bağımsızlığı açısından yargının kendini yönetme biçimi çerçevesinde disiplin kurullarının atanma şekli önemlidir⁶. Kurulda doğal üye olarak adalet bakanı ve başsavcının (prosecutor general) bulunması yargıçlar üzerinde caydırıcı etki yaratmaktadır. Bu aynı zamanda tarafsızlık bakımından da sorunludur, Ukrayna savcılar kongresinin seçtiği üyelerin de Kurul'da bulunması bu durumu ağırlaştırmaktadır. Başvurucu hakkında soruşturma yapan üyeler karar veren kurulda da oy kullanmıştır. Yüksek Yargı Kurulu kararının parlamento tarafından onanmak zorunda olması ayrıca incelenmiştir, bu da siyasi etki olarak görülmüş, kuvvetler ayrılığına aykırı olduğu belirtilmiştir. Karar üzerinde idare mahkemesinin gerçekleştirdiği yargısal denetim de etkisiz bulunmuştur, çünkü mahkeme hukuka

³ Bkz. Sibel İnceoğlu, *İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Adil Yargılanma Hakkı*, Beta yay., İstanbul 2005, s. 166-187.

⁴ *Oleksandr Volkov v. Ukraine*, Appl. no. 21722/11, 09.01.2013. Dava, bir yargıcın bazı usul yükümlülüklerini yerine getirmeyerek, görevini kötüye kullanarak, yeminine sadık kalmadığı gerekçesiyle disiplin kararıyla meslekten çıkarılmasına ilişkindir.

⁵ Yargı bağımsızlığının sağlanabilmesi için önemli görülen bu şartlar hakkında detaylı bilgi için bkz. Sibel İnceoğlu, "Yeni Anayasada Bağımsız Bir Yargı İçin Neler Yapmalı? Uluslararası Belgeler Işığında Öneriler", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Temmuz-Ağustos 2011, s. 235-268.

⁶ *Oleksandr Volkov – Ukrayna*, özellikle para. 78 vd ile 110 vd.

aykırılık tespit etse de kararı iptal edememektedir, ayrıca idare mahkemesi de Yüksek Adalet Kurulu'nun disiplin sürecine tabidir.

Bu karar İHAM'ın yargı bağımsızlığını daha hassasiyetle ele aldığını göstermek bakımından anlamlıdır. Bu çerçevede Türkiye'deki yargıçların disiplin süreçlerini yürüten HSK'nın yapısı ve işleyişini yeniden düşünmek gerekecektir.

2) Yasama ve Yürütme Erkleri ile İlişkiler

Bangalor Yargısal Davranış İlkeleri'ne göre, yargıç, yasama ve yürütme organlarının etkisinden ve bu organlarla uygun olmayan münasebetlerden uzak olmakla kalmayıp, aynı zamanda makul bir gözlemcide de öyle bir izlenim yaratmalıdır⁷.

Bu nedenle yasama ve yürütme organıyla ilişkilerde yargı üyesinin nasıl davranması gerektiğine ilişkin görüşler oluşturulmaktadır. Örneğin ABD'de, Virginia Yargısal Etik Danışma Komitesi, bir meclis üyesinin yargıcın önündeki bir davayla ilgili olarak, davanın hızlı ve sonucun adil olmasını temenni eden yazısı karşısında, yargıcın cevap vermemesini ya da yargıç adına başka bir görevlinin yargıçların davranış kurallarının bu tür yazışmayı dikkate almayı veya cevap vermeyi yasakladığını, yasama organı üyesine hatırlatmasını tavsiye etmektedir. Komite'ye göre, yasama organı üyesinin yargıcın önündeki bir davanın durumuna veya davanın ne zaman sonuçlanacağına ilişkin soruları da aynı kapsamda değerlendirilmelidir. Çünkü bu konuda yasama organı üyesi ile ilişki kurulması, söz konusu kişinin davayı hızlandırma ve böylece davanın taraflarından birinin lehine sonuç elde etme veya yargıcı etkileme imkânına sahip olduğu görüntüsü yaratabilir⁸.

Ayrıca yasama ve yürütme ile yargı arasında geçişkenlik olması da diğer bir sorundur. ABD'de Massachusetts Yargısal Etik Komitesi'ne göre, yargıcın yasama ve yürütme erkinde belli bir dönem (söz konusu olayda izinli olduğu dönemde-sabbatical) siyaset oluşturma seviyesinde hizmet vermeyi kabul etmesi, yargı bağımsızlığı ile çatışır. Yasama ve yürütme erkleri ile yargı arasında gidip gelen mevkilerden kaçınılmalıdır⁹.

Türkiye bakımından yargı üyelerinin herhangi bir davaya ilişkin olarak yasama veya yürütme organı üyelerinden gelebilecek sorular ya da temenniler karşısında iletişime geçmek zorunda kalmalarını engellemek için yapısal önlem alınması gerekmektedir. Bu tür girişimlere karşı adliyelerde yargıçların denetiminde “basın ve halkla ilişkiler” bürosu kurularak her türlü nesnel kamuya açık bilginin bu kurumsal yapıdan sağlanması yerinde olacaktır. Böylece yasama ya da yürütme organı üyesi olsun ya da olmasın herkese eşit mesafede olacak bir yapılanma ile bu türden yargı üyesiyle kişisel ilişki girişimleri engellenebilecektir.

⁷ Bangalor Yargısal Davranış İlkeleri, İlke 1.3.

⁸ Bkz. Commonwealth of Virginia Judicial Ethics Advisory Committee, *Opinion* 2000-7, 11.09.2000, http://www.courts.state.va.us/agencies/jirc/opinions/2000/00_7.html (erişim:17.12.2011).

⁹ Bkz. The Massachusetts Committee on Judicial Ethics, *Opinion* No. 2002-15, 26.11.2002, <http://www.mass.gov/courts/sjc/cje/2002-15n.html>, (erişim:17.12.2011).

Ayrıca yürütme organında, özellikle Adalet Bakanlığı'nda görev yapan yargıç ve savcılarının yeniden kürsü yargıçlığına dönebilmeleri, Adalet Bakanlığı'nda görev yapacak olan yargıç ve savcılarını doğrudan Bakan'ın belirlemesi (159/12), diğer bir deyişle yürütme ve yargı arasındaki bu geçişkenlik bir diğer yapısal sorundur.

3) Siyasi Faaliyetler

Siyasi faaliyetler yargıcın bağlı kalmak zorunda olduğu iki ilkeyi birden, hem bağımsızlık ilkesini hem de tarafsızlık ilkesini zedeleyebilir, bu nedenle pek çok ülkede yargıcın siyasi faaliyeti yasaklanmıştır. Türkiye'de de benzer düzenlemelere yer verilmiştir (AY md 68 ve md 76).

Yargı üyesi kendisi doğrudan siyasi ilişkiler içinde olmasa da, yakın aile bireylerinin siyasi ilişkileri nedeniyle de siyasi faaliyet yapıyormuş gibi görünebilir. Bir yargıcın aile üyelerinin siyasi olarak aktif olma hakları varsa da, bir yargıç yakın aile bireylerinin bu tür faaliyetlerinin, yanlış da olsa, halkın yargıcın bağımsızlığının yanı sıra tarafsızlığına ilişkin algısını da kötü yönde etkileyebileceğini kabul etmelidir¹⁰.

Bu nedenle, Massachusetts Yargısal Etik Komitesi'nin belirttiği gibi, “eşi aktif siyasetçi olan bir yargıcın, aile üyelerinin davranışlarından kendini ayrı tutması gerekmektedir, halkın gözünde bir siyasi adayı destekliyor gibi görünmemelidir; eşi siyasi toplantılara katıldığında yargıç ona eşlik etmemelidir; bu tür toplantıların yargıcın evinde yapılmasına yargıç izin vermemelidir; herhangi bir siyasi yardım veya maddi katkı eşin kendi özel hesabına yapılmalıdır”¹¹.

4) Toplumsal Kesimler, Basın ve Medya ile İlişkiler

Yargı üyesi sadece diğer devlet organlarından değil, toplumsal kesimlerden veya medyadan gelebilecek müdahalelerle de karşılaşabilir. Mahkemeyi etkilemeye yönelik herhangi bir teşebbüs, sadece taraflar ve onların avukatları tarafından, mahkeme salonunda aleni olarak yapılabilir. İstisnai de olsa mahkeme dışındaki bazı kişiler, yargıcı etkilemek isteyebilirler. İdari, siyasi, mesleki kaynaklı veya basından, aileden veya başkalarından kaynaklanan doğrudan veya dolaylı bu tür girişimler yargıç tarafından kesin bir dille reddedilmelidir¹².

Fakat bağımsız olma ve bağımsız görünme kaygısı, yargıcın sosyal ilişkilerden uzak olması, izole bir biçimde yaşaması anlamına gelmez. Ayrıca böyle bir davranış biçimi yargısal faaliyetin gereği gibi yürütülmesi bakımından yararlı da değildir. Bugün yargıcın işlevi sadece uyuşmazlıkları çözmek değildir, gittikçe çoğulcu hale gelen toplumlarda insan hakları ve toplumsal ortak değerler konu-

¹⁰ *Commentary on the Bangalore Principles on Judicial Conduct*, s. 59, para. 67.

¹¹ Bkz. The Massachusetts Committee on Judicial Ethics, *Opinion No. 1994-4, 1995-4, 1996-4, 1996-5, 1998-3, 2002-1*, <http://www.mass.gov/courts/sjc/cje/chrono.html> (erişim:17.12.2011)

¹² *Commentary on the Bangalore Principles on Judicial Conduct*, s. 39, para. 29.

sunda açıklama yapması ve tartışmalı ahlaki konularda karar vermesi beklenmektedir. Bu şartlar altında toplumdan soyutlanmış bir yargıç daha az etkili olacaktır.

Nitekim Avrupa Yargıçları Danışma Konseyi de 3 No’lu Görüşü’nde “yargı sistemi yargıçlar gerçeklerle temas halindeyse iyi işleyebilir, bu nedenle yargıçlar toplumdan soyutlanmamalıdır” demektedir¹³.

5) Bağımsızlığını Korumada Yargı Üyelerinin Aktif Rolü

Bangalor Yargısal Davranış İlkeleri’nde “yargıç, yargının kurumsal ve eylemsel bağımsızlığını sürdürmek ve arttırmak için, yargısal görevlerinin ifasına yönelik koruma tedbirlerini almalı ve bunları artırmalıdır”¹⁴ denilmektedir. Yargıç, yargı bağımsızlığının hukuki düzenlemelerle korunmasını beklememeli, kendi bağımsızlığının kuvvetli savunucusu olmalıdır. Kuvvetli savunuculuğa en uç örneklerden biri, İspanya’da yargıçların gerçekleştirdiği grevdir. Adalet Bakanı ve Hükümet Sözcüsü’nün bir yargıç hakkında henüz kesinleşmemiş bir disiplin cezasını yeterli bulmadıkları yönündeki açıklamaları, yargıya siyasi müdahale yapıldığı gerekçesiyle yargıçları grev yapmaya itmiştir¹⁵.

B) TARAFSIZLIK

Bangalor Yargısal Davranış İlkeleri’ne göre “tarafsızlık, yargı görevinin tam ve doğru bir şekilde yerine getirilmesinin esasıdır”¹⁶. Tarafsızlığın algılanışına ilişkin olarak, genel olarak kabul edilen test makul bir gözlemcinin konuya gerçekçi ve pratik olarak baktığında tarafsızlık eksikliği yönünde bir algılamaya sahip olup olmadığıdır. Tarafsızlık ilkesi, sadece kararın kendisinin tarafsız olmasını güvence altına almaz, aynı zamanda kararın oluşturulduğu sürecin de tarafsız görünmesi gerekir¹⁷. AY md 138 gereği yargıçlar tarafsız ve bağımsız hareket etmek zorundadırlar.

1) Taraflara Yönelik Davranışlar

Yargısal Dürüstlük Grubu’na göre, hakaret içeren lakaplar, küçük düşürücü sözler, aşağılayıcı takma isimler, olumsuz klişeler, cinsiyet, kültür veya ırka dayalı önyargılardan hareketle yapılan şaka girişimleri, tehdit edici, ürkütücü veya düşmanca davranışlar, suç ile ulus veya ırk arasında bir bağ olduğunu ima etme, ilgisiz kişisel özelliklere yapılan gönderme bu tür dışa vurmaya örneklerdir¹⁸. Dava sırasında taraflı davranmak yargısal etiğin ciddi bir ihlalidir, tarafsızlık değerine olduğu gibi eşitlik değerine de aykırılık oluşturabilir.

¹³ CCJE Opinion No. 3, para. 27.

¹⁴ Bangalor Yargısal Davranış İlkeleri, İlke 1.5

¹⁵ Radikal Gazetesi, 22.10.2008.

¹⁶ Bangalor Yargısal Davranış İlkeleri, İlke 2.

¹⁷ Bangalor Yargısal Davranış İlkeleri, İlke 2.

¹⁸ Commentary on the Bangalore Principles on Judicial Conduct, s. 57, para. 58.

İHAM da Cezayir asıllı bir kişinin yargılanması sırasında, duruşmadan hemen önce ırkçı sözler sarf eden bir jüri üyesinin bulunmasını, bu sözlerin üçüncü bir kişi tarafından duyulması üzerine, bu konuda mahkemeye itiraz edilmesine rağmen mahkemenin itirazı dikkate almamasını tarafsızlık ilkesinin ihlali olarak görmüştür¹⁹. İnsan Hakları Avrupa Komisyonu önüne gelen *Boeckmans-Belçika* davasında, hırsızlıktan mahkûm olan başvurucunun savunması hakkında İstinaf Mahkemesi Başkanı “yalancılık, rezillik” gibi yorumlarda bulunmuştur. Başvurucuya göre Mahkeme Başkanının sözleri tarafsız mahkeme kuralına aykırıdır. Belçika hükümeti dostane çözüme gitmek zorunda kalmıştır, çünkü söylenenler yargılama sırasındaki sükûneti Sözleşme’ye aykırı bir biçimde bozmuş ve başvurucuda manevi yaralanmaya neden olmuştur²⁰.

Kyprianou-Kıbrıs davasında, yerel mahkemede dava sırasında sarf ettiği sözler nedeniyle bir avukatın mahkemeyi tahkir suçundan yine aynı mahkeme tarafından cezalandırılması (5 gün hapis cezası) incelenmiştir. Avukatın sözlerini mahkemenin yorumlayış biçimi, tarafsız olmadığını gösteren veriler olarak görülmüştür. İHAM’a göre, mahkeme avukatın davranışına kısa bir yargılama yapılarak, daha hafif önlemler öngörmeyerek ılımlı olmayan bir reaksiyon göstermiştir. Bu nedenle, nesnel tarafsızlığın yanı sıra, öznel tarafsızlık da yitirilmiştir²¹.

2) Yargıcın Çekinmesi

Yargıç tarafsızlığından kuşku duyulmasına neden olan meşru nedenler olduğunda çekinmelidir²².

ABD’de maddi bir çıkar çatışması veya taraflılığı olan veya öyle görünen yargıcın davadan çekinmemesi disiplin yaptırımına neden olmaktadır²³. İtalya’da da, bir davada kendisini ilgilendiren bir menfaat çatışması olmasına rağmen o davadan yargıcın resen çekinmemesi Yargı Yüksek Kurulu tarafından tarafsızlık ödevinin ihlali olarak görülmüştür²⁴.

Yargıcın çekinmesi için genel kabul gören ölçüt taraflılığa ilişkin makul endişedir. Taraflılığa ilişkin, adil, makul bir zihne sahip bilgilendirilmiş kişiler tarafından kabul edilebilecek, makul bir endişe olmalıdır. Bu hipotetik bir testtir ve cevaplanacak olan “böyle bir kişinin gerçekçi ve pratik olarak durumu görüp ne sonuca ulaşacağı” sorusudur. Bu tür bir kişi, yargıcın bilinçli veya bilinçsiz adil davranmama ihtimalinin daha fazla olduğunu düşünecekse makul endişe

¹⁹ *Remli v. France*, Appl. No. 16839/90, 23.04.1996, para. 47-48.

²⁰ *Boeckmans v. Belgium*, (Commission, report), Appl. No. 1727/62, 17.02.1965, (1965) 8 YB 410 at 412.

²¹ *Kyprianou v. Cyprus*, (Grand Chamber), Appl. No. 73797/01, 15.12.2005, para. 123-133.

²² *Castillo Algar v. Spain*, Appl. No. 79/1997/863/1074, 28.10.1998, para. 45.

²³ Marvin Comisky-Philip C. Patterson, *The Judiciary-Selection, Compensation, Ethics and Discipline*, Greenwood press, U.S. 1987, s. 169.

²⁴ Yargı Yüksek Kurulu (YYK) Disiplin Dairesi’nin 12.04.1991 tarihli kararından aktaran Giacomo Oberto, “*The Italian Experience in the Fields of Judicial Ethics and Judicial Discipline*”, Yargısal Etik ve Hakimlerin Mesleki Davranışlarını Yönlendiren İlke ve Kurallar Semineri, 24 Eylül 2004, Ankara, s. 14.

vardır²⁵. Yargıcın gerçekten önyargılı davranıp davranmayacağını ispat edilmesi son derece güçtür. Bu nedenle yargıcın reddi, çoğunlukla taraflılığa ilişkin makul endişeden hareketle istenir²⁶.

Örneğin yargıcın duruşmalar sırasında sorgulanan konu hakkındaki kişisel düşüncelerini çok güçlü ve dengesiz ifadelerle dile getirmesi nesnel yargısal bir bakış açısıyla yargılama yapabileceği hakkında makul endişeyi gündeme getirebilir²⁷. ABD’de bir yargıç, 13 yaşındaki bir erkek çocuğa cinsel saldırı suçundan yargılanan 25 yaşındaki bir erkeğin davasının hüküm aşamasında, İncil’den homoseksüelliği aşağılayan bir parça okumuş ve yasal sınırlar içinde kalmakla birlikte oldukça ağır bir cezaya hükmetmiştir. Temyiz aşamasında Nebraska Yüksek Mahkemesi, yargıcın homoseksüellikle ilgili yorumlarını yargıcın reddini haklı kılan bir neden olarak görerek kararı bozmuştur. Mahkemeye göre sanığın suçu bir küçüğe cinsel saldırıdır, başka bir erkekle cinsel ilişki değildir ve Nebraska hukukuna göre iki aynı cins arasındaki cinsel ilişki bir suç teşkil etmemektedir. Yüksek Mahkemeye göre yargıç ilgisiz ve izin verilmeyen değerlendirmelerini, diğer bir deyişle homoseksüellik hakkındaki kendi dini görüşlerini hüküm sürecine dâhil etmiştir. Ayrıca Yüksek Mahkeme, yargıcın İncil’den alıntı yapmasını da sorunlu görmüştür, çünkü ABD Anayasası devlet ve kilise ayrılığının önemini kabul etmektedir. Sonuç olarak Mahkemeye göre, dava yargıcının davranışı kişisel taraflılığını göstermektedir ve çekinmesini gerektirmektedir²⁸.

3) Devam Etmekte Olan Davanın Taraflarıyla Özel İletişim

ABD’de devam etmekte olan bir dava ile ilgili olarak diğer tarafın yokluğunda taraflardan biriyle iletişim kurma ve bu iletişimi dikkate alma yargıcın yaptırımla karşılaşmasına neden olmaktadır²⁹. Diğer tarafın bilgisi dâhilinde olmadan yargıcın taraflardan biriyle iletişim içinde olması ve yargıcın kararının buna göre kurulması meslekten çıkarmayla dahi sonuçlanabilmektedir³⁰. Yargıç bu tür özel bir iletişime kendi isteği dışında muhatap olursa, diğer taraf hemen ve tam olarak bilgilendirilmeli ve bu durum kayda geçirilmelidir³¹.

4) Yatırımlar

Yargıcın yatırım faaliyetlerinden doğabilecek menfaat çatışmalarını en aza indirme yükümlülüğü vardır. Yargıç, yatırım faaliyetlerinin mahkeme önüne gelebilecek davaları görme görevine müdahale oluşturmaya izin vermemelidir. Commonwealth of Virginia Judicial Ethics Advisory Committee’ye göre: Halka

²⁵ Bkz. *Wewaykum Indian Band v. Canada*, Supreme Court of Canada, SCC 45 (2003) 2 S.C.R. 259, <http://scc.lexum.org/en/2003/2003scc45/2003scc45.html> (erişim:17.12.2011)

²⁶ *Commentary on the Bangalore Principles on Judicial Conduct*, s. 65, para. 81-82.

²⁷ *Commentary on the Bangalore Principles on Judicial Conduct*, s. 68, para. 90.

²⁸ *State v. Patton*, 254 Neb. 733, 579 N.W.2d 503-509 (1998)’den aktaran, James Alfani, Steven Lubet, Jeffrey M. Shaman, Charles Gardner Geyh, *Judicial Conduct and Ethics*, LexisNexis publ., USA, s. 4-14.

²⁹ Marvin Comisky; Philip C. Patterson, s. 169.

³⁰ *age*, s. 216.

³¹ *Commentary on the Bangalore Principles on Judicial Conduct*, s. 58, para. 64.

açık bir şirketin yüzde birden az hissesine sahip olmak o şirketi içeren bir davada genellikle yargıcın reddini haklı kılmayan küçük bir menfaat olarak görülebilmektedir. Fakat bazen bu küçük oran dahi şirketin büyüklüğüne ve yargıcın maaşına bakıldığında bir yargıç için önemli bir miktar olabilir ve reddi istenebilir. Bu nedenle yargıç halkın hisse sahibi olmayı davadan çekinmesini gerektiren bir menfaat olarak görebileceğinin farkında olmalıdır.

C) MESLEĞE YARAŞIRLIK

Yargı üyesi, sadece mesleğe yaraşır olmamalı, mesleğe yaraşır da görünmelidir, diğer bir deyişle uygun olmayan bir görünümünden kaçınmak durumundadır.

ABD’de Yargısal Davranış Model Kodu’nun 2. md’si için hazırlanan yorumda mesleğe yaraşmaz görünüm için önerilen teste göre, “yargıcın yargısal sorumluluklarını dürüstlük, tarafsızlık ve ehliyet ölçütleri içinde yürütme yeteneğinin zarar gördüğü yönünde bir kanının makul bir zihinde (nesnel makul bir kişiye; makul gözlemcide) oluşup oluşmadığına” bakılmalıdır³².

Türkiye’de 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu çerçevesinde üç ayrı maddede mesleğe yaraşmazlık soyut biçimde yer almış ve üç ayrı ceza ile karşılanmıştır: Kınama (md 65/a), yer değiştirme (md 68/a), meslekten çıkarma (md 69/son). Hangi somut fiilin hangi maddeye göre cezalandırılacağını bu maddelerin lafzından anlamak oldukça güçtür.

Gerek disiplin yaptırımları tarif edilirken gerekse hazırlanması düşünülen Etik Kod’da mesleğe yaraşmaz davranış tarif edilmelidir. Saygınlık, şeref, onur gibi soyut kavramlar yerine mesleğin koruması gereken değerleri ile bağlantılı bir tarif yapılması daha yerinde görünmektedir. Bu çerçevede yargıç ve savcının “yargısal sorumluluklarını dürüstlük, tarafsızlık, bağımsızlığını koruyarak ve ehil bir biçimde yerine getirme yeteneğini azaltacak davranışların mesleğe yaraşmaz davranış olduğu” belirlenebilir.

1) Bazı Kişilere Özel Muamele

Yargısal Dürüstlük Grubu şu örneği vermektedir: Resmi bir görevliyi adliyede, ayrıcalıklı bir yerde oturarak, ona diğer toplum üyelerinden farklı muamele yapmak ortalama bir gözlemci için söz konusu resmi görevlinin mahkemeye ulaşma ve kararın verilmesi sırasında özel bir konumu olduğu izlenimi verir.

ABD’de yeni yakalanmış bir sanık ile yargıcın telefonda konuşması, onu polis karakolundan alması ve arabasıyla evine bırakması, davanın esası hakkında konuşmamış olmalarına rağmen, taraflılık izlenimi verdiği için ve sanığın özel bir muameleyle tabi tutulduğu görünümü yaratıldığı için mesleğe yaraşmaz bir görünüm olarak kabul edilmiştir³³.

³² *Annotated Model Code of Judicial Conduct*, Ed. Arthur Garwin - Assoc. Ed. Kathleen Maher, American Bar Association, U.S.A. 2004, s. 30-31.

³³ *Disciplinary Counsel v. Medley*, 756 N.E.2d 104 (Ohio 2001), bu karar ve aynı konuya ilişkin diğer kararlar için, bkz. Arthur Garwin; Kathleen Maher, s. 33-34.

2) Gizliliğe Saygı

Yargıçlık ve savcılık özel pozisyonlardır, zaman zaman yargıç veya savcı, ticari gizlilik içeren deliller gibi, olağan kişilerin ulaşması mümkün olmayan bilgilere de ulaşabilir. Yargıç ve savcı mesleğini icra ederken elde ettiği bilgilerin gizliliğini korumak zorundadır³⁴.

3) Duygusal Bağlar ve Yargısal Faaliyet

Bangalor Yargısal Davranış İlkeleri'ne göre, mesleğe yaraşırılık ilkesi gereği, yargıç, ailesinden herhangi bir üyenin davanın bir tarafını temsil eden pozisyonda olduğu veya aile üyesinin herhangi bir şekilde davayla ilişkili olduğu durumlarda davaya bakmamalıdır³⁵. Bu davranış biçimi, tarafsızlık ilkesi gereğince de bir zorunluluktur. Yargısal Dürüstlük Grubu'na göre, yargıcın aile üyelerinden biri davaya katılır veya davada bir danışman gibi görünürse yargıç o davadan çekinmelidir. Yargıç bir hukuk mesleği mensubu ile özel ve duygusal bir ilişki içinde ise, bu kişinin dâhil olduğu davadan da çekinmelidir.

Savcılık makamında çalışan aile bireylerine dikkat edilmelidir ve bu makamdaki gelen davalardan çekinme iki nedenle dikkate alınmalıdır. İlk olarak, bu makamın üyeleri devam eden davalar hakkında bilgi sahibi olabilirler, aile üyesinin buna dahil olma veya bu makamdaki gelecek diğer davaları etkileme riski vardır. İkinci neden tarafsızlığının makul bir biçimde sorgulanacak olmasıdır³⁶.

4) Yargısal Makamın Prestijinin Kötüye Kullanılmaması

Yargıçlık veya savcılık statüsünün, kişisel menfaat veya herhangi bir ayrıcalıklı muamele ya da iltimas için kullanılması uygun bir davranış değildir. Yargı üyesi yargısal makamını bürokratik veya yasal zorluklardan kurtulmak için kullanmadığı gibi kullanıyor da gözükmemelidir. Örneğin, bir kural ihlali nedeniyle idari mercilerce kendisine bir işlem yapıldığında, kendisine bu tür bir bilgi sorulmamışken, yargıçlık ya da savcılık statüsünü kendiliğinden açıklamamalıdır. Yargısal Dürüstlük Grubu, eğer bir yargıç bir trafik ihlali nedeniyle kendisine yapılan bir işlem için savcıyı arayıp “bu konuda bir şey yapılabiliyor yapılamayacağını” sorarsa, mesleğe yaraşmayan bir görünüm yaratır demektedir³⁷.

İtalya'da da para cezasını ödememek için polise baskı yapmanın yanı sıra, bedava tiyatro bileti almak ya da dükkanlarda büyük indirimler sağlamak için mevkiini kötüye kullanmak veya bir arkadaşına kredi vermesi için banka müdürüne baskı yapmak biçimindeki davranışlar disiplin yaptırımı konusu olmuştur³⁸.

³⁴ *European Charter on the Statute for Judges and Explanatory Memorandum* (Yargıçların Statüsü Hakkında Avrupa Şartı), 8-10 July 1998, para. 1.5., www.coe.int/t/e/legal_affairs/legal_co-operation/legal_professionals/judges/instruments_and_documents/charte%20eng.pdf, (erişim: 30.07.2007).

³⁵ Bangalor Yargısal Davranış İlkeleri, İlke 4.4.

³⁶ *Commentary on the Bangalore Principles on Judicial Conduct*, s. 86-7, para. 130-132

³⁷ *Commentary on the Bangalore Principles on Judicial Conduct*, s. 94, para. 145.

³⁸ YYK Disiplin Dairesi'nin 01.03.1991, 09.03.1963, 01.02.1964, 13.12.1991 tarihli kararlarından aktaran, Giacomo Oberto, s. 15-16.

5) Hediye, Bağış, Kredi ve Yardımlar

Yargıç veya yargıcın aile fertlerine özellikle yüksek değeri olan bir hediye verilmesi, gerçekte bir işin yaptırılması veya yapmaktan kaçınılması sonucunu fiilen doğurmamış olsa da, yargıcın tarafsızlığı ve yargı makamının dürüstlüğü hakkında soru işaretleri yaratır ve yargıcın çekinmesini gerektirir. Bu nedenle yargı üyesi yüksek değeri olan hediye, kredi veya diğer bu tür olanakları reddetmekle kalmamalı, aynı zamanda ailesini, nüfuzu, idaresi veya denetimi altında olan diğer kişileri ve mahkeme personelinin de davranış kuralları konusunda bilgilendirmeli ve onların bu sınırlamaları ihlal etmemesi için çaba harcamalıdır³⁹.

İtalya’da “Temiz Eller Soruşturması” sırasında, bazı yargıçlar veya eşlerinin, özel bazı okullarda ders vermek, bazı önemli hukukçulara danışmanlık yapmak için yolsuzluk yapan bir Sicilyalı siyasetçi tarafından davet edildikleri, yine bir mafya üyesi tarafından bir siyasetçi aracılığı ile bölgeye yeni atanan yargıçların ev bulmaları için yardım edildiği ortaya çıkmıştır⁴⁰.

Amerikan Barolar Birliği Yargısal Davranış Kodu’nun (1972) 5C(4) md’sinde yargıcın veya evinde ikamet eden aile üyelerinden birinin bazı hediyeleri almalarına izin verilmektedir. Eğer hediye, bağış, borç ya da yardım 100 Doların üzerinde ise yargıç bunu rapor etmek zorundadır⁴¹. Bu kurallar hemen hemen bütün eyaletlerde benimsenmiştir ve ihlali disiplin yaptırımını gerektirmektedir. Örneğin Ohio’da yargıcın önünde davası bulunan bir avukattan spor müsabakası için bilet kabul etmesi dahi mesleğe yaraşmaz bir davranış olarak kabul edilmiştir⁴².

Bir yargıcın veya savcının görevinden kaynaklanan bir bağı olmasa da pahalı bir hediyeyi kabul etmesi kuşku yaratır. Örneğin İtalya’da bir savcı yerel bir işadamından 100.000 Dolar değerindeki arabayı hediye olarak almıştır. Savcının işadamıyla görevinden kaynaklanan bir bağı bulunmamaktadır, tamamıyla özel alanına giren bir davranıştır. Fakat Yargı Yüksek Kurulu disiplin dairesi böyle pahalı bir hediyeyi kabul etmenin savcının ilerideki mesleki faaliyetlerini etkileyebileceği kanaatine varmıştır. Savcı hakkında iki yıl kıdem kaybı, yer ve görev değişikliği cezaları verilmiştir⁴³.

Yargı üyesi, taraflı olduğu yönünde bir görünüme yol açmayacak veya yargısal görevlerin icrasında kendisini etkilemek amacıyla verildiği yönünde bir izlenim yaratmayacak hatıra niteliğindeki hediye, ödül veya benzeri şeyleri ise kamuya açıklama konusundaki yasal gerekleri ve hukuku gözetmek şartıyla alabilir⁴⁴. Örneğin bir şişe içki, kitap veya bir iki tane yargıcın sevdiği müzik

³⁹ *Commentary on the Bangalore Principles on Judicial Conduct*, s. 108, para. 177-178.

⁴⁰ Bkz. Donatella della Porta, “A Judges’ Revolution? Political Corruption and the Judiciary in Italy”, *European Journal of Political Research*, No. 39, 2001, s. 9.

⁴¹ Marvin Comisky; Philip C. Patterson, s. 172.

⁴² *Disciplinary Counsel v. Lisotto*, 761 N.E.2d 1037 (Ohio 2002)’den aktaran, Arthur Garwin; Kathleen Maher, s. 34.

⁴³ Maria Elisabetta di Franciscis, “Italy”, *Judicial Misconduct*, ed. Mary L. Volcansek, Florida 1996, s. 61.

⁴⁴ Bangalor Yargısal Davranış İlkeleri, İlke 4.16.

CD'sinin yargıca hediye edilmesi; iş ilişkisi amacıyla olmayan olağan sosyal bir ilişkide nezaket kuralları çerçevesinde yiyecek içecek ve benzeri şeyler sunulması; yargıca yazdıklarından veya yaptığı konuşmalardan dolayı makul bir bedel ödenmesi gibi. Fakat, yazma veya konuşma bedeli olarak kendisine sunulan paranın kaynağı⁴⁵ veya hukuk ya da adalet sisteminin geliştirilmesi için yapılan faaliyetlere katılımı için masraflarının ödenmesinde kullanılan paranın kaynağı, yargıcın önüne gelecek konularda tarafsızlığını kuşkulu hale getirmeye neden olmamalıdır. Örneğin bu tür faaliyetler büyük şirketler tarafından finanse edildiğinde, ileride söz konusu şirketlerin davalarının kendi mahkemesine gelme olasılığını yargıç tartmalıdır.

6) Yargısal İşlevle Uyuşan ve Uyuşmayan İş ve Faaliyetler

1982 Anayasası'nın 140. md'sinin 5. fkr'sına göre "hâkimler ve savcılar, kanunda belirtilenlerden başka, resmi ve özel hiçbir görev alamazlar". İtalya ve Fransa'da da benzer yasaklar vardır.

Yargısal Dürüstlük Grubu'na göre, yargıç, yargısal görevlerini tam ve eksiksiz bir şekilde yerine getirmek kaydıyla, hukuk, hukuk sistemi, adalet teşkilatı veya bunlarla bağlantılı konulara yönelik resmi bir makam önünde kamuya açık bir toplantıya katılabilir⁴⁶. Yargı üyesinin ülkesini, devletini veya bölgesini resmi törenlerde veya ulusal, kültürel, tarihi veya eğitimsel faaliyetlerde temsil etmesi de yargı üyelerine yönelik davranış ilkeleri ile çatışmamaktadır⁴⁷.

Yargıcın veya savcının başka bir görev ifa ederken, aynı anda fiilen yargısal faaliyetleri yapması engellenmiş olsa dahi, diğer görevin getirdiği avantajlar veya dezavantajlar kendisini bu göreve atama ihtimali olan makam karşısındaki tutumunu etkileyebilir. Bu nedenle, (dezavantajlar bakımından) ilgili yargıç veya savcının muvafakatinin alınmasının yanı sıra, (avantajlar bakımından) yargısal bir makamın da izninin alınması veya yargısal makamın önermesi ya da seçmesi aranmalıdır. Nitekim Türkiye'de bazı yasalarda çeşitli kurullarda görev alması öngörülen yargı üyeleri için yargısal makamın önermesi veya seçmesi usulü benimsenmektedir⁴⁸.

Bu çerçevede Türkiye'de Anayasa'nın 159. md'sinde yer alan 12. fkr hükmüne dikkat çekmek gerekir. Bu hüküm "Adalet Bakanlığı'nın merkez bağlı ve ilgili kuruluşlarında geçici veya sürekli olarak çalıştırılacak hâkim ve savcılar ile adalet müfettişlerini ve hâkim ve savcı mesleğinden olan iç denetçileri, muvafakatlerini alarak atama yetkisi Adalet Bakanı'na aittir" demektedir. Hüküm (avantajlar olduğu düşünüldüğünde) HSK'nın onayını aramamaktadır.

⁴⁵ *Commentary on the Bangalore Principles on Judicial Conduct*, s. 110, para. 182.

⁴⁶ Bangor Yargısal Davranış İlkeleri, İlke 4.11.2.

⁴⁷ *Commentary on the Bangalore Principles on Judicial Conduct*, s. 102, para. 165.

⁴⁸ Detaylı bilgi için bkz. Sibel Inceoğlu, *Yargı Bağımsızlığı ve Yargıya Güven Ekseninde Yargıcın Davranış İlkeleri*, Beta yay., İstanbul 2008, s. 266-273.

7) Özel ve Sosyal İlişkilerinde Mesleğe Yaraşırılık

Yargı üyesi kürsü dışında da örnek bir yaşam sürmekle yükümlüdür. Yargı üyesinin davranışlarının yasalara uygun olması dürüstlük ilkesi gereği bir zorunluluktur, fakat mesleki ilkelere uygunluğu belirlemek bakımından, yasaya uygunluk tek ölçüt değildir. Yargıç ve savcı toplum içinde hassasiyetle ve kontrollü davranmak zorundadır, çünkü basiretsiz bir kişilik sergilemek adaletin işleyişine zarar verir ve yargısal makamın onuru ile bağdaşmaz⁴⁹.

ABD’de de kamunun önünde yüksek sesle sözlü kavga ve kaba, çirkin, aşağılayıcı hareketler disiplin yaptırımına konu olmuştur⁵⁰. Yine ABD’de yargıcın eski karısını ve onun arkadaşını aşağılaması, küfür etmesi, mahkemenin boşanma kararına saygı göstermemesi mesleğe yaraşmaz bir görünüm olarak değerlendirilmiştir⁵¹.

Yargı üyesi spekülasyona yol açacak sosyal temaslardan kaçınmalıdır⁵². Ünlü suçlularla veya mafya üyeleri ile ilişki kurmak bu nedenle yargısal davranış kurallarına uygun görülmez. İtalya’da bu tür temaslar yargıcın dürüstlük ödevi ile de çelişir görülmektedir⁵³ ve mafya üyeleri ile sosyal ilişkiler içinde olmak yargı üyesinin meslekten çıkarılma nedeni olabilmektedir⁵⁴.

Eski savcı Mete Göktürk’ün kitabındaki bir örnek oldukça çarpıcıdır. Göktürk şöyle demektedir: “Şimdiki binasına taşınmadan önce Galatasaray’da bulunan Beyoğlu Adliyesinde görev yapan yargıç ve savcılardan büyük bir bölümü, yıllar boyu ve düzenli olarak öğle yemeklerini o zamanki Adliyenin yakınında bulunan “Emperyal” Otelde yemişlerdir. Hem de açık büfeden ve bedavaya yakın, göstermelik bir fiyatla... Her nedense hiç kimse yedikleri bu kaliteli yemeklerin nasıl olup da bu kadar ucuz olduğunu merak etmemiştir. Aralarında bu otelin daha sonra öldürülen meşhur kumarhaneler kralı Ömer Lütfü Topal’a ait olduğunu bilmeyen kaç kişi çıkar acaba?”⁵⁵.

Bangalor Yargısal Davranış İlkeleri’ni yorumlayan Yargısal Davranış Grubu’na göre, yargıç kendi önünde görülen davalarda sıklıkla muhatap olmak zorunda kaldığı, bakan veya memurları, belediye memurları, vergi dairesi memurları, savcılar, polis veya jandarma gibi kolluk görevlileri gibi kişilerle de fazla yakın ilişki geliştirmekten kaçınmalıdır. Örneğin, yargıcın istisnai olarak bir polis tesisinde yapılan yemeğe icabet etmesi anlaşılabilir ise de, yargıcın bu tür sosyal tesislere sürekli gitmesi veya üyesi olması ya da imkânlarından yararlanması mesleğe yaraşır görülmez⁵⁶, polislerle karşı tarafsız davranamayacağı kanısı yaratabilir.

⁴⁹ *Commentary on the Bangalore Principles on Judicial Conduct*, s.81, para. 114-115.

⁵⁰ Marvin Comisky; Philip C. Patterson, s. 173.

⁵¹ *In Re Hoffman*, 595 N.W.2d 592 (N.D. 1999)’den aktaran, Arthur Garwin; Kathleen Maher, s. 34.

⁵² *Commentary on the Bangalore Principles on Judicial Conduct*, s. 80, para. 113.

⁵³ YYK Disiplin Dairesi’nin 27.06.1974, 28.10.1983 tarihli kararlarından aktaran, Giacomo Oberto, s. 11.

⁵⁴ Maria Elisabetta di Franciscis, s. 60.

⁵⁵ Mete Göktürk, *Adaleti Gördünüz mü?*, Telos yay. İstanbul 2006, s. 88.

⁵⁶ *Commentary on the Bangalore Principles on Judicial Conduct*, s. 81-82, para. 116-118.

Türkiye’de ceza yargıçlarının, aynı lojmanları paylaşmaları gibi çeşitli nedenlerle kendi mahkemelerindeki savcılar ile çok yakın ilişki içinde olması, bu belirtilenler çerçevesinde Bangalor Yargısal Davranış İlkeleri’ndeki yargıcın tarafsızlık konumuna uygun görünmemektedir. Ayrıca emniyet mensupları tarafından düzenlenen yemekli toplantılara özellikle ceza mahkemesi yargıçlarının katılması da tartışılması gereken bir konudur. Bu durum TBMM’de bir soru önergesine konu edilmiştir. İçişleri Bakanlığı bu türden iftar yemeklerinin polis evi ve İTO’nun sosyal tesislerinde yapıldığını ve yemek masraflarının emniyet personeline karşılandığını beyan etmiştir⁵⁷.

Bugün demokratik ülkelerde, bir yargı üyesinin bara veya başka bir eğlence yerine gitmesini yasaklayan bir kurala rastlanmamaktadır. Fakat yargıç veya savcı bu tür sosyal ortamlara girerken gideceği yerin ve oradaki kişilerin özelliklerini, makul gözlemci testini yaparak değerlendirmelidir. Diğer bir deyişle, yargı üyesi gideceği yerin şöhretini, oraya sıklıkla giden kişilerin niteliklerini ve söz konusu yerin yasalara uygun çalışmadığına ilişkin toplumda yaygın bir kanı mevcutsa bu kanıyı değerlendirerek gidip gitmemeye karar vermeli, makul bir gözlemcinin söz konusu mekâna gitmesini nasıl göreceğini göz önünde bulundurmalıdır⁵⁸.

Diğer yandan, çoğu toplumda avukatların düzenlediği toplantı, etkinlik, eğlence veya kutlamaya yargıçların da katılması ve sosyal temelde avukatlarla kaynaşmaları normal bir şeydir⁵⁹.

Avukatlar tarafından düzenlenen bir toplantı, etkinlik veya kutlamaya yargıcın da katılmasında bir sakınca olmamakla birlikte, bir hukuk bürosu tarafından yapılan ve mütevazı konukseverliğin ötesine geçen ikramlarla karşılaşacağı bir etkinliğe katılmaktan imtina etmesinde fayda vardır. Yargısal Dürüstlük Grubu şunu önermektedir: Bir hukuk bürosu eğer bir etkinlik, kutlama veya eğlence düzenliyorsa, kimin düzenlediği, kimlerin katılacağı ve niteliği yargıç tarafından sorulmalı ve buna göre davet kabul edilmelidir. Söz konusu etkinliğin, hukuk firmasının mevcut veya potansiyel müvekkillerine kendini pazarlama veya bir tür reklam yöntemi olup olmadığına dikkat edilmelidir.

Yargıç, avukatlık mesleğini bırakarak yargıçlık mesleğine girmiş ise, daha önce çalıştığı hukuk bürosunu ziyaret ederken de özen göstermelidir. Bir kutlama veya yıldönümü gibi nedenlerle düzenlenen merasimler dışında sık sık ziyaret etmemelidir. Daha önce savcı olan bir yargıç da, eski savcı arkadaşları ve polis memurları ile fazla yakın ilişkiden kaçınmalıdır. Yargıç kendi önüne sıklıkla gelen, bakan veya memurları, belediye memurları, savcılar gibi taraflarla da fazla yakın ilişki geliştirmemelidir⁶⁰.

⁵⁷ TBMM 23. Dönem, 7/10339 sayılı soru önergesine 15.03.2010 tarihinde verilen cevap.

⁵⁸ *Commentary on the Bangalore Principles on Judicial Conduct*, s. 81, para. 116.

⁵⁹ agb, s. 82, para. 119.

⁶⁰ agb, s. 84-85, para. 125-126.

8) Yargı Üyelerinin Eleştiriler Karşısındaki Davranışı

Bir davanın hükme bağlanmasından sonra, yargıç karardan hoşnut olmayan tarafların veya diğer bireylerin ya da medyanın yazılı ve sözlü eleştirilerine maruz kalabilir. Demokratik pek çok ülkede, toplum yargıçta veya kararlarında gördükleri hatalar veya kusurlar nedeniyle aleni bir biçimde eleştiri yöneltebilmektedir. Eleştiriler karşısında yargıç, ilgili kişilere karşı kavgacı bir üslup kullanmamalıdır. Yargıç, bu tür eleştiriler karşısında, yargının sessizlik geleneği ve yargının karar gerekçeleri yoluyla konuşması ilkesi gereğince, kural olarak cevap vermekten kaçınmalıdır. Fakat verilen hüküm hakkında başkaları tarafından kamuoyuna yapılan açıklamalarda yanlış bilgiler yer almış ise, kurumsal kimliği olan bir adli makam vasıtasıyla düzeltme için basın açıklaması yapılması uygun bir davranış olacaktır⁶¹. Yargıç, basına yazmak veya mahkeme kürsüsünden bu eleştiriler hakkında afaki yorumlar yapmak suretiyle, cevap vermekten kaçınmalıdır.

Türkiye’de mahkeme kararlarına ilişkin medya ve halk algılaması oldukça sorunludur. Adliyelerde yargıçların kontrol ve denetiminde bir “basın ve halkla ilişkiler bürosu” kurularak mahkeme kararlarının halk tarafından doğru olarak algılanması için çaba harcanmalıdır.

9) Yargı Üyelerinin İfade Özgürlüğü ve Sınırları

Yargıç, toplumsal tartışmalara dahil olurken iki temel konuyu dikkate almak durumundadır. İlk olarak yargıç, bu tür tartışmalara dahil olmasının onun tarafsızlığına olan inancı zedeleyip zedelemeyeceğini tartmalıdır. İkinci olarak, bu tür davranışların yargıçı gereksiz yere siyasi saldırılara maruz bırakıp bırakmayacağını, yargının onuru ile çatışıp çatışmayacağını değerlendirmelidir. Bu tür ihtimaller söz konusu ise, yargıç toplumsal tartışma ve çekişmelere dahil olmaktan kaçınmalıdır. Çünkü yargıçlık mesleği, tartışma konusu olan çeşitli sorunlara nesnel olarak yaklaşabilmeyi gerektirir⁶².

İfade özgürlüğü bakımından, yargı üyelerine yönelik katı standartlar günümüzde oldukça esnemiştir. Pek çok ülkede hukukla ilgili olsun olmasın yargıç ve savcıların kitap veya makale yazmaları olağan karşılanmaktadır. Örneğin İtalya’da yargı üyeleri kitap yazabilmekte, toplantılara, televizyon sohbetlerine katılabilmekte, dergilerde yazı yazabilmektedirler⁶³.

Bangalor İlkeleri’ni yorumlayan Yargısal Dürüstlük Grubu’na göre, yargıçlar, toplumda partizanca tartışılan konulara ilişkin kamuya açıklama yapmaktan kaçınmalıdır. Partizan hareketler ve konuşmalar tartışmalı bir konuda yargıcın diğer tarafı tuttuğunu gösterir⁶⁴, dolayısıyla yargıcın tarafsızlığına olan güveni sarsabilir.

⁶¹ agb, s. 62, para. 73.

⁶² agb, s. 89, para. 134, 136.

⁶³ A. Pizzorusso, “Italy”, *Judicial Independence: The Contemporary Debate*, ed. By Shimon Shetreet-Jules Deschenes, Martinus Nijhoff Publ., Dordrecht, Boston, Lancaster, 1985, s.202.

⁶⁴ *Commentary on the Bangalore Principles on Judicial Conduct*, s. 58, para. 65.

Ancak, bazı durumlarda, siyasi bakımdan tartışmalı konular hakkında, yargı üyesi, topluma yönelik açıklamalar yapabilir. Eğer tartışma konusu, yargı üyelerinin maaşları ve menfaatleri dahil olmak üzere mahkemelerin işleyişini, yargı bağımsızlığını, adaletin dağıtılmasının temel unsurlarını veya yargı üyesinin kişisel dürüstlüğüne doğrudan etkileyecek nitelikteyse açıklama yapabilir⁶⁵.

Bir yargı üyesinin yargı kurumunu savunan sözleri veya belirli bir hukuk konusunu veya kararları topluma veya özel bir dinleyici grubuna açıklaması veya temel insan haklarını ve hukuk devletini savunması ise, siyasi veya partizanca bir davranış olarak görülemez. Fakat yargı üyesi bu tür durumlarda dahi mümkün olduğunca dikkatli olmalıdır; siyasi olarak partizan görünebileceği güncel tartışmalı konulara karışmaktan kaçınmalıdır⁶⁶.

Kayasu – Türkiye davasında, İHAM, 12 Eylül 1980 darbesini yapan generaller hakkında suç duyurusunda bulunduğu ve iddianame düzenlediği için, bir ceza davası sonucu mahkûmiyet ve meslekten çıkarmaya kadar varan çeşitli disiplin yaptırımları uygulanmasını değerlendirmiştir. HSYK'nın ilk kararında, suç duyurusunda 12 Eylül 1980 dönemi Milli Güvenlik Konseyi Başkan ve Üyeleri hakkında amacını aşan ifadeler kullanması nedeniyle ilgili savcı hakkında kınama cezası verilmiştir. Savcının suç duyurusundan sonuç alamaması üzerine hazırladığı iddianame hakkında da, hem disiplin soruşturması hem de ceza davası açılmıştır. Savcı hakkında HSYK tarafından, öncelikle yer değiştirme cezası verilmesine ve ardından bunun meslekten çıkarmaya çevrilmesine karar verilmiştir⁶⁷.

İHAM, Sacit Kayasu'nun ilgili belgelerde kullandığı ifadelerin darbeyi yapanlara karşı eleştirel ve suçlayıcı olduğunu gözlemlemiştir. İHAM'a göre, sarf edilen ifadeler alaycı ve sert olmalarına rağmen, aşağılayıcı olduğunu söylemek güçtür. İHAM bir savcı olarak devlete sadakati nedeniyle, başvurusunun iddianameyi basına vermesinin, davranış ilkeleriyle uyuşmadığını kabul etmekle birlikte, belirtilen belgelerde kullandığı ifadelerin demokratik rejimin çökertilmesine dikkatleri çekmeyi amaçladığını belirtmektedir. İHAM, Sözleşme çerçevesinde yarışan menfaatleri tartarken, bu belirtilen konuya önem verilmesi gerektiğinin altını çizmektedir. Bu nedenle, Mahkeme, Kayasu'nun mahkûmiyetiyle ortaya çıkan sınırlamanın demokratik toplumdaki bir sosyal ihtiyaç baskısını karşılamadığını söylemiştir.

İHAM'ın yargı üyelerinin ifade özgürlüğüne ilişkin daha yeni bir kararı, *Kudeshkina – Rusya*⁶⁸ kararı oldukça ilginçtir. Başvurucu bir grup şirketi gümrük ve mali dolandırıcılık suçları nedeniyle soruşturan polis memuru hakkında hukuka aykırı arama yaptığı gerekçesiyle açılan ceza davasına bakan mahkemenin yargıcıdır. Haziran 2003'te başlayan dava sırasında savcı başvurusunun ve di-

⁶⁵ agb, s. 90, para. 138-139.

⁶⁶ agb, s. 58, para. 65.

⁶⁷ Davayla ilgili geniş bilgi için bkz. İnceoğlu, *Yargıcın Davranış İlkeleri*, s. 309-317.

⁶⁸ *Kudeshkina v. Russia (judgment)*, appl. no. 29492/05, 26.02.2009, özellikle bkz. para. 89-101.

ğer iki mahkeme üyesinin tarafılığı konusunda itirazda bulunmuştur. Meslekten olmayan iki mahkeme üyesi davadan çekilmek istemiştir. Başvurucu davadan çekilmek isteyen iki üyenin talebini savcının tarafı ve kaba davranışları nedeniyle yargılamayı sürdürme olanağı kalmadığı gerekçelerine dayanarak onaylamıştır. Başvurucu, Moskova Şehri Mahkemesi Başkanı'nın davanın görüşülmesi sırasında, kendisini yanına çağırarak davanın işleyişi, yürütülmesi ve sonucu hakkında sorular sorduğunu ileri sürmektedir. Başvurucu yeni mahkeme kompozisyonunu belirlemekte geciktiği ve yıllık izne ayrılacağı için davanın daha da gecikeceği gerekçeleriyle, 23 Temmuz'da Başkan tarafından davadan alınmış yerine başka bir yargıç atanmıştır. Başvurucu yargıç, Ekim 2003'te Rusya Federasyonu Duma Meclisine üye seçimlerinde aday olmuş ve bir kaç gazeteye yargı bağımsızlığını savunan röportajlar vermiştir. Bu röportajlar sırasında yukarıda anlatılan olayları örnek olarak anlatmış, savcının kaba davranışlarla mahkemeyi yönlendirmeye çalıştığını, Moskova Şehir Mahkemesi Başkanı'nın "doğru" yönde karar vermesi için davanın görüşüldüğü salondan kendisini çağırttığını ve bağırdığını belirterek yargının üzerinde büyük bir baskı olduğundan yakınmıştır. Röportajda, mahkemelerin siyasi, ticari ve kişisel manipülasyon aracı haline getirildiğini belirtmiştir. 2 Aralık'ta başvuru Başkan hakkında Yüksek Yargı Liyakat Kurulu'na hukuka aykırı bir biçimde kendisine baskı yaptığı gerekçesiyle şikâyetle bulunmuştur. Meslekten olmayan ve davadan çekilen iki mahkeme üyesi de 15 Aralık'ta başvuru doğruyla dilekçeleri Kurul'a sunmuşlardır. Baskıyı doğruyla bir başka dilekçeyi de mahkeme sekreteri Kurul'a sunmuş ve tanıklık yapabileceğini belirtmiştir. Başvurucu 7 Aralık'ta yapılan seçimleri kazanamamış ve yargıçlık görevine geri dönmüştür. Moskova Şehir Mahkemesi Başkanı hakkındaki şikâyeti sonuçsuz kalmıştır. Fakat başvuru hakkında, söz konusu röportajlarda mahkemeleri ve belirli yargıçları aşağıladığı, yalan isnatlarda bulunduğu gerekçesiyle, Moskova Yargı Konseyi Başkanı tarafından yapılan şikâyet üzerine disiplin soruşturması başlatılmıştır. Moskova Yargısal Liyakat Kurulu, 19 Mayıs 2004'te bazı fanteziler yaratarak, yanlış ve gerçek dışı isnatlarda bulunarak yargının ününe zarar verdiği, yargının otoritesini sarstığı ve devam etmekte olan bir ceza yargılamasına ilişkin bilgileri ifşa ettiği gerekçeleriyle başvuru mahkemeden çıkarılmasına karar vermiştir. Başvurucu karara karşı Moskova Şehir Mahkemesinde dava açmış ve aynı zamanda dava konusunun bu mahkeme ve başkanı ile ilgili olduğu gerekçesiyle tarafsız olamayacağını iddia ederek davanın başka bir mahkemeye gönderilmesini Yüksek Mahkemeden talep etmiştir. Talep reddedilmiştir. Mahkeme siyasi atmosferde ifade özgürlüğünü kötüye kullandığı, doğru olmayan sözler sarf ederek yargının ününe, mahkemenin otoritesine zarar verdiği gerekçesiyle meslekten çıkarılmasını haklı görmüştür. Yüksek Mahkemede yapılan temyiz de aynı şekilde reddedilmiştir.

İHAM bu olayı sadece 10. md açısından değerlendirmiştir. İHAM devam etmekte olan bir ceza davasına ilişkin bilgilerin röportajda olmadığı kanaatinde. İHAM'a göre, yargı üzerine baskı yapıldığı ifadesi bir değer yargısıdır ve bunun yanlışlığı veya doğruluğu tartışılmaz, fakat dayanan veriler tamamen gerçek dışı ise iftiraya karşı mahkemelerin otoritesinin korunması olağandır.

İHAM, bu olayda dayanılan verilerin yanlış olduğu yargısına varılamayacağını, başvuruçunun söylediklerini doğrulayan iki mahkeme üyesi ve mahkeme sekreteri dilekçesi olduğunu, tamamen hayal ürünü olduğunun söylenemeyeceğini belirtmiştir. Belirli bir gerçeklik arka planı olsa dahi, yargıçların bu tür olayları kamuyla paylaşırken, mesleğe yaraşır bir biçimde ifade etmelerinin beklenebileceğini de eklemiştir. Bu nedenle İHAM yargıcın ifade biçiminin yargıcılık statüsüne yaraşır olup olmadığını da incelemiştir. İHAM'a göre yargıç çok önemli bir kamusal meseleyi kendi bireysel tecrübeleri ışığında paylaşmıştır. Bir ifadenin kişisel menfaat için yapılması ifade özgürlüğüne yüksek bir koruma getirmemekle birlikte, siyasi konuşmalar özel bir koruma gerektirir. Bir konuşmanın siyasi sonuçlarının olması bir yargıcın bu konuda konuşmaktan alıkonulabilmesini haklılaştırmak için yeterli değildir. Başvuruçunun konuşmaları gerçeklikten tamamen uzak olmadığı için, siyasi kampanyalar sırasında, bazı olguların belli ölçüde abartılması olağan karşılanabilir, röportaj yargıya bir saldırıdan çok, toplumsal olarak çok büyük öneme sahip bir konuda makul bir değerlendirmedir.

Kudeshkina davasında başvuruçucu ayrıca adil yargılanma hakkından şikayetçi olmamış görünmektedir⁶⁹. Fakat İHAM 10. md bakımından değerlendirme yaparken, adil yargılanma hakkının bir parçası olan tarafsızlığı da dikkate almıştır. İHAM Kurul kararına karşı başvuruçulan mahkemenin yeterli usuli güvenceleri sağlamadığı kanaatindedir. Moskova Şehir Mahkemesinin Başkanı hakkında iddialar içeren bir dosyada Moskova Şehir Mahkemesinin menfaat çatışması içinde olmasından dolayı tarafsızlığı konusunda başvuruçunun haklı kuşkuları vardır ve Yüksek Mahkeme bunu dikkate almadan, davanın başka mahkemeye gönderilmesini reddetmiştir. İHAM'a göre, 18 yıllık yargıcın bu denli ağır bir ceza ile karşılaşması yapılan eylemle orantılı değildir ve başka yargıçlar üzerinde de kamu politikaları ve kamu kurumları hakkında konuşmak konusunda caydırıcı etki yaratabilir⁷⁰.

9) Yargı Üyelerinin Örgütlenme Özgürlüğü

Yargıçların Statüsü Hakkında Avrupa Şartı, ödeneklerinin, araçlarının belirlenmesi ve mahkemelerin idaresine ilişkin kararlara yargıçların meslek örgütleri ve temsilcileri aracılığıyla katılmaları gerektiğini belirtmektedir. Yine aynı Şarta göre, yargıçların statüleri hakkındaki değişiklik planları, maaşlarının ve sosyal haklarının belirlenmesi konularında da kendilerine danışılmalıdır⁷¹. Ancak, yargı üyesinin verdiği hizmetin kamusal ve anayasal niteliği gereği, diğer çalışanların sendikal haklarından farklı olarak, grev hakkına sınırlamalar getirilmesi mümkündür⁷².

⁶⁹ *Kudeshkina v. Russia (admissibility decision)*, appl. no. 29492/05, 28.02.2008.

⁷⁰ *Kudeshkina v. Russia (judgment)*, para. 96-100.

⁷¹ Yargıçların Statüsü Hakkında Avrupa Şartı, para. 1.8.

⁷² *Commentary on the Bangalore Principles on Judicial Conduct*, s. 107, para. 176.

Nitekim Fransa’da ve İtalya’da yargıçların kurdukları bu tür örgütler oldukça güçlüdür. İtalya’da Ulusal Yargı Birliği (Associazione Nazionale Magistrati), Fransa’da ise Yargı Sendikası (Syndicat de la Magistrature) yargı üyelerinin daha iyi olanaklara sahip olması, daha fazla maaş alması, daha güçlü yargı bağımsızlığının sağlanması gibi konularda mücadele vermektedirler⁷³.

İtalya’da, Ulusal Yargı Birliği’nin oldukça siyasileştiği söylenebilir. Birlik içinde üç grup bulunmakta ve bunlar hemen hemen parlamentodaki siyasi partilerin bölünüşünü yansıtmaktadırlar. Merkez sağı “magistratura indipendente”, merkez solu “unita per la costituzione” ve solu “magistratura democratica” yansıtmaktadır. Bu gruplar, Yargı Yüksek Kurulu’nun yargıç üyelerinin seçiminde ve Birlik konseyinin seçiminde kendi aday listelerini hazırlamaktadırlar⁷⁴.

Yargısal Dürüstlük Grubu’na göre, yargıç, ırk, cinsiyet, din, ulusal köken veya benzeri bir statüye dayalı olarak ayrımcılık yapan herhangi bir örgüte üye olmamalıdır, çünkü böyle bir üyelik, yargıcın tarafsız olarak algılanmasına zarar verir⁷⁵.

Amerikan Barolar Birliği Yargısal Davranış Model Kodu’nun (1990) 2C md’si de, ırk, cinsiyet, din veya ulusal kökene dayalı olarak ayrımcılık yapan organizasyonlara yargıcın üye olamayacağını belirtmektedir. Özellikle azınlıkların, bu tür kulüplere üye olan yargıçlara güvenmemeleri için çok neden vardır⁷⁶.

Yargısal Dürüstlük Grubu’na göre, yargıç ayrımcılık yaptığı bilinen bir kulüpte bir buluşma dahi organize etmemelidir, bir organizasyonun ırk, din, cinsiyet, ulusal köken, etnisite veya cinsel yönelim gibi nedenlerle, keyfi olarak üyeliği kabul etmemesi ayrımcılık olarak görülmelidir⁷⁷.

Bangalor Yargısal Davranış İlkeleri’ni yorumlayan Yargısal Dürüstlük Grubu’na göre, yargıç örneğin bir hayır kurumuna katılmış dahi olsa para toplama faaliyetlerine katılma veya isminin bunun için kullanılması konusunda dikkatli olmalıdır⁷⁸.

Amerikan Barolar Birliği Yargısal Davranış Kodu’na (1972) göre, yargıcın önüne gelmesi muhtemel olmayan veya başka mahkemelerdeki yargılamalarla sıklıkla meşgul olmayan, siyasi olmayan, kazanç amaçlı olmayan, kişisel, yardım amaçlı, eğitim veya dayanışma amaçlı organizasyonların yönetim kurulunda bulunması mümkündür. Fakat yargıç, bu tür organizasyonlar için fon istemekten veya mesleğinin prestijini bu amaçla kullanmaktan veya kullandırmaktan yasaklanmıştır⁷⁹.

⁷³ F. Grivart de Kerstrat, “France”, *Judicial Independence: The Contemporary Debate*, ed. By Shimon Shetreet-Jules Deschenes, Martinus Nijhoff Publ., Dordrecht, Boston, Lancaster, 1985, s. 71.

⁷⁴ Bkz. Jacqueline Lucienne Lafon, “France”, *Judicial Misconduct*, ed. Mary L. Volcansek, Florida 1996, s. 202-203.

⁷⁵ *Commentary on the Bangalore Principles on Judicial Conduct*, s. 104, para. 168.

⁷⁶ Arthur Garwin; Kathleen Maher, s. 31, 80-81.

⁷⁷ *Commentary on the Bangalore Principles on Judicial Conduct*, s. 104, para. 168.

⁷⁸ agb, s. 103-104, para. 167.

⁷⁹ Marvin Comisky; Philip C. Patterson, s. 173.

SONUÇ

Yargı mensupları adaletin tesisi için son derece önemli bir rol üstlenmişlerdir. Bu nedenle gerek ulusal hukukta gerekse uluslararası belgelerde kendilerinden olağan bir vatandaştan beklenmeyecek ölçüde yüksek bir dikkat ve özen beklenmektedir.

Yargıç ve savcıların korumaları gereken mesleğe yaraşırılık, tarafsızlık gibi değerlere sıkı sıkıya bağlılıkları sadece karara bağlayacakları davaların tarafları bakımından değil bütün bir toplum için bir anlam ifade etmektedir. Yargıya güven toplumsal barışın temellerinden biridir.

SORU-CEVAP BÖLÜMÜ

Oturum Başkanı: Seyit ÇAVDAR

Bu bölümde Sayın Hocam'a soru sormak isteyen arkadaşlarımız varsa sorularını alalım. Soru soracak arkadaşımız önce kendisini tanıttak, sonra sorusunu yöneltecek. Soru sormak isteyen arkadaşımız var mı?

SALONDAN

Hüseyin BAKAY, 18. Ceza Dairesi tetkik hâkimiyim. Hocam, çok teşekkür ediyorum verdiğiniz bilgiler için, benim sorum şu: Dünyadaki uygulamalar anlamında yargıçların yargısal faaliyetlerini yerine getirdikleri sırada bu etik ilkelere aykırı hareketlerinden dolayı sizce incelediğiniz ülkeler arasında denetim mekanizmasının en iyi işlediği ülke hangisi ve hangi koşullarda bunu yürütüyorlar? Bunu sormak istemiştım, bizim için önemli bir konudur. Burada bir hâkimin yargı görevini yerine getirdiği sırada denetlenebilir olması bizim için de bir güvenlik anlamına geliyor. Dünyadaki uygulamaları gördüğünüz kadarıyla sizin için en hoşunuza giden, en ideali şudur ve şu ülkede şu kurallarla şu kurumlar tarafından yerine getiriliyor diyebileceğiniz bir örnek var mıdır? Onu sormak istemiştım.

■ Prof. Dr. Sibel İNCEOĞLU

Açıkçası size böyle net bir örnekten bahsedemeyeceğim. Bu konu dünyada da oldukça tartışılan ve çok oturmuş bir konu değil, ama Amerika'daki bazı etik komitelerin nispeten iyi çalıştığını söyleyebiliriz. Yani ABD; belki Avrupa'ya nazaran biraz daha örnek alınabilecek nitelikte görünüyor, ABD eyaletlerinin uygulamalarından yararlanılabilir diye düşünüyorum. Örneğin, İtalya'da da etik kod var, ama pek işlevsel değil. Yani bunun mekanizmasını yaratmak da çok kolay değil, onun da altını çizmek isterim. Çünkü zaten disiplinle ilgili ayrı kurallar bütün ülkelerde var, dolayısıyla etik kod aslında onu tamamlayıcı bir şey. Bu tür kodların da daha çok yaptırım değil, tavsiye ve yönlendirme etkisinin olması daha önemli diye düşünüyorum. Bu nedenle de şu ülke olarak çok net en iyisi budur şeklinde bir şey söyleyemeyeceğim, ama Amerika Birleşik Devletleri'ndeki bazı eyaletlerde etik kod uygulaması oldukça köklü ve Avrupa örneklerinin çoğundan çok daha eski, bu nedenle belki onları düşünebiliriz. Biraz önce örnek verdiğim Virginia, Massachusetts ilginç örnekler. Bu eyaletlerde nasıl işliyor, belki onlar dikkate alınabilir diye düşünüyorum.

Oturum Başkanı: Seyit ÇAVDAR

Başka sorusu olan var mı acaba? Buyurun.

SALONDAN

Haluk KUZHEY, Yargıtay üyesi. Başkanım, sizi ve Sayın Hocamızı, hazirunu selamlıyorum. Efendim, belki bir siyasi söylem gibi algılanabilir, ama ben şunu, deminki Kudeshkina kararını yanlış telaffuz edebiliyim, okudunuz. Yargı millet adına karar veriyor bu faaliyeti yaparken, değil mi efendim? Devletin atadığı görevliler, şimdi bu kazai faaliyet esnasında diyelim ki bir yanlış karar verdi. Bunun itirazı mümkün, işte temyizi mümkün. En son basında yaşadığımız bir hadise var. Bir tutuklama kararı verildi, arkasından itiraz üzerine tutuklama kararları kaldırıldı, şahıslar tekrar tutuklandı. Bu kararı verenler yüksek yargı kurulu (HSK) tarafından açığa alındı. Şimdi bu kararı verenlerin bir savunma mekanizması yok. Tabii ki yapılan işlemlerin etik veya hukuka uygun olup olmadığı konusunda kendi iç bünyesinde bir denetim var. Bunu bu demin bahsettiğiniz Kudeshkina kararıyla karşılaştırdığınızda bir ihlal söz konusu mudur, değil midir? Ben bunu merak ediyorum. Saygılar.

■ Prof. Dr. Sibel İNCEOĞLU

Olayı tekrar edebilir misiniz? Tam anlayamadım...

Haluk KUZHEY

Açığa alındılar, tahliye edildiler.

■ Prof. Dr. Sibel İNCEOĞLU

Somut olarak hangi olaydan bahsettiğinizi tam anlayamadım, ama tutuklamanın elbette bir yaptırıma dönüşmemesi gerekir ve tutuklamayla ilgili konularda da itiraz mekanizması olduğuna göre, hatta itirazlarla sonuç alınamayıp Anayasa Mahkemesine gitme yolu açık olduğuna göre, tutuklamayla ilgili bir karar aldığı için bir yargıca müdahalenin elbette olmaması gerekir, kural olarak bunu kastediyorsanız. Bu tür müdahaleler İnsan Hakları Mahkemesi önüne gidebilir mi? Gidebilir. Yani şöyle, dosyadan alınması değil de, yargıca yönelik olarak bir disiplin cezası verilmişse yargıç kendisi gidebilir, ama tutuklananlar bakımından, yani tutuklanan kişiler de ayrıca İnsan Hakları Mahkemesine gidebilir. Elbette somut olayın koşullarına göre değişir. Ben somut olarak hangi olay olduğunu anlayamadığım için size net bir cevap veremiyorum. Ama şunu da eklemem gerekir; yargı etiği bakımından değerlendirecek olursak, bir yargıcın verdiği kararlar nedeniyle herhangi bir disiplin sürecine tabi kılınması, bir yaptırım uygulanması kural olarak yargı bağımsızlığı ile çelişir. Fakat etik ilkeleri bir bütün olarak düşünmek gerekir, bir yandan yargıcın bağımsızlığı var, ama diğer yandan ehliyet, dürüstlük ve özen görevi de var, yani kararlarını mevcut kurallara uygun, keyfiyete yönelmeden, hukuku doğru uygulayarak alması gerekir, bu da bir etik yükümlülük.

Hata yapmış ise kural olarak, itiraz ve temyiz ile düzeltilmesini beklemek gerekir, yaptırım yoluna gidilmemesi gerekir, aksi durum bağımsızlığına müdahale olur. Fakat yargıç, hukuku kasıtlı olarak yanlış uyguluyorsa ya da sürekli hata yapıyorsa elbette buna karşı yaptırım söz konusu olabilecektir. Ama bu durum son derece istisnai bir uygulama olmalıdır.

Oturum Başkanı: Seyit ÇAVDAR

Buyurun Başkanım.

SALONDAN

■ İsmail Rüştü CİRİT, Yargıtay Birinci Başkanı

Herkesi saygı ile selamlıyorum. Saygıdeğer Hocam, yapısal problemleri, yargıç bağımsızlığını, yargıcın bağımsız görünebilmesini, tutarlılığını, dürüstlüğü çok güzel izah etti. İnsan Hakları Sözleşmesi'nden, Yargıçlar Birliği'nden ve İnsan Hakları Mahkemesi kararlarından çarpıcı örnekler verdi.

Her şeyden önce insanların özellikle temel eğitimle verilebilen bağımsız kişilikleri olduğunu belirtmek istiyorum. İnsanın bağımsız bir karakter geliştirebilmesi ve meseleleri bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirebilmesi gerekir. Komumuz etik ama, bu konu dışında önemli bulduğum bazı hususlarda görüşlerimi paylaşmak istiyorum.

Türk hukuk sistemi olarak biz Kıta Avrupası sistemine daha çok bağlıyız ve benziyoruz. Amerika örneğine baktığımızda, uyuşmazlıkların yüzde 95'inin yargı (mahkeme) dışında çözüldüğünü görüyoruz. Önemli olan adaleti ve maddi gerçeği bulmak ise, kural olarak yargı içinde maddi gerçek bulunabilir. Ama Amerika örneğinde uyuşmazlıklar, uzlaştırma, arabuluculuk gibi alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri ile büyük oranda çözülüyor. Ceza yargılaması kapsamına giren uyuşmazlıkların yüzde 95'inin yargı dışında çözülmüş olması, hak arama özgürlüğü, insanların mahkemeye erişebilmeleri açısından son derece sakıncalar içerebilir. Uyuşmazlığın taraflarının rahatlıkla mahkeme önüne gidebilmeleri, kendilerini ifade edebilmeleri en doğal haklarıdır. Ama Amerika'da yargılama giderleri ve diğer ücretler ülkemizle kıyaslandığında çok yüksek olduğu için sıkıntı doğabiliyor. İnsanlar kısa yoldan uzlaşmayla, ceza pazarlığıyla, arabuluculukla, tahkimle uyuşmazlıkların yüzde 90'ını yargısal süreçler (mahkeme) dışına çıkarıp, halledebiliyorlar.

Bununla birlikte, maddi gerçeğin ve adaletin gerçekleştirilmesi de önemli tabii ki. Biz daha ziyade Kıta Avrupası'nı örnek alıyoruz. Kıta Avrupası sistemi bizde daha geçerli. Burada temel eğitim, bağımsızlık, her türlü vesayet odağına karşı dürüst görünebilmek, tarafsız görünebilmek, adil görünebilmek ve sadece yaptığımız işle ilgili değil, yargısal görevlerimiz dışında da bu görüntüyü verebilmek çok önemli.

Birçok eyalette valiler, mesela hâkim ve savcılarını atayabiliyorlar. Amerika'da yüksek yargıçlardan bir tanesi vefat etmişti. Yerine gelecek olanın atanması için, seçim sonuçlarına kadar beklendi. Bütün mesele hâkimin her türlü güç odağına karşı koyabilmesi ve buna uygun bir eğitim alabilmesi. Amerika'da 7 yıllık bir eğitimden sonra hukukçu yetişebiliyor. Örneğin, mühendislikten sonra hukuk fakültelerinde 3 yıllık bir hukuk eğitimi alıyorlar. Bizde 4 yıllık bir eğitim var, belki bu 5 yıl olabilir. Hukuk felsefesi, mantık gibi dersler çok önemli. Çünkü en nihayetinde yaptığımız iş muhakeme işidir. Elbette hâkimin en temel karakteristik özelliği bağımsız olabilmesi, bağımsız düşünebilmesi ve bağımsız davranabilmesidir.

Küçük bir ilave yapmak istedim. Değerli Hocama yaptığı güzel sunumundan dolayı çok teşekkür ediyorum.

Oturum Başkanı: Seyit ÇAVDAR

Değerli arkadaşlar, Kıymetli Başkanımızın katkısı için teşekkür ediyoruz. Süreyi hayli aştık, ara vermek zorundayız. Hocama da çok teşekkür ederiz.



1. GÜN

OTURUM II: KURUM KÜLTÜRÜ VE ETİK

OTURUM BAŞKANI:

Doç. Dr. İbrahim ŞAHBAZ

Yargıtay 4. Ceza Dairesi Başkanı

KONUŞMACILAR:

Prof. Dr. İnayet AYDIN

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi
"Kurum Kültürü ile Etik İlişkisi"

Prof. Dr. Gülriz UYGUR

Proje Uzmanı

Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi
"Ön Çalıştay Sonuçlarının Değerlendirilmesi"



12 Mayıs 2017

Oturum Başkanı: Doç. Dr. İbrahim ŞAHBAZ, Yargıtay 4. Ceza Dairesi Başkanı

Birinci Başkanım, Birinci Başkanvekillerim, değerli meslektaşlarım, kıymetli konuklar, hepinizi saygıyla selamlıyorum. Etik ilkelerle ilgili çalışmayı ikinci olarak burada düzenliyoruz, ben şu ana kadarki çalışmalarda Ankara dâhil oldukça başarılı sonuçlara ulaşacağımızı, ulaştığımızı, daha da mesafe kat edeceğimizi düşünüyorum. Hep birlikte üreteceğiz, hep birlikte gerçekleştireceğiz, Türkiye'ye hep birlikte yargı etiğini yayacağız, yaygınlaştıracacağız.

Tabii etik ilkeler her meslek grubu için farklı olabilir. Deontoloji, Barolar, 70'li yıllarda Türkiye Barolar Birliğinin özellikle etkin hale getirdiği ilkeleri var. Bunlar dünyanın değişik köşelerinde de başladı. Özellikle Bangalor Yargı Etiği İlkeleri'nden sonra evrensel etik ilkeler oluşturulmaya başlandı. Çünkü insan hakları yaygınlaşınca, evrenselleşince, dünya küçülünce, insan haklarının insan olan herkes için gerekli olduğunda ortak kaniya varılınca, insan haklarını gerçekleştirecek temel haklarda anayasalar, yasalar ve uluslararası sözleşmeye göre hak-kın teslimi, adil yargılanma gibi ilkelerin pratiğe aktarılması bakımından yargının etik ilkelerin dışında olması düşünülemeyecektir. Dolayısıyla yargı etiği ilkeleri Budapeşte'de savcılar için bölgesel şekilde, Bangalor Yargı Etiği ve bunun daha sonra güncelleme şeklinde geliştirilmesiyle evrenselleşen bir ilke haline geldi. Şu anda değerli meslektaşımız Prof. Dr. İnyet Aydın bize "*Kurum Kültürü ve Etik İlişkisi*" üzerinde duracak. Tabii kurum kültürünün oluşabilmesi bakımından ben bir-iki cümleyle özetleyeceğim.

Aslında bir zamanlar insan haklarının ilkokuldan itibaren verilmesi düşüncesi vardı. Bu gerçekleşmeye de başladı. Dolayısıyla bu etik ilkelerin de ilkokuldan itibaren verilmeye başlanması gerekir ki yargı mensuplarının dışındakiler de yargı etiği konusunda temelden bilgiyle donanımlı gelsinler ve bizlere bakışlarının, bizim etik ilkeler çerçevesinde hareket edeceğimiz yönünde oluşmasına katkı versinler. Çünkü bu sadece bizim çabamızla olacak bir şey değil, organlardan bağımsız olmamız, tarafsız olmamız yetmiyor, ama zaman zaman sabahleyin örnekler verildi; Sayın Prof. Dr. Sibel İncoğlu'nun verdiği örneklerde olduğu gibi insanlar da bizlere yaşıyorlar. Selam veriyoruz bir türlü, selam vermiyoruz başka bir türlü, ama biz de insanız, bir şeyler söyleyeceğiz. Söyleyince etik ilkelerin dışına çıktık mı diye hemen her gece düşünüyoruz. Bugün bu adam bana geldi, ben acaba yakın duruş gösterdim, selam verdim de kötüye kullanmasına imkân mı tanıdım, fırsat mı tanıdım diye içimizde sürekli kuşku var. Öyleyse bizim dışımızdaki insanlara da bunun aşılması, onların da eğitimden geçirilmesi gerekiyor. Bu çok önemli ve radikal çözümün de buradan geçtiğini düşünüyorum ben, ne olur çocuklarımıza ilkokulda şu mesleğin şöyle etik ilkesi var, bunun böyle ilkesi var diye onlara içselleştirsek de biz bu kadar çaba sarf etmekten kurtulsak olmaz mı? Ama bütün bunlar bizim etik ilkelerin dışında olmamız gerektiği anlamına gelmez. Zaten çabamız da o, buyurun, söz sizin efendim.

KURUM KÜLTÜRÜ VE ETİK

■ **Prof. Dr. İneyet AYDIN**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi
Öğretim Üyesi

Çok teşekkür ederim. Sayın Başkan, değerli üyeler ve tüm saygıdeğer katılımcılar; öncelikle hepinizi saygıyla selamlamak istiyorum. Böylesine özel, böylesine ayrıcalıklı bir heyete seslenme fırsatı verdiğiniz için de çok teşekkür ediyorum.

Ülkemizin size çok ihtiyacı var, hepimizin çok ihtiyacı var, hepimizin birbirine moral ve destek vermesi gereken bir dönemde olduğumuza inanıyorum ve etiğin de temel amacı budur aslında: Şeffaflık, güven, saygı, eşitlik ve bütün bu kavramlarda hepimizin birleşmesi çok önemli.

Ben hukukçu değilim, eğitim yönetimi benim uzmanlık alanım, ama 25 yıldır ben etik konular çalışırım, yönetim çalışırım, etik çalışırım, etik eğitimi çalışırım. Daha önce de Başbakanlık Etik Kurulu'nun iki büyük projesinde etik eğiticisi olarak hizmet verdim. HSYK ile çalıştım ve sizleri biraz da olsa tanıma fırsatı buldum. Ne kadar önemli bir iş yaptığınızı bir kez daha anlama şansım oldu ve sizlerin etiğinizin hepimizin etiği olduğunu bir kez daha anladım.

Ben biraz renkli bir sunum hazırladım sizler için, umarım amacıma da ulaşabilirim. İsterseniz önce biraz etikle başlamak istiyorum kurum kültürüne geçmeden önce, bu benim çok sevdiğim ve hemen hemen her sunumumun başında da paylaştığım bir sözdür: *“Hiçbir yağmur tanesi kendini selden sorumlu tutmaz”* diyor. Eğer bugün bir yanlışlık varsa galiba burada hepimizin bir yağmur tanesi olarak bundaki sorumluluğumuzu anlamakla işe başlamamız lazım ve eğer biz kurum kültüründe etik değerleri yaygınlaştıracaksak da sanıyorum önce her alan ve kademedeki çalışan bütün personelimizin bu seldeki sorumluluğu konusunda bir farkındalık yaşamasını öncelikle sağlamalıyız diye düşünüyorum.

Etik kavramı tabii binlerce şekilde tanımlanabilir, ama etikte ayna çok önemli bir semboldür, önce aynaya bakmamız gerekiyor hepimizin ve aynada önce gerçek yüzümüzü, yaptıklarımızı, ettiklerimizi görmemiz son derece önemli ve sizlerin burada büyük zaman ve enerji ayırarak oluşturmaya çalıştığınız etik ilkeler de bir anlamda bizim için ayna görevi görüyor. Ona bakıp neyi doğru, neyi yanlış yaptığımızı görme, kendi yapıp etmelerimizi, eylemlerimizi, kararlarımızı bunların ışığında değerlendirme şansı buluyoruz. Onun için aslında buradaki çabalarınız berrak, güzel bir mesleki ayna oluşturma çabası bu anlamda.

Etiği ben çok kısaca şöyle tanımlıyorum: Etik, insan tutum ve davranışlarının iyi-kötü ya da yanlış-doğru açısından değerlendirilmesidir ve bu değerlendirmeyi yaparken de üç şey çok önemlidir: 1. Niyetimiz ne? Bir mesleki eylemde,

etkinlikte niyetimiz ne? Niyetimizi sorgulamakla başlamak durumundayız. 2. Eylemimiz etik mi? 3. Sonuç etik mi? Üç aşamalı sorgulamayı sağlamaktır aslında etik eğitiminin amacı, sanıyorum projemizin devamında bu belirlediğimiz ilkeleri bütün çalışanlarımızla paylaşıp, bir etik bilinç kültürü oluşturmaya gayret edeceğiz. İşte bunu yapabilmek için de niyetlerimizi, eylemlerimizi ve sonuçları henüz o eylemi gerçekleştirmeden sorgulama bilincini kazandırmamız son derece önemli.

Doğru-yanlış kavramına ilişkin kararlar verirken birtakım temel noktalardan hareket etmemiz gerekiyor. Bunların başında değerlerimiz geliyor. Konuşmamın ilerleyen bölümünde kurum kültüründe değerlerin önemi üzerinde duracağım. Değer, insanların, nesnelerin ya da her şeyin üzerine bir önem atfetmekle oluşur. Acaba bizim bürokratik kültürümüzde neye önem atfediyoruz? İşte onlar bizim değerlerimizdir. Dürüstlüğe gerçekten bir önem atfediyor muyuz, tarafsızlığa önem atfediyor muyuz, çalışanlarımızın gerçekten tarafsız olmasını istiyor muyuz? İşte değerlerimiz burada şekillenir ve bir şeyin iyiliğini, doğruluğunu kararlaştırırken değerler temel almamız gereken çok önemli kavramlardır.

Değerler soyuttur ve geneldir, ilkelere ihtiyacımız var. Adalet bir ilke midir, eşitlik bir ilke midir, sorumluluk bir ilke midir? Evet. İlkeli davranmak ve ilkeli yaşamak etiğin en önemli unsurlarından bir tanesidir. Aynı kararları aynı nedenlerle verebiliyorsak ilkeli olabiliriz. Eğer aynı kararları başka nedenlerle veriyorsak, o zaman pek ilkeli davranabildiğimiz söylenemez.

İlkeler de soyuttur. Bizim günlük pratiklerde karşılaştığımız ikilemleri çözmemizde bazen de kurallara ihtiyacımız vardır. Net ve açık şekilde yap ve yapma diyen kurallara ihtiyacımız var. Size birisi hediye getirdi; alacak mısınız, almayacak mısınız? Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu çıkardığı yönetmelikle bir kamu görevlisinin hangi hediyeyi alıp alamayacağını tanımladı, kural koydu örneğin ve bu da bizim önümüzü bir anlamda açmış oldu.

Bir de standartlar var efendim, standartlardan taviz verdiysek zaten etik olmamız söz konusu değil. Onun için mesleki standartların korunması da çok önemlidir, iyi-kötü, doğru-yanlış kararlarını verirken.

Değer koruyarak yaşama sorumluluğumuz var. Hepimizin saygıyla sevdiği ve çok şey öğrendiği Ioanna Kuçuradi Hocamız: “*İnsan değer koruyarak yaşama*” diyor. Aynı şey meslek elemanları için de geçerli, hepimiz değer koruyarak çalışmalıyız. Neyi koruyacağız, neyi göz ardı edeceğiz? Peki, gerekçelerimiz neler? Hangi gerekçeyle neyi koruduk, neyi korumadık, bunun hesabını verebilmek durumundayız. Ancak, değer koruyarak yaşamak da gerekirse tek başına kalmayı, bir kararda tek başına şerh koyabilmeyi, bu yanlıştır diyebilmeyi, yani etik cesaret dediğimiz hususu zorunlu kılar. Eğer biz insanlarda etik cesareti teşvik edemiyorsak, bütün bu çalışmalarımızın çok da anlamı kalmaz. Çünkü bu hiyerarşik bağımlılıklar içinde hem insanlara uymaları için ilkeler, kurallar veriyoruz, ama diğer taraftan onların bu ilkelere uyma cesaretini teşvik edemiyorsak çok da başarılı sonuçlara ulaşmamız mümkün görünmüyor.

İlkeler; eylemlerimizi yönlendiren düşünceler, kurallar ise ilkelere uygun eylem yollarıdır. Kurallar nettir ve bize yol gösteren yap-yapma diyen şeylerdir. Kuralları pek sevmez değil mi bizim insanımız? Kuralların üç temel özelliği vardır: 1. Belirsizliği azaltır, ne yapmamız gerektiği konusunda önümüzü açar. 2. Kurallar sınırlar bizi, her istediğimizi yapmamızı engeller. 3. Çok daha önemli bir işlevi var kuralların etik içinde, o da kalkan görevi görmesi. Yani bir yargıçtan herhangi bir baskı grubu bir şey talep ettiği zaman etik kuralları gösterip, ben bunu yapamam diyebileceği kalkan görevi görür ve bizi bu etik dışı taleplerden korur. Onun için etik ilke ve kurallarımızın net bir şekilde tanımlanmış olması son derece önemlidir. Bizi etik dışı beklentilere karşı korur ve özgürleştirir. Bu açıdan da yaptığımız şey son derece önemlidir. Standartların önemini zaten söylemiştim. Standardın temel unsuru da liyakattir. Liyakat yoksa zaten standardın olması söz konusu bile değildir.

Etik problemler günlük ilişkilerde, insan insana ilişkilerde son derece önemlidir ve bu açıdan da kurum kültürü açısından da çok büyük önem taşır. Özellikle Türk kurum kültürü bürokratik ve güce dayalı bir kültür olarak kendini göstermektedir yaptığımız analizlerde. Bu açıdan kurumsal ve bürokratik kültür yapımızın etik açıdan da incelenme ihtiyacı var. Tabii ki kurumlar tek kişinin yapamayacağı işleri yapmak için kurulurlar ve birden çok farklı alan ve kademe de kişinin çalışmasını gerekli kılarlar. Bu da hiyerarşi kavramını ortaya çıkarır. Aslında hiyerarşi yetki ve sorumlulukların dizilimidir, ama biz bazen bunu kişilerin dizilimi gibi algılamıyor muyuz? Hiyerarşide üst kademede olmak bize sanki başkaları üzerinde farklı bir güç veriyor gibi hissettirebiliyor. İşte etik sorunlar da bu noktada ortaya çıkmaya başlıyor.

Hiyerarşi dediğimiz şey aslında kurumun görevlerinin, amaçlarının daha hızlı başarılması için kimin neyi hangi yetki ve sorumlulukla yapacağını ortaya koyulmasıdır ve bu görevlerle atanmakla birlikte kullanacağımız yetkinin ve sorumluluğun sınırları belirlenir. Ama biz bu hiyerarşik pozisyonumuza aşırı bir önem atfettiğimizde, elde ettiğimiz gücü de yanlış ve etik dışı kullanmaya başlarız. İsterseniz biraz bunun analizini yapalım. Hiyerarşi bize bir statü sağlar mı? Diyelim ki ben profesör olmuşum, araştırma görevlisine göre statüm daha yüksek, ama bu sadece görevsel bir şeydir. İnsan olarak onurda hepimiz eşitiz, hepimizin aynı ihtiyaçları var, aynı beklentileri var ve bu statü-hiyerarşi ilişkilerinde bazen etik ilkeler kolaylıkla ihlal edilebiliyor. **“Görevlerde farklıyız, ama onurda hepimiz eşitiz”**. Farklı hiyerarşik makamlarda olabiliriz, ama onurda eşit olduğumuzu hiçbir zaman unutmamak durumundayız. Aksi halde günlük işleyleşte etik ilkeler açısından ciddi sıkıntılar yaşamaya başlıyoruz. Bununla ilgili örnekler vereceğim.

İnsan onuru kavramı çok önemli, dedik ya insan onurunda hepimiz eşitiz. Üniversitede de akademik personel, idari personel ayrımı vardır. En büyük yakınlıkları bu ayrım: Her şey akademik personele yapılıyor, niçin kimse bizi düşünmüyor? Bu açıdan eğer biz aynı kurumda birlikte çalışacak, ortak amaçlara hizmet edeceksek, onların da ihtiyaçlarını düşünmemiz gerekmez mi? Mutsuz

personel bizi nasıl destekleyebilir ya da kendisini hep ayrımcılığa uğramış hissedenden insanlar işine her gün motivasyonla, arzuyla, istekle gelebilir mi? İşte etik ilkelerin uygulanışında bu statü-hiyerarşi ilişkileri son derece önemli, zaten bildiğiniz gibi İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nde de *"Bütün insanlar onur ve haklar bakımından eşit doğarlar, akıl ve vicdana sahiptirler. Birbirlerine karşı kardeşlik zihniyetiyle hareket etmelidirler"* der ki çalışma barışının, kurum kültürünün oluşumunda bu en önemli konulardan biridir. Bir kurumda herkes emek sarf ediyor, değil mi? Emeği de üçe ayırıyoruz: Bedensel emek, yani vücudumuzla yaptığımız; zihinsel emek, yani akıl teri; bir de şimdi duygusal emek kavramı çıktı. Diyelim ki bir çalışan hak etmediği halde kötü bir muameleye maruz kaldığında ne hisseder? Gerçek hislerimizle göstermemiz beklenen hisler birbiriyle çatıştığında işte bu duygusal emek ortaya çıkar. Sizler de hukuki süreçlerde aynı şeyi yaşamıyor musunuz? Sizi çok kızdıran, tepenizi attıran durumlar olmuyor mu? Hissettiğiniz şey kızgınlık, ama göstermemiz gereken ne? Sakinlik, sükûnet, ağır başlılık. İşte bu aradaki emeğe biz duygusal emek diyoruz ve artık bizim için son derece önemli bir kavram oldu.

Kurum kültürü dediğimizde ne kastediyoruz peki? Yargıtay'ı başka kurumlardan ayıran bütün maddi ve manevi özellikler onun kurum kültürünü oluşturur. Neler var bunun içinde? Kurumun tarihi çok önemlidir kurum kültüründe. Şöyle bir baktım ben, 1868'e kadar uzanan bir tarihi var Yargıtay'ın, köklü bir kurum. O günden bugüne aktara aktara getirdiği pek çok birikimi var. Sosyal, fiziki çevresi, binası, kullandığınız birtakım araçlar kültürü oluşturmaz mı? Bunlar aynı zamanda da bir değer değil midir? Özel bir diliniz yok mu birbirinize hitabınızda ya da mesleğinizi icra ederken? Birtakım inançlar ve varsayımlar yok mu insana ilişkin, hukuka ilişkin, adalete ilişkin? Bütün bunlar kurum kültürünün unsurlarıdır. Hikâyeler, efsaneler anlatılır bazen, bir tarihte bir şey olmuştur, bu dilden dile yayılır. Bu yeni gelenlere aktarılır, öğretilir. Değerleriniz neler peki? En çok neye önem atfedilir? Yeni katılanlara neyi aktarırsınız? Burada biz böyle çalışırız deriz. Liderleriniz, kahramanlarınız yok mu geçmişten bugüne gelen? İşte bütün bunlar kurum kültürünün unsurlarıdır. Yazılı olmayan normlar yok mudur? Davranış kalıpları, davranış biçimleri, işte buraya birazcık dikkat etmemiz lazım, bazen burada etik dışı birtakım normlar da ortaya çıkabiliyor. Bir çalışmamızda uzun uzun hâkim bisiklete binebilir mi, binemez mi diye tartıştık. Bu norm değil, böyle yazılı bir şey var mı hâkim bisiklete binemez diye? Yok. Ama ne var? Normlar var, paylaşılan, aktarılan birtakım kabuller var ve bu kabuller bazen etik açıdan da tartışılabilir gerçekten, bunlara da bakmak lazım.

Törenler de kurum kültürünün bir parçasıdır. Törenler önemlidir. Bu törenlerle aslında birtakım değerleri de aktarırsınız biz yeni kuşaklara. Semboller yine kültürün çok önemli bir parçasıdır. O sembollerin ortak bir şekilde paylaşılması, ona saygı gösterilmesi yine kurum kültürü açısından çok önemlidir. Bir diğer unsur da şu: Kurum nasıl sosyalleştiriyor çalışanlarını, onlara ne öğretiyor, neyi aktarıyor? Bu etik ne kadar örtüşüyor, etik ilkelerden söz ediliyor mu yeni çalışanlara? Burası son derece önemli, bu kurumsal sosyalleştirmede bir noktanın üs-

tünde durmadan geçmek istemiyorum. Özellikle yönetici konumundaki kişilerin etik değerleri hayata geçirme biçimi çok önemli, çünkü aşağıdakiler hep yukarıya bakarlar, kendilerine onları örnek alırlar. O nedenle rol modeli olmak dediğimiz, örnek olma dediğimiz davranış bu etik sosyalleştirmede son derece önemlidir.

Yine kurum kültürü içinde üstünde durmamız gereken bir kavram da güç kavramıdır. Güç-power yetkiden farklı bir şeydir. Yetki, gücün sadece yasal ve makamdan gelen bölümüdür, ama bizim insanları etkileme ve iş yaptırma potansiyelimiz olan gücü doğru kullanmamız etikte çok önemlidir. Etik ilkelerin amaçlarından biri de yöneticinin gücünü dengelemektir aslında, bu güçteki sınırlarını ortaya koymaktır. French ve Raven çok önemlidir bu güç kavramında. Der ki; *“güç, yönetimin, astların değer, duygu, inanç, tutum, düşünce ve niyetlerini etkileme yeteneğidir, onlara neyi niçin yaptırdığımızdır”*. Çünkü güç asimetrisi vardır yetki ilişkilerinde, karşıdaki zayıftır, siz güçlüsünüzdür ve bu güç asimetrisi içerisinde gücümüzü nasıl kullandığımız kurum kültürü açısından son derece önemlidir. İki temel boyutu var gücün: Bir, pozisyondan gelen gücümüz, yasanın bize verdiği güç, ödül verme gücümüz ve de zorlayıcı ceza verme gücümüz. Ama asıl olan ne biliyor musunuz? İnsanları etkileyen ve etik davranmaya teşvik eden sizin karizmatik gücünüz, yani etik değerleri de bünyenizde barındırarak örnek olabilme gücümüzdür. Bir diğeri de uzmanlık gücümüz, işimizi ne kadar iyi yapıyorsak, çalışanlarımızı etkileme potansiyelimiz o kadar yükseliyor, artıyor. Bu çalışma kültürü de etiğin bir parçasıdır, ancak böyle yaygınlaşabiliyor.

Çok önemli bir kavram üstünde durmak istiyorum yine, güç mesafesi kavramı. Nedir güç mesafesi kavramı? Bizim gibi toplumlarda yöneticiyle çalışan arasında öyle yakın, kolay erişilebilir ilişkiler her zaman olmaz. Yöneticiyle çalışan birbirine kolay dokunamaz. Bunun yarattığı şey nedir? Bir uzaklıktır. Hatta bazen iletişimi bile bozabilir ki, yargı mensubu olarak demin Sayın Oturum Başkanımız da belirtti, kiminle ne kadar yakın olacağız, ne kadar uzak olacağız, bu güç mesafemizi nasıl ayarlayacağız ve bunu etik sınırları aşmadan nasıl yapacağız? Burası en önemli konulardan biridir. Burada iki örnek vermek istiyorum size: Güç mesafesi uzun olan bir yönetici ne yapıyor? Kendisi masanın başında oturmuş, çalışanlar masanın öteki ucunda. Bu neyin göstergesi? Aramızda çok ciddi bir fark var. Ast aslığını bilecek, üst de üslüğünü bilecek, öyle bana kolay kolay yaklaşamazsınız. Bu çok önemli bir kültür, ama bunun yarattığı ne gibi etik sorunlar olabilir? İletişimsizlik, korku kültürü, saygı gibi birçok problem yaratır. Diğeri güç mesafesi hemen hemen ortadan kalkmış bakın, daha bir takım çalışması anlayışı. Bu örgüt kültürü dediğimiz yapıda çok önemlidir. Biri güç kültürü, öbürü katılım kültürü ve bizim bunlar üzerinde de kafa yormamız son derece önemli.

Bitiriyorum yavaş yavaş konuşmamı, bir diğer konu da şu: Kurumsal adalet kavramı. Elbette siz adaletin temsilcilerisiniz, uygulayıcılarısınız, ama bir de gelin iç adaletten, kurum içi adaletten konuşalım. Ben zabıt kâtipleriyle ilgili bir proje yaptım birkaç sene önce eğitim dairesinde, zabıt kâtiplerinin eğitim ihtiyaçlarını ve nasıl yetiştirilmeleri gerektiği konusunu çalıştık. Zabıt kâtipleri sizin çalışanınız için çok önemli bir meslek grubuymuş. Onlarla yaptığımız bu sorun sap-

tama toplantılarında biri dedi ki: “*Biz adalet kurumuyuz, ama bizde adalet yok*”. Çok keskin bir ifade gibi görülebilir tabii, ama ne kastediyor acaba kişi burada? Kurumsal adalet kavramı dört tür adaleti içerir. Birincisi “*dağıtımçı adalet*”tir. Neler dağıtılır çalışanlara? Görev, ama bizde çalışana görev daha çok verilir, değil mi? İyi kâtipler daha çok çalışır, doğru mu? Bazı personeli bu zaten çalışmıyor diye bir kenara bırakırız. Bu çalışanın daha da çok çalışması anlamına gelir. Peki, bu adil mi? Kurumsal adalet, bir dağıtımçı adalet, neyi ne kadar dağıtabiliyoruz? İkinci unsur; dağıtımda neyi esas alıyoruz, hangi mekanizmalara göre dağıtım yapıyoruz? Hesap verme dedik ya, şeffaflık dedik ya, o var bunun temelinde. Neye göre dağıtıyoruz görevleri, yetkileri, ödülleri, hatta cezaları? “*Süreç adaleti*” diyoruz efendim buna, dağıtım mekanizmalarımızın açık olması çok önemli, bu etikte de önemli bir konu. Üçüncü unsur “*etkileşim adaleti*”. İş hayatında sevmek-sevmemek üzerinden bir ilişki sürdürülemez. Çünkü hepimiz orada profesyonel bir iş yapmak için bulunuyoruz, ama kendi inançlarımıza, kendi değerlerimize, kendi sempatimize uygun çalışanlara bazen daha yakın olabiliyoruz. Böylece bize daha yakın olanlar ve daha uzak olanlar yaratıyoruz. Peki, bu etik mi? İnsanlarla ilişkilerimizdeki, ilgimizdeki adalete de dikkat etmek durumundayız ve bunlar belki biz yukarıdan göremiyoruz, ama çalışanlar arasında son derece önemli etik sorunlar yaratan konular haline dönüşüyor. Kurumsal adaletin dördüncü unsuru da “*düzeltilici adalet*” kavramıdır. Son olarak da “*düzeltilmeyen adalet, adalet olur mu*”? Hata yapabiliriz hepimiz, ama düzeltme kapılarını açık tutmak gerekir. Bir özür de olabilir düzeltme, bir şikâyet de olabilir, bir başvuru da olabilir. Düzeltme kapılarını kurum içi adalette açık tutmak çok önemlidir. Adalet duygusunun zedelendiği bir yerde etikten söz edilebilir mi? Size sormak istiyorum.

Sözlerimi bitirirken bir şeyin üstünde daha durmak isterim. Bir kurum kültüründe etğin yerleşmesi için birtakım aşamalar var. Bunlardan birincisi farkındalık yaratmak. Daha önce davrandığının aslında doğru olmadığını fark etmem lazım. Küçük bir çocukla bir yaşlı amca sohbet ediyor. Amcanın sakalları çok uzun, uzun yıllardır sakallı, küçük çocuk soruyor ona: “*Amca, sen bu sakalları gece yatarken yorganın üstüne mi koyuyorsun, altına mı*” diyor. Şimdi adamcağız şaşırıyor, çünkü hiç o güne kadar düşünmemiş, bir şey diyemiyor. Gece oluyor, yatıyor. Sakalı yorganın üstüne koyuyor olmuyor, altına koyuyor olmuyor, üstüne koyuyor olmuyor, altına koyuyor olmuyor, huzuru kaçıyor. Aslında bizim etik meselesindeki birinci görevimiz huzuru kaçırmak, yaptığımızın doğru bir şey olduğu konusundaki bu güven duygumuzu birazcık sorgulamak, tartışmaya açmak. Farkındalık yarattık mı? Yetmez. Farkındayım, ama söz vermem lazım doğruyu yapmaya. Bundan sonra böyle davranacağım, artık bunu yapmayacağım diyebilmek gerekli. Bunun yolu ne? Eğitimler ve denetimler. Bizim toplumda cezasızlık kültürü hâkim. Yapanın yanına kalıyor birçok şey ve böyle olunca kültür, kuralsızlığa açık hale dönüşüyor. Aman sen de ne olacak, zaten herkes yapıyor. Bu anlamda da kültürümüzde denetimi ve doğruyu yapmaya motivasyonu artırmamız gerekiyor. Üçüncü bir noktayı da söyleyelim, o da şu: Doğruyu fark ettim, yapmak da istiyorum, ama bu konuda daha güçlü hale gelebilmem lazım. İşte

orada ne gerekiyor? Yönetimin teşviki, sen doğruyu yap, biz yanındayız demesi gerekiyor. Çünkü Türkiye’de dürüst olmanın maliyeti çok yüksektir. Eğer doğruyu yapıp çok yüksek bir maliyet ödettirecekseniz bana, güçlü hisseder miyim kendimi? Hayır. O zaman işte bu sistemleri kurmak son derece önemli ve bunları yaparsak ancak bu çalışmalarımız başarılı olur.

Altı soruyla bitiriyorum. Bu altı soru herkesin bir eylem ya da davranıştan önce kendini test etmesini sağlayan, bir içsel sorgulama mekanizması işletmeyi, bir şey yapmadan önce sorgulama yetisini geliştirmeye yardımcı olmaktadır.

1. Bu doğru mu? Bana biri hediye getirdi, almam doğru mu? Hemen bir doğruluk testi yapılmalıdır. Neye göre doğruluk testi yapmalıyız? Tabii ki etik ilkelerimize, mevzuatımıza göre bu doğru mudur, değil midir buna bakmalıyız. Öncelikle kişinin bu doğru mu, yanlış mı sorusunun cevabını vermesi gerekir.

2. Bu adil mi? Bu yapılan şey, sana yapılıyorsa adil bulur muydun? Senin çocuğuna yapılıyorsa, akrabaya yapılıyorsa adil olur muydu bu?

3. Eğer bu yaptığın şey gazetede yayınlanıyorsa-kamuoyu testi diyoruz buna-ne hissederdin? Diyelim ki gazeteyi açmışız, yaptığımız bir davranış orada yazılmış. Eğer utanç verici buluyorsak, o zaman burada bir etik problem var demektir ve benim bu eylemi yapmamam gerekiyor demek ki. Şunu diyebilirsiniz, herkesin rahatsız olma potansiyeli aynı mıdır? Tabii ki değildir. Zaten biz niye bir etik tartışmasına giriyoruz ki? Herkesin tek tek kişisel bir ahlâkı var zaten, değil mi? Kendi kendine sorguluyor doğruyu-yanlış, ama herkesin o tek tek iç ahlâkı her zaman doğruyu söylemiyor, doğruyu getirmiyor. O halde bir ortak kamusal alanda iş gören kişiler olarak temel ilkeler düzleminde uzlaşmak durumundayız. Burada da iki yaklaşım var: Birinci yaklaşım *erdem etiği* yaklaşımı. “*Her insan doğruyu sezebilir ve uygulayabilir*” diyor erdemli insan yaklaşımı. Ama öyle oluyor mu? İkinci sistem devreye giriyor burada, *itaat etiği*. Kamusal alanda ortak davranış elde edebilmek için siz benimsersiniz, benimsemezsiniz, ama böyle davranmamız gerekiyor. Eğer böyle davranmazsanız şöyle olur, buna da itaat etiği yaklaşımı diyoruz ve kamusal alanda itaat etiği yaklaşımına başvurmak durumunda kalıyoruz. Etik ilke düzenlememizin nedeni de bu.

4. Bu kararından, bu eyleminden birisi zarar göreceyse, bu kim ve bunu hak ediyor mu? Etiğin birinci ilkesi “**öncelikle zarar vermemektir**”. Faydalı olmak ikinci sırada gelir. Bir hastalıktan dolayı bir hekime gittiğinizde hekimin önce sizi olduğunuz yerden geriye götürmemesi gerekir. Doğru mu? Önce zarar vermemek ve bu anlamda da zarar konusu etikte çok önemlidir. Birine zarar mı veriyorum acaba bu yaptığım ve bunu hak ediyor mu?

5. Hemen bir başka ilkeye bakalım: Ailenize, çocuğunuza ya da akrabalarınıza bu eylem ya da kararınızı yüzünüz kızarmadan gönül rahatlığıyla söyleyebilir misiniz? Bu da aile testi, yine eylem ve davranışlarımızın etik açıdan sorgulanmasında bize bir rehberlik yapıyor.

6. Son olarak etik mevzusunda sezgilerimiz önemlidir. Birtakım kokuları alırsınız, hatta kişilerin bu koku alma yetisini geliştirmek de vardır etik eğitiminde. Farkındalık yaratmak dedik ya, birtakım olaylarda, durumlarda etik dışı birtakım beklentiler, sonuçlar, etkiler, hissetme yetisini güçlendirmek çok önemlidir. Eğer olaydan kötü kokular geliyorsa, ondan da uzak durmamız gerekiyor efendim.

Toparlarsam sözlerimi, ne dedik? Etiğin önce farkındalığımızı artırması son derece önemli. Her şeyi insanların bildiğini sanıyoruz ya, aslında birçok kişi birçok şeyi bilmiyor. Etik kavramlar önemlidir. Eşitlikten ne anlıyoruz, tarafsızlık nedir, ne yapınca tarafsız olurum, adalet nedir, sorumluluk nedir? Şu anda hepiniz başka yerlerde çok daha önemli işleri olabilen insanlarsınız, ama buradayız hepimiz. Niye? Çünkü sorumluluk sahibiyiz. **Canımızın istediğini değil, yapmamız gerekeni seçmek ve yapmaktır sorumluluk.** Her zaman böyle bir hedonist yaşam sürdüremeyiz, sorumluluğun olmadığı yerden meslek etiği çıkmaz. Efendim, başta Sayın Başkan olmak üzere sizlere seslenme fırsatı verdikleri için çok teşekkür ediyorum, çalışmalarınızda başarılar diliyorum, hepinize kolaylıklar diliyorum, saygılar sunuyorum. Çok teşekkür ederim.

Oturum Başkanı: Doç. Dr. İbrahim ŞAHBAZ

Evet, gerçekten oldukça etkili bir konuşmaydı. Üzerine söyleyecek, ilave edecek hiçbir söz yoktur. Keşke süre uzun olsa da daha farklı örneklerle dinleme zamanımız olsa. Bizim yaşadıklarımızı çok canlı, aktif örnekleyerek ve hissettirerek anlattığı için hocamıza ayrıca teşekkürler.

Şimdi Sayın Prof. Dr. Gülriz Uygur-baştan beri bizimle beraber kendisi ve emeği oldukça fazla-söz sizin efendim, buyurunuz.

ÖN ÇALIŞTAY SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ İLE ETİK İLİŞKİSİ

■ Prof. Dr. Gülriz UYGUR, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi, Proje Uzmanı

GİRİŞ

Yargıtay’a yönelik yapılan “Yargıtay Etik, Şeffaflık ve Güven Projesi” kapsamında, etik ilkeler belirlenmeden önce Yargıtay’ın belirli etik anlayışının olup olmadığının ve etikle ilgili olarak da hangi problemlerin söz konusu olduğunun belirlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle 13–14 Nisan 2017 tarihli Çalıştay’da, Yargıtay’ın kararlarında belirtilen etik ilkelerden hareketle Yargıtay’da benimsenen anlayış ortaya konulmuştur⁸⁰. Bu anlayış çerçevesinde Yargıtay’ın birçok kararında evrensel etik ilkelere bağlı olunduğunun ifade edildiği ve hâkimlerin ve savcılarının Bangalor ve Budapeşte ilkeleri çerçevesinde hareket etme zorunluluğunda olduklarının belirtildiği saptanmıştır. Bu kararlardan biri de şu şekildedir:

“Şu halde; hâkimler ve savcılar Anayasa ve yasalarla kendilerine verilen görev ve yetkileri, yazılı olan veya olmayan ancak evrensel anlamda hâkim ve savcılar bağladığında da kuşku bulunmayan etik kurallara tabi olarak yerine getirmelidirler. T.C YARGITAY Ceza Genel Kurulu Esas No: Karar No: Tebliğ-name: 2007/5. MD-83 2007/244”

Bu çerçeveden hareket edildiğinde, Yargıtay’ın yargı etiğiyle ilgili belirli bir anlayışı olduğu söylenebilir. Bu nedenle öncelikle mahkeme kararlarına bir kez daha göz atmamız ve nasıl bir anlayıştan hareket edildiğini belirtmemiz önem taşımaktadır. Bu kararlarda başta “hâkimin işi nedir” ve “hâkim işini nasıl yapmalıdır?” soruları cevaplandırılmakta ve hâkimlerin görev ve yetkilerin neler olduklarının bilinmesi kadar, bu görev ve yetkileri hangi ilke ve esaslara göre yerine getirmeleri gerektiğinin bilinmesinin de o derece önemli olduğu çok yerinde olarak vurgulanmaktadır. Bu hususu vurgulayan karar da şu şekildedir:

Hâkimlerin görevle ilgili sorumluluklarının belirlenebilmesi için, görev ve yetkilerinin ne olduğunun bilinmesi ne kadar önemliyse, bu görev ve yetkileri hangi ilke ve esaslara göre yerine getirmeleri gerektiğinin bilinmesi de o derece önemlidir. Nitekim, yapılan eylemin “görevin gereklerine aykırı hareket” olup olmadığının belirlenmesi, ancak görevin gereklerinin ne anlama geldiğinin doğru

⁸⁰ Bkz. Gülriz Uygur, “Yargı Kararlarında Etik İlkeler”, Yargıtay Etik, Şeffaflık ve Güven Projesi Kitabı, Haz. M. Saldırım-G. S. Akbulut-G. Hülagü, Ankara 2017, s. 66 vd. , http://www.yargitay.gov.tr/sayfa/etik-saydamlik/documents/SEMPOZYUM_KITABI.pdf (14,06,2017 Erişim Tarihi)

tespit edilebilmesi ile mümkün olabilecektir. Görevin gereklerinden ne anlaşılması gerektiği değerlendirilirken, hâkim ve savcılara Anayasa ve yasalarla açıkça verilen görev ve yetkilerin yanında, bu görev ve yetkilerin kullanılması sırasında uyulması gereken ilkeler de göz önünde bulundurulmalıdır. Hukuk Genel Kurulu ESAS NO: 2010/4-551 KARAR NO: 2010/598

Yargıtay'ın bu kararında da belirtildiği gibi görevin gereklerine aykırı hareket olup olmadığının belirlenmesi, ancak ve ancak görevin gereklerinin ne anlama geldiğinin doğru bir şekilde bilinmesiyle mümkün olacaktır. Bu husus çok önemlidir. Zira insan olarak bir şeyi biliyormuş gibi hareket etme yetimiz vardır. Ama gerçekten biliyor muyuz? Bunu bir bilme konusu yapmamızın altı çizildiği için yukarıdaki karar çok önemlidir. Bu bağlamda öncelikle etik bilgiye sahip olmamız ve etiğin gerekleri çerçevesinde hareket etmemizin bir bilgi konusu olduğunu fark etmek gerekmektedir.

Bir şeyin bilgi meselesi olduğunu fark etmek ve anlamak, kendi isteğimize bağlı ve dilediğimiz gibi veya belirli bir anlamda kendi takdirimize bağlı olarak anlayamayacağımız anlamına gelir. Bu anlamda bir şeye bilgi meselesi olarak yaklaşmak, her türlü keyfiliğin de önüne geçmek demektir. Bilgiyi de hukuk çerçevesine oturtmamız gerekmektedir. Hukukun da temelinde etik ilkeler vardır. Yukarıdaki karar, etik ilkelere bağlı olarak hukuka yaklaşmamız gerektiğini ve bu anlamda da bilgiye nasıl bağlayacağımız hakkındaki yola işaret ettiği için de çok önemlidir.

Dolayısıyla Yargıtay'ın evrensel etik ilkelere dayalı olarak hareket etmeyi kabul ettiği bir etik anlayışı söz konusudur. Bu anlayışı ayrıntılı bir hale getirmek ve hatta geliştirmek için, Yargıtay'a özgü yargı etiği ilkeleri taslağını geliştirmek gerekmektedir. Bu çalışmanın üzerinde durduğu temel noktalardan birisi de, etik ilkelerin hitap edeceği bütün kişiler tarafından hazırlanması; yani üyeler, savcılar, tetkik hâkimler ve personelin görüşleri çerçevesinde belirlenmesidir. Bunun için bir taslak hazırlanmış, bununla ilgili önce bir ankete başvurulmuş ve sonra ön çalıştayda da bu taslakla ilgili nelerin değişmesi ve eklenmesi gerektiği belirlenmiştir. Dolayısıyla ön çalıştay bununla ilgili önemli bir adımı atmıştır.

ÖN ÇALIŞTAY SONUÇLARI

Ön çalıştay sonucunda nasıl sonuçlara ulaşılmıştır? Bunlar kısaca belirtilirse öncelikle çoğunluk görüşü, Yargıtay'a özgü etik ilkeler olmasını kabul etmektedir. Azınlık görüşünde ise "biz Bangalor ve Budapeşte ilkelerini kabul ettik, acaba böyle bir ilkelere yer vermek yeniden gerekli mi?" sorusu sorulmaktadır.

İkinci olarak, savcılarla ilgili Yargıtay'ın düzenlenmesinde savcıların yer alması gerektiğini belirten görüş olduğu gibi, savcılarının HSK'nın çıkaracağı düzenlemeye de tabi olması gerektiğini de bir görüş belirtmiştir. Aynı husus tetkik hâkimler bakımından da söz konusudur. Yani tetkik hâkimlerinin HSK'nın çıkardığı etik ilkelere mi bağlı, yoksa Yargıtay'ın mı çıkardığı etik ilkelere bağlı olması gerektiği soru işareti olarak ön çalıştayda kaldığı görülmektedir.

Savcılarla ilgili olarak, onların da hâkim sınıfından sayılmalarına karşın, soruşturmalardaki özel konumları gereğince Budapeşte Savcılar Etiğine ilişkin düzenlemelere de yer verecek şekilde savcılara ilişkin ayrı düzenlemenin yapılması gerektiği ileri sürülmüştür.

Tartışılan konulardan diğer biri, HSK'nın çıkardığı etik ilkelerin yeterli olduğu ve Yargıtay'a özgü ilkelerin yer almasının gerekip gerekmediğidir. Yani “burada gerçekten bir ihtiyaç var mı?” sorusu sorulmuştur. Bu hususta çoğunlukla diğer ülkelerin de yüksek mahkemelerinde böyle etik ilkeler kabul edildiğine göre, biz de yapabiliriz anlayışının egemen olduğu görülmektedir. Burada özellikle Yargıtay'ın yaptığı işin farklılığı ön plana çıkarılmaktadır. Bu noktada Yargıtay'ın rol model olma fonksiyonunu öne çıkaran, yani yüksek mahkeme olarak diğer mahkemelere etik ilkeler bağlamında rol model olma fonksiyonunu öne çıkaran bir etik ilkelerin hazırlanmasının önemli olduğunun altını çizmek gerekmektedir.

Yukarıda belirtilenler temel olarak değerlendireceğimiz hususlardır. Bunlar dışında acaba taslak metinle ilgili neler belirtilmiştir? Metnin yazım diliyle ilgili çok ciddi eleştiriler vardır. Yazım dilinin yanında, ilkelerin açık ve anlaşılır olmadığına dair eleştiriler bulunmaktadır. Çalıştay'da yapılan eklemeler ve düzeltmelerle, metin bir adım geliştirilmiştir.

Dolayısıyla burada bir sürecin oluşturulup, ortak bir anlayışın egemen olması gerektiği vurgulanmalıdır. Bu noktada etik bir ilke olan mesleğe yaraşırılık tartışması ön plana çıkmaktadır. Özellikle tetkik hâkimler mesleğe yaraşırılığın altını çizmekte ve bununla ilgili olarak Yargıtay üyeleri ile tetkik hâkimleri arasındaki ilişkilere dair hangi ilkelerin hâkim olması gerektiğinin belirlenmesinin gerektiğini ve mesleğe yaraşır şekilde davranılmasının bu anlamda örneklerinin oluşturulmasının önemini belirtmişlerdir. Tetkik hâkimleri yetkinlik ve özen gösterme etik ilkesi kapsamında yetkin olabilmeleri ve yaptıkları işe özen gösterebilmeleri için, buna ilişkin koşulların yaratılması ve ağır iş koşulları altında onların kendilerini geliştirebilecekleri alanlara da yer verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Hâkim bağımsızlığı, basın özgürlüğü ve sosyal medya kullanımı konularında düzenleme yapılması gerektiği de belirtilmiştir.

Bunun dışında, ön çalıştaya katılan bütün gruplarda cinsel tacizle ilgili düzenleme tartışılmıştır. Cinsel tacizin suç olduğu ve bu nedenle etik ilkelerde yer almaması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca “cinsel tacizi etik olarak belirtmek gerekli midir?” hususu da tartışılmıştır. Bununla ilgili çok tartışma olduğu için, bu noktanın üzerinde durup, diğer ülkeler nasıl düzenlemeler yapmıştır bunu değerlendirmek gerekmektedir.

TOPLUMSAL CİNSİYET

Etik ilkeleri hazırlarken Yargıtay'ın rol model olmasını öne çıkarıcı şekilde yapmak gerekiyor. Burada en önemli ilkeler olarak bağımsızlık, tarafsızlık ve

eşitlik gibi ilkelerin uygulanması önem taşımaktadır. Bu ilkelerin uygulanmasının yansıtıcısı olarak Yargıtay'ın öne çıkması ve bunların uygulanmasında diğer mahkemelere rol model olması gerekmektedir.

Tarafsızlık ve eşitlik bakımından önemli olan konulardan birisi, toplumsal cinsiyettir. Cinsiyetle ilgili ikili bir ayrım bulunmaktadır. Bunlar biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyettir. Biyolojik cinsiyet dediğimiz şey, kadın ve erkek olmak bakımından biyolojik farklılıkla ilgiliyken, toplumsal cinsiyet toplumda kadın ve erkeğe verilen rollerle ilgilidir. Bu anlamda toplumsal cinsiyet dediğimiz şey, kültürel olarak inşa edilir. Bu inşanın da kadının erkeğe bağlı olarak yapıldığı ve bu anlamda da toplumdaki rolleri bakımından kadınların ve erkeklerin eşitsiz bir şekilde konumlandırıldıkları görülmektedir.

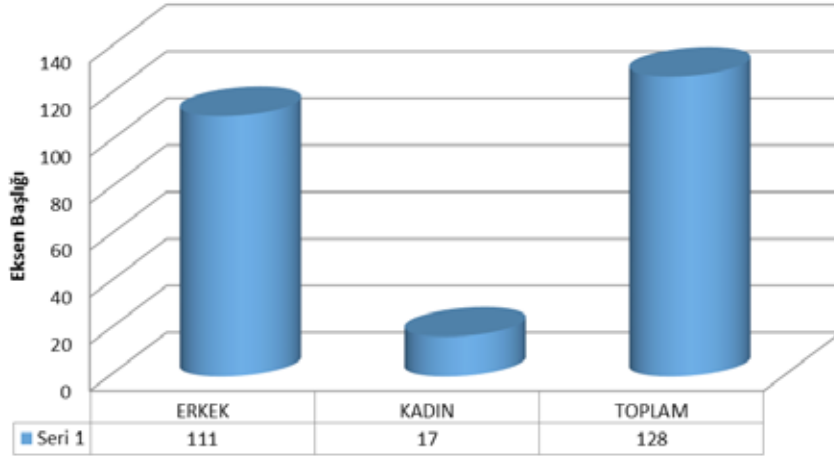
Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, diğer alanlarda olduğu gibi hukukta da karşımıza çıkmaktadır. Bu eşitsizlik hukukta başlıca hukuk normları, hukuk uygulaması ve hukuk mesleğinde kendini göstermektedir. Örneğin, aşağıda açıklanacağı gibi, kadınların avukat olması, hâkim olması, savcı olması, davanın taraflarından biri olması gibi farklı durumlarda bu eşitsizlikten etkilendikleri görülmektedir.

1990'lerden itibaren ortaya çıkan gelişmelerde, toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının hâkim olması ve bununla ilgili toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasının söz konusu olması gerektiği belirtilmiştir.

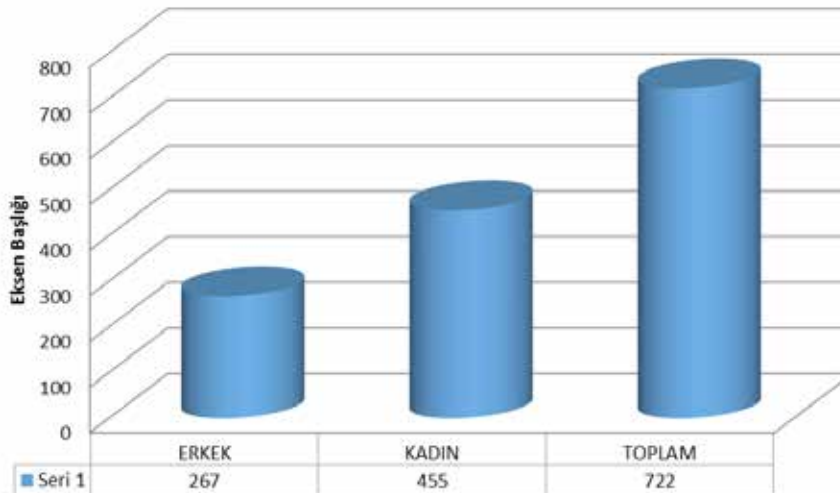
Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması demek, toplumun bütün kurumları ve özellikle karar alma mekanizmalarında toplumsal cinsiyet denkliliğine dikkat edilmesiyle ilgilidir. Bu anlamda Yargıtay'da görev alanlara bakıldığında, acaba cinsiyet dağılımı nasıl karşımıza çıkmaktadır?



YARGITAY CUMHURİYET SAVCILARININ CİNSİYET DAĞILIMI



YARGITAY TETKİK HAKİMLERİNİN CİNSİYET DAĞILIMI





Yargıtay’a ilişkin bu tablolar, tetkik hâkimler dışında, erkek oranının kadın oranına göre yüksekliğini göstermektedir. En fazla yüksek oran savcılarda söz konusudur. Bu sonucu “savcılık erkek mesleğidir” klişesiyle desteklemek mümkündür. Yargıtay bakımından toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırıldığını ileri sürmek bu noktada mümkün görünmemektedir. Öte yandan toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırmak sadece çalışan bakımından cinsiyet denkliliğine yer vermek değildir. Ayrıca, kurum kültüründe ve kararlarında toplumsal cinsiyet eşitliğine uygun olarak davranmak, kararlar vermek ve diğer eylem ve işlemlerde bulunmak demektir. Bu noktada toplumsal cinsiyet eşitliğinin etik ilkelerdeki yerinin belirlenmesi gerekmektedir.

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE ETİK İLKELERDE YER VERİLMESİ

Toplumsal cinsiyet eşitliği, yargı etiğiyle ilgili etik ilkelerden, yukarıda da belirtildiği gibi, tarafsızlık ve eşitlik ilkeleriyle ilgilidir. Diğer bir ifadeyle toplumsal cinsiyet eşitliğine uygun davranma ve karar vermeyi, tarafsızlık ilkesi gerektirdiği gibi, eşitlik ilkesi de gerektirmektedir. Ülkeler düzeyindeki etik metinlere bakıldığında da düzenlemenin ya tarafsızlık başlığı altında ön yargı ve toplumsal cinsiyet şeklinde düzenlediği veya eşitlik başlığı altında toplumsal cinsiyet ayrımcılığı başlığı altında düzenlendiği görülmektedir.

Örneğin Amerika yargı etiği ilkelerinde, toplumsal cinsiyet tarafsızlık altında düzenlenmektedir. Avrupa ülkeleri ise daha çok eşitlik ilkesi altında toplumsal cinsiyete yer vermektedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin kararlarına baktığımızda, tarafsızlık ve eşitlik bağlamında toplumsal cinsiyet meselesini ele aldığı görülmektedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 14.maddesi ve 6.maddesi bağlamında toplumsal cinsiyet meselelerini tartışmakta, tarafsızlığa ilişkin önyargıların olmamasını aramakta ve

bununla ilgili de getirdiği nesnel olma ve makul olma ölçütlerine göre kararları değerlendirmektedir. Diğer bir ifadeyle toplumsal cinsiyete ilişkin ön yargılar (örneğin kadınlar şu mesleklerde çalışamaz gibi) tarafsızlığa aykırıdır. Ayrıca bu ön yargılar hakların kullanılmasını engellemesi veya ortadan kaldırması nedeniyle, ayrımcılık yapmamakla da ilgilidir. Dolayısıyla Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin tarafsızlık ve eşitlik ilkeleriyle toplumsal cinsiyeti birlikte ele aldığı görülmektedir.

Yargı etiği bakımından toplumsal cinsiyetle ilgili olarak Amerika Birleşik Devletleri'ndeki çalışmalar ön plana çıkmaktadır. Esasen yargı etiğiyle ilgili ayrıntılı düzenlemeler daha çok Amerika Birleşik Devletleri'nde görülmektedir. Amerika örneğinde Kaliforniya'daki çalışmadan söz edilebilir. Bu çalışma, 1990'larda başlamaktadır. Kaliforniya'da yargı konseyi toplumsal cinsiyetle ilgili olarak 1990 yılında bir komisyon kurmuştur. 1996 yılında da bu konsey yaptığı çalışmaları yayınlamıştır. Bu komite özellikle aile içi şiddet davalarında, toplumsal cinsiyet önyargılarının önlenmesi üzerinde durmuş ve yargı eğitiminde toplumsal cinsiyet hakkaniyeti üzerinde durulmasını sağlamıştır. 1995 yılında ise aile içi şiddet yanında yeni çalışma konuları üzerinde durmaya başlamıştır. Bunlar cinsel taciz ve bunun farkındalığını sağlama, çocuğa özen göstermesi, yine aile içi şiddet ve aile hukukuyla ilgili konulardır⁸¹.

Kaliforniya'da yapılan çalışmanın başlıca amacı, kadın ve erkeklerin adalete eşit bir şekilde erişimini sağlamak, yargıda farklılığı ve hakkaniyeti erişebilirliği geliştirmek ve önyargıları önlemektir. Komiteye göre toplumsal cinsiyet önyargısını önlemek için, adalet sisteminde yer alanlar, davranış veya karar almalarında;

1. *kadın ve erkeklerin doğaları ve rolleri hakkındaki klişelere dayanmamalıdır. (Örneğin kadın duygusal ve korunmaya muhtaç, erkek akıl ve güç sahibidir, kadın anne olup çocuğa en iyi bakar veya kadın ev işleri yapar gibi)*

2. *kadın ve erkeğin değerine ilişkin kültürel algılardan hareket edilmemelidir. (Örneğin erkek namusunu korur, erkek daha değerlidir, kadınlar daha az değerlidir gibi)*

3. *her iki cinse ilişkin sosyal ve ekonomik gerçekliklere dair yanlış anlayışlardan hareket edilmemelidir*⁸².

Kaliforniya örneğinde geliştirilen çalışmanın daha sonra diğer eyaletlerde de yapıldığı ve benimsendiği görülmektedir. Etik metinlerde de hâkimlerin dil, din, ırk ve cinsiyet gibi nedenlere dayalı ayrımcılık yapamayacakları ve bu tür ayrımcılık yapan kuruluşlara hiçbir şekilde üye olamayacaklarının altı çizilmiş ve hiçbir şekilde cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılamayacağı belirtilmiştir. Bu tür ayrımcılığın yargılamada yapılmamasıyla ilgili aşağıdaki gerekler benimsenmiştir:

⁸¹ Gender and Justice: Implementing Gender Fairness in the Courts, Implementation Report (http://www.courts.ca.gov/documents/imp_rept.pdf) (Erişim 4 Mayıs 2017)

⁸² A.g.e.

1. Yargılamada hâkim duruşmayı yönetirken ve diğer hususlarda önyargılı davranışlara izin vermemeli ve kararların önyargısız ve tarafsız olması gerekliliğini vurgulamalıdır.

2. Toplumsal cinsiyet bakımından cinsiyetçi dilin kullanılmaması gerekmektedir. Dilin cinsiyetçi kullanımının farkında olup, yargılamada nötr bir dil kullanılması gerekmektedir⁸³.

Bu kuralların ortaya konmasındaki temel neden, yine Amerika’da yapılan araştırmalarla özellikle yargılamada toplumsal cinsiyet ön yargısının söz konusu olduğunun belirlenmiş olmasıdır. Bu araştırmalarda, örneğin kadınların yargılamada dikkate alınmadığı, onlara karşı cinsiyetçi söylemler kullanıldığı ve yine onlara karşı düşmanca çevre yaratıldığı ortaya konmuştur. Örneğin kadın avukatlar, hâkimlerin yargılama sırasında kendilerine ilk isimleriyle veya “tatlım, güzelim, kızım, küçük kız” gibi kelimelerle ve erkeklere ise “beyefendi, bey” veya soyadlarıyla hitap ettiklerini belirtmişlerdir. Bunun dışında kadınların biyolojik yapısıyla ilgili olarak da aşağılanma yaşadıklarını ve örneğin “menopozlu” şeklinde adlandırmayla karşılaştıklarını ileri sürmüşlerdir .

Bu şekilde toplumsal cinsiyet ön yargısı, örneğin avukatların görevlerini tam olarak yapmalarını engellediği için savunmak hakkını zedelediği gibi, avukat ile müvekkil arasındaki ilişkideki en önemli değer olan güven değerini de zedeleyici bir hal almaktadır. Bunun dışında yine yargılamada taraflardan birine yönelik yapılan cinsiyetçi söylemler de hak kayıplarına yol açabilmektedir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet ön yargılarının adil bir karara ulaşmayı engelleyen faktörlerin başında geldiğinin farkında olmak gerekmektedir. Yukarıda yapılan düzenlemeler, bu anlamda yargılamada toplumsal cinsiyet ön yargısını önlemek bakımından önem taşımaktadır. Yine yukarıda verilen örnekler, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sonuçlarından biri olan cinsel tacizle yakından ilgilidir.

CİNSEL TACİZ

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin başlıcalarından birini cinsel taciz ve saldırı oluşturmaktadır. Yukarıda belirtildiği gibi kurum kültüründe toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması gerekmektedir. Bunun da başlıca yolu kurumda cinsel taciz hususunda farkındalık sağlamaktır. Cinsel taciz özellikle iş yaşamında en fazla karşılaşılan davranış türü olup, hiyerarşik ilişkinin söz konusu olduğu ilişkilerde görülmektedir.

Amerika’da toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin yargıda yapılan etik çalışmalarda hâkimlerin kendi kişisel konumlarını ve yetkilerini cinsel taciz ve diğer taciz biçimlerine yol açıcı şekillerde kullanmamaları gerektiği belirtilmiştir. 1996’lı yıllarda bu gereklilik üzerinde durulurken Kanadalı hâkim örneği tartışılmaktadır.

⁸³ A.g.e.

Esasen mahkemelerde cinsel tacize müsaade edilemeyeceğinin örneğini Kanadalı hâkim de, yani hâkim Hryciuk örneğinde görmek mümkündür. Hâkim Hryciuk bilgisi ve kararlarıyla sadece iyi olarak değil, mükemmel bir hâkim olarak nitelendirilmiştir. Ancak yanlış davranışı, kamunun yargıya güvenilirliğini kaybettirmesinde yeterli olduğu belirtilerek disiplin cezasıyla cezalandırılmıştır. Hâkim Hryciuk kendi davranışının yanlış olduğunun farkında olmadığını belirtmiştir. Bu nedenle cinsel tacizi açık bir şekilde belirtmek ihtiyacı duyulmuştur.

Kanadalı hâkim Hryciuk, hakkında duruşma sırasında göz kırptığı, uygunsuz sözler söylediği ve istenmeyen dokunmalarda bulunduğu belirtilmiştir. Şikâyetçiler hâkim olmasından dolayı ne diyeceklerini bilemediklerini, amirleri durumunda olduğundan dolayı işlerini etkileyeceği için ses çıkaramadıklarını belirtmişlerdir. Güvenlik endişesi duyduklarını, korktuklarını, hâkim olduğu için başlarına bir şey geleceği korkusunu taşıdıklarını ileri sürmüşlerdir. Hâkim ise iddialar karşısında söylediği kelimeleri kabul etmiş, ancak bunları şaka amaçlı söylediğini ve herhangi bir cinsellik içermediğini belirtmiştir. Bir diğer şikâyetçi de hâkimin tanışmayla elini sıkıştığını ancak konuşma süresince elini bırakmadığını, belinden tuttuğunu, bu davranış sırasında adeta donduğunu ve ne yapacağını bilemediğini belirtmiştir. Hâkim ise, iki eliyle el sıkıştığını, konuşurken dokunmasının alışkanlığı olduğunu belirtmiştir. Diğer hâkimler de, hâkimin kadın hâkimlere uygun olmayan şekilde dokunduklarını gördüklerini belirtmişlerdir⁸⁴.

Kanadalı hâkim örneği cinsel tacizin pek de bilinen bir şey olmadığını ve bu konuda farkındalık yaratmak gerekliliğini ortaya koymaktadır. Kaliforniya’da da komite cinsel tacizle ilgili farkındalığı sağlamayı amaçlamış, bununla ilgili cinsel tacize karşı mahkemenin politika belgesi hazırlaması kabul edilmiş ve personele de yine farkındalık eğitiminin verilmesine karar verilmiştir. Komite eğitim yanında bazı yapılmaması gerekenleri de belirtmiştir. Bunlar:

1. *kadınların giyinişi ve fiziki görünüşleriyle ilgili uygun olmayan sözler söylenmemesi,*

2. *başkalarının yakın ilişkileri (avukatlar, taraflar gibi) hakkında uygun olmayan ifadeler kullanılmaması,*

3. *birlikte çalışılan ve aralarında hiyerarşik ilişki bulunan kişilere uygun olmayan ve hoş karşılanmayan dokunmalarda bulunulmaktan kaçınılmasıdır*⁸⁵.

Özellikle mahkeme başkanlarına bu doğrultuda çok iş düştüğü belirtilmiş ve kendilerine bağlı personel ve tetkik hâkimlerine bu yönde farkındalık eğitimi verilmesinin sağlanması gerektiği vurgulanmıştır.

⁸⁴ Bu dava için bkz. https://archive.org/stream/reportofjudihryciuk00_comm/reportofjudihryciuk00_comm_djvu.txt (Erişim 7 Mayıs 2017)

⁸⁵ A. g. e.

KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA CİNSEL TACİZİN ETİK İLKELERDE DÜZENLENMESİNE İLİŞKİN ÖRNEKLER

Amerika'daki birçok eyalette kabul edilmiş olan etik ilkelerde tarafsızlık ilkesinin başlığı altında ön yargı ve taciz başlığı yer almaktadır. Bu başlık altında ön yargılı kelime ve sözlerin kullanamayacağı ve tacize ilişkin davranışlarda bulunup sözler söylenemeyeceği yer almaktadır. Bu husus genel ilke olarak belirtildikten sonra ise ilkenin açıklama kısmında cinsel taciz şeklinde ortaya çıkabilecek eylem ve sözlerde bulunamayacağı belirtilmektedir. Örneğin Kaliforniya'da şu şekilde düzenleme yapılmıştır:

Bir hâkim yargısal ödevlerini ön yargıdan uzak olarak yerine getirmelidir. Bir hâkim yargısal görevlerini din, ırk, cinsiyet, cinsel yönelim, etnik köken gibi ayrımlarla ilgili ön yargılara dayalı olmayan davranış ve sözleriyle yerine getirmeli, mahkeme personeli ve diğer ilgili kişilerin de aynı şekilde davranmasını sağlamalıdır.

Bu hükümle ilgili açıklama kitabında da ise şu şekilde açıklama yapılmıştır:

Bir hâkim makul bir gözlemci bakış açısından cinsel taciz olarak algılanabilecek konuşma veya diğer davranışlardan kaçınmalı ve kontrolü altındaki kişilerin de bu şekilde davranmasına izin vermemelidir⁸⁶

Bangalor ilkelerinde ise eşitlik ilkesinin altında toplumsal cinsiyete yer verilmektedir. Eşitlik ilkesiyle ilgili olarak Açıklama Kitapçığı'nda genel eşitlik ilkesi belirtildikten sonra, hâkimin taraflara klişelerden uzak ve ön yargısız bir şekilde ve ayrımcılık yapmayarak davranması gerektiği belirtilmektedir. Bu açıklama yapılırken Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 14. Maddesi ve CEDAW'ın (Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi) göz önünde tutulması gerektiği belirtilmektedir. Bunun ardından ise yine Açıklama Kitapçığı'nda toplumsal cinsiyet ayrımcılığı başlığına yer verildiği görülmektedir. Bu başlık altında cinsiyete dayalı ayrımcılığın cinsel taciz biçiminde ortaya çıkabileceği, erkeklere karşı değil de kadın avukatlara yönelik kullanılan tavırlar ve sözlerin (tatlım, güzelim gibi), fiziksel görünüm ve giysileri hakkında konuşulmasının cinsel taciz olarak algılanabileceği belirtilmektedir. Kadınlara karşı kullanılan "aptal kadın" gibi olumsuz ifadelerin ayrımcılık nedeni olabileceği belirtilmektedir.

SONUÇ

Toplumsal cinsiyet eşitliğine etik ilkeler arasında yer vermek, yukarıda da belirtildiği gibi, tarafsızlık ve eşitlik ilkeleri gereğince. Esasen Yargıtay'ın kararlarında bu eşitlik üzerinde durduğu görülmektedir.

⁸⁶ A. Wayne MacKay, Judicial Ethics: Exploring Misconduct and Accountability for Judges, <http://cjei.org/publications/mackay.html> (Erişim 3 Mayıs 2017)

“Bakanlar Komitesi, medeni hukukta eşlerin eşitliğine dair 27 Ekim 1978 tarihli, (78) 37 sayılı Karar ve cinsiyet ayrımcılığına karşı yasal korumaya dair 5 Şubat 1985 tarihli, 2 sayılı Tavsiye kararlarında, bazı biçimlerdeki, cinsiyet ayrımcılığının bazı ülkelerin mevzuat ve uygulamalarında halen yer aldığına dikkat çekmiş ve bu ülkeleri soyadı seçimi ve ebeveynlerin isimlerinin çocuklarına geçmesi konularındaki bu tür tüm ayrımcılıkları ortadan kaldırmaya çağırılmış ve bir takım tavsiyelerde bulunmuş, ayrımcılığa karşı etkili hukuki çareler ve müeyyideler uygulanmasını istemiştir. Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisi kadınla erkek arasında soyadı seçimi ve ebeveynlerin isimlerinin çocuğa geçmesi gibi konulardaki ayrımcılığa ilişkin 28 Nisan 1995 tarihli ve 1271 (1995) sayılı Tavsiye Kararında, Bakanlar Komitesi'nin cinsiyete dayalı ayrıma izin veren üye ülkeleri belirleyerek bu ülkelerden, başka noktaların yanı sıra “evlilikte ortak bir soyadının seçiminde eşler arasında tam bir eşitlik sağlanması” için gereken önlemleri almalarını istemesini tavsiye etmiştir. Bakanlar Komitesi, 3 Nisan 1996 tarihinde tavsiye kararını üye ülkelerin Hükümetlerine ayrıca durumu ayrıntılı olarak inceleyerek makul bir zaman içerisinde alınması gereken önlemler konusunda önerilerde bulunmaları için Avrupa Yasal İşbirliği Komitesi (CDCJ) ile Kadın-Erkek Eşitliği Yürütme Komitesi'ne (CDEG) bildirmiştir. Komite, çoğu ülkeler soyadına ilişkin ayrımcılığı ortadan kaldırmış olsa da bazı ülkelerin kararı uygulama biçimini yetersiz bulmuştur.

Bunun üzerine Avrupa Yasal İşbirliği Komitesi sorunu yeniden incelemiştir. 1995'te bazı Devletlerin kararda yer alan, aralarında evli çiftlerin ortak adına ilişkin şartların da bulunduğu bazı koşullara uymadığını belirtmiş ve bu ülkelerden bu konudaki yasaların gözden geçirmelerini talep etmiştir. Aynı zamanda komite, bu ülkeleri Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına ilişkin Sözleşme'nin 16. maddesinin 1. (g) bendinde belirtilen ilkeleri uygulamaya koymaları ve bu hükme koydukları çekinceleri kaldırmaları konusunda teşvik etmiştir.

Hemen ifade edilmelidir ki; farklı muameleyi haklı çıkartacak ikna edici gerekçeler gösterilmediği müddetçe 14. maddenin ilkesel olarak, erkek ve kadına eşit şekilde uygulanmasını zorunludur. Hukuk Genel Kurulunca, kızlık soy isminin kullanılmasının aile birliğinin sağlanmasında olumsuz etkisi olacağı savunmasına karşı, aile birliğinin sağlanmasında ortak bir soyadın kullanılmasının etkisinin bulunmadığı kabul edilmiş, ortak soyadın bu konuya geleneksel yaklaşım dışında bir katkısının bulunmadığı ortak bir aile ismi ile aile birliğinin yansıtılmaması halinde, evli çiftlerin ve/veya üçüncü tarafların somut ya da önemli bir sorun ile karşılaşmayacağı, nüfus hizmetlerinin yürütülmesinde çıkabilecek bir takım aksaklıkların da teknik düzenlemeler ile aşılabileceği kabul edilmiştir. Ayrıca Hukuk Genel Kurulunca, evli kadınların aile birliği adına kocalarının soyadını taşımak zorunda bırakılmalarının-önüne kendi kızlık soyadlarını ekleyebilseler de-nesnel ve makul bir nedeni olmadığını kabul edilmiştir.

Bu nedenle yukarıda belirtilen ve ülkemizin de taraf olduğu uluslararası metinlerde aralarında soyadı seçiminin de bulunduğu birçok konuda cinsiyete dayalı ayrımcılığı yok etme yükümlülüğü dikkate alındığında aile birliğini ortak bir aile ismi aracılığıyla yansıtmaya amacı, cinsiyete dayalı farklı muamele için yeterli bir gerekçe oluşturmamaktadır. Dolayısıyla, söz konusu farklı muamele 8. maddeyle beraber düşünüldüğünde 14. maddeye aykırı olduğu açıktır. (Hukuk Genel Kurulu E. 2014/2–889K. 2015/2011T.30,09,2015)”

Bu karar, toplumsal cinsiyet eşitliğini yansıtmaktadır. Yargıtay’ın bu şekildeki kararlarına toplumsal cinsiyet eşitliğinin yansımaları yanında, Kurum kültürüne de yansıtılması düşünülebilir ve cinsel tacizle ilgili farkındalık çalışmaları yapılabilir. Zira cinsel taciz toplumsal cinsiyete dayalı şiddet olup, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamadaki en önemli engeldir. Bu bağlamda etik ilkelerin gerekleri arasında cinsel tacizle ilgili hükümlere yer verilmesi karşılaştırmalı hukuk bakımından da ileri bir uygulama örneği olarak kabul görecektir.

Kanadalı hâkim örneğindeki gibi, cinsel tacizle ilgili bilmeme durumu vardır. Esasen bu durum, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini bilmemekle ilgilidir. Dolayısıyla bu durumu önlemek ve bunun için de başta toplumsal cinsiyet ön yargısını önlemekle ilgili düzenlemeler yapmak (örneğin yargılamada cinsiyetçi dil kullanmamak gibi) ve bunlarla ilgili farkındalık sağlamak zorunludur. Bu farkındalığı yukarıda belirtilen AİHS ve CEDAW gerektirdiği gibi, Avrupa Birliğinin 2002 tarihli kadın ve erkeklere yönelik eşit muamele direktifi ve son olarak da 2011 yılında kabul edilen İstanbul Sözleşmesi “Kadına Karşı Şiddetin ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi” de gerektirmektedir. Yargıtay’ın kararlarında da bu sözleşmelere atıf yapıldığı ve toplumsal cinsiyeti ön yargısız olarak anlamak bakımından tarafsızlıkla ilişkilendirildiği ve örneğin bu konuda objektif ve makul olmayla ilgili ön yargısız olmanın arandığı görülmektedir.

SORU-CEVAP BÖLÜMÜ

Oturum Başkanı: Doç. Dr. İbrahim ŞAHBAZ

Evet, sunumu için Sayın Uygur’a çok teşekkür ederiz. Süremiz daraldı, biraz kısa kesmiş olduk. Daha söyleyecekleriniz çoktu, ama sabahki programın taşması biraz süremizi daralttı. Biraz da meslektaşlardan sorular almamız, tartışma açmamız, en az 10 dakikalık bir görüş almamız gerekecek ki daha faydalı olsun, somutlaştırabilelim. Soru-cevap kısmında sorusu olan varsa yine isim belirterek sorularını verirlerse veya katkıda bulunmak isterlerse 10 dakikalık süremiz var. Buyursunlar efendim.

SALONDAN

Fethi ŞİMŞEK, Yargıtay üyesi. Sayın İnalet Hocam konuşurken içsel mekanizmalardan bahsetti. Şimdi tabii tarihte Spinoza’nın “*Ethica*” kitabı yazıldığından bu yana “*etik*” kelimesi kullanılır. Belki ondan önce de kullanılıyordu, ama en çok bu kitabın yayınından itibaren dünya üzerinde belki daha çok kullanılmaya başlandı. Yani Google’dan yaptığım araştırmaya göre kitabın içeriğinde aslında dinsel motifler de var. Yani Yahudilikten ve o dönemin İslam bilginlerinden alınmış bazı görüşler de var, ama zannediyorum etik kelimesi günümüzde bu içeriklerden arındırılmış bir görüntü arz ediyor. Böyle olunca yıllardır tartışılan, yani ben o tartışmaya girmek için konuyu açmıyorum, yani ahlâk ve etik tartışması yapıldı, yapılıyor. Hocam bahsedince gerçekten etik kelimesinin içerisinde içsel mekanizmaların yeri nedir? Teşekkür ederim.

■ Prof. Dr. İnalet AYDIN

Efendim, çok teşekkür ediyorum bu soru için, bu bizim çok sık karşılaştığımız bir sorudur. Ahlâk niye demiyoruz, niye etik kullanılıyor, bunun dinle doğrudan ilişkisi var, ama niye hep böyle dinden biraz daha uzak tutuluyor bu kavram? Şöyle, bizim buradaki etik kavramını ele alış biçimimiz kamusal alanda kamusal iş yapan kişilerin ortak birtakım sivil değerleri ve ilkeleridir. Kendi dini inançları tabii ki kişinin davranışını, değerini, nereye yöneleceğini belirler. Kişisel ahlâkımızdır o bizim, ama ortak kamusal bir alanda nasıl davranmamız gerektiğiyle ilgili doğrular, yanlışlar, iyiler, kötüler üstünde odaklanıyoruz burada. Ahlâk olmadan zaten etik konuşamayız. Bakın, biz bu salonda kaç kişiyiz? Hepimizin birebir ahlâki anlayışları ve kabulleri aynı değil. İşte hocam toplumsal cinsiyet dedi, mesela kadına ilişkin varsayımlarımız, anlayışlarımız bile birbirinden çok farklı, ama hepimiz kendi sahip olduklarımızı sorguluyoruz etğin ışığında, kabullerimizi bir daha gözden geçiriyoruz. Çünkü öyle olmazsa önyargılı davranabiliyoruz. Şunu kısacık söyleyeyim: Etik kavramına bizim bu uygulamalı

etik alanında yüklediğimiz anlam şu: Farklı ahlâki kabuller var, ama bu kabullerin sorgulanmasıyla ortak bir kamusal alanda hangi temel değer, ilke ve kurallar üzerinde uzlaşabiliriz? Eylemimizin ya da kararımızın doğruluğunu-yanlışlığını belirleyecek temel ilke ve kurallar nelerdir? Buradaki etik anlayışımız bununla sınırlı, çünkü diğeri kişisel ahlâkımızdır. Nasıl yaşamalıyım, nasıl bir hayat seçmeliyim gibi soruların cevapları kişinin vereceği bir konudur. Ama kamusal alanda işte sosyal medya dedi Hocam mesela, şimdi hâkimler, savcılar sosyal medyada istedikleri özgürlükte her şeyi paylaşabilir mi diye bir kocaman soru. Şimdi emnim ki buna bazı kişiler diyordur ki bu benim özel alanım, istediğimi konuşurum, ama siz özel alanınızla kamusal alanınızı bu kadar kesin ayırt edemiyorsunuz. Yarın duruşmaya çıktığınızda ya da bir dava incelerken birileri size orada paylaştıklarınızı hatırlattığında tarafsızlığımızı nasıl koruyacağız? İşte bizim etikle ilğimiz bu nokta, kamusal ortak alanda iş gören kişiler olarak nerede durmalıyız, buradaki doğru ve yanlışlara neyi ölçü almalıyız, bununla sınırlıyız. Çok teşekkür ediyorum efendim sorunuz için.

Oturum Başkanı: Doç. Dr. İbrahim ŞAHBAZ

Var mı Gülriz Hocam sizin ekleyeceğimiz bir şey? Yok. Başka soru alamıyoruz. Sunum yapan meslektaşlarımıza çok teşekkürler. Hakikaten oldukça doyurucu bilgiler aktardılar. Keşke günlerce bunu yapabilirsek, hatta başkanım öneriyorum. Birinci Başkanım, Yargı Etiği İlkelerini oluşturduktan sonra insan hakları seminerleri gibi yargıya yaygınlaştırabilecek miyiz? Bu benim önerim.



2. GÜN

ÇALIŞMA GRUPLARININ SUNUMLARI VE TARTIŞMALAR

OTURUM BAŞKANI:

Seyit ÇAVDAR

Yargıtay Birinci Başkanvekili ve Hukuk Genel Kurulu Başkanı

KONUŞMACILAR:

Doç. Dr. İbrahim ŞAHBAZ

Yargıtay 4. Ceza Dairesi Başkanı

“Yargıtay Üyelerinin Sunumu”

Adalet BULGUROĞLU

Yargıtay Tetkik Hâkimi

“Yargıtay Tetkik Hâkimleri 1. Grubunun Sunumu”

Selcan ÜNAL GÖKER

Yargıtay Tetkik Hâkimi

“Yargıtay Tetkik Hâkimleri 2. Grubunun Sunumu”

Abdullah Aydın KUYUCU

Yargıtay Cumhuriyet Savcısı

“Yargıtay Cumhuriyet Savcılarının Sunumu”



13 Mayıs 2017

ÇALIŞMA GRUPLARININ SUNUMLARI VE TARTIŞMALAR

Oturum Başkanı: Seyit ÇAVDAR

Arkadaşlar, merhaba. İki günlük yoğun bir çalışmadan sonra ayrı ayrı yapmış olduğumuz Çalıştayların sonucu hazırlanan raporları, Sayın Genel Sekreter Yardımcımız Mustafa Bey'in de açıkladığı şekilde, birinci grup Yargıtay üyeleri, onların sonuç bildirgesi, ikinci grup Yargıtay tetkik hâkimleri ve üçüncü grup olarak da Yargıtay Cumhuriyet savcılarımızın Çalıştay sonucu hazırladığı sunumlarını ve raporlarını alacağız. Bunların sonucunda **“Yargıtay Etik, Şeffaflık ve Güven Projesi”** kapsamında kitapçığımıza son hali aldıracağız. Ankara’da ve burada yapmış olduğumuz yoğun çalışmalar neticesinde bu çalışmaların çok iyi sonuç vereceğini umuyorum. Yargımız için, Yargıtay için hayırlı olmasını diliyorum. Sözlerimi fazla uzatmadan ilk sözü Yargıtay üyeleri gruplarının sunumlarını sunmak üzere Sayın Başkanım Şahbaz’a bırakıyorum, buyurun Başkanım, söz sizin.

YARGITAY ÜYELERİNİN SUNUMU

■ Doç. Dr. İbrahim ŞAHBAZ, Yargıtay 4. Ceza Dairesi Başkanı

Sayın Başkanım, değerli meslektaşlarım; hepinizi saygıyla selamlarım. Gerçekten bu iki günlük bir çalışma, öyle bir çalışma ki dairedeki işlerimizin başından koptuk ve buraya geldik. Burada da olanca enerjimizi ortaya dökerek bir şeyler üretmeye çalıştık. Kolay bir iş değil tabii, bu kadar meslektaşla birlikte herkesin söylediği birer ikişer cümleyi yazılı metin haline getirmek, burada sunmak. Burada çalışma gruplarının görüşlerinin ortak ve ayrışan çok çarpıcı olan kısımlarını dile getireceğim.

Şimdi öncelikle tabii böylesi bir etik çalışma bizim için oldukça faydalı. Bunu fazlalık olarak söylüyorum, unutmamak için. Bu Türk yargısı için oldukça önemli. Bunun yasama ve yürütme organlarına da hitap edeceğini düşünüyorum. Çünkü Bangalor Yargı Etiği her ne kadar hâkimlere hitap ediyor ise de, içeriğini okuduğunuzda görüyorsunuz, bağımsızlıkla ilgili hükümler var. Bunlar aslında yasama organına ve yürütme organına hitap ediyor. Bize düşen, yasama ve yürütmenin yargı bağımsızlığını sağlamasından sonra bizim bu ilkelere uygun hareket etmemiz. Davalara, adil yargılanma hakkına, makul sürede davaların bitirilmesine, taraflara eşit davranmaya, tarafların ve toplumun gözünde gerçek bir yargıç, tarafsız ve adil bir yargıç imajını oluşturarak insan haklarının gerçekleştirilmesine ne kadar katkı vereceğimiz çok önemli. Biz burayla ilgiliyiz, ama diğer kısmı yasama organının, giderek anayasa koyucunun işi.

Şimdi konuya dönüyorum. Taslak metnin başlangıcına bir-iki notumuz var. Başlangıçta, benimsenecek Etik İlkeleri kimin kabul edeceği hususu söz konusu. Çalışmamızın sonunda eğer böyle bir kabul edecek organ veya kuruma ihtiyaç var biçiminde görüşe varılırsa, Başlangıç'ın son cümlesinde Yargıtay Başkanı tarafından kabule yer verilmekle beraber, bunu biraz ileride sona doğru açıkla-
yacağım üzere, Birinci Başkan mı, Birinci Başkanlık Kurulu mu, başka bir heyet tarafından mı kabul edilmesi gerektiği konusunun redakte edilmesi düşüncesin-
deyiz. Onu aramızda tartıştık.

Grup çalışmaları sırasında değerli hocam da aramızdaydı, bizlere eşlik etti, zaman zaman grupların içerisinde de görüşleri dinledi. Tek tük de olsa, az da olsa birçok sözcüklerin tekrarı, virgül olmaması, imla kurallarının diğer işaretleriyle ilgili hatalar var. Bunlar ileride redakte edilir, düzeltilir. Bunların üzerinde fazla durmayacağım, bunu özet olarak bütün gruplar adına açıklamış olayım.

Geliyorum sırayla bağımsızlıkla ilgili düzenlemede öneride, “1,3”ün bu-
rada yer alması gerektiği veya yeniden kaleme alınması gerektiği” yönünde görüşler var. “1,2 ile 1,6”da aynı ifadelerin tek cümleye dönüştürülebileceğine” ilişkin görüş var, ama arada “tümünden çıkarılsın” diyen görüşler de var. “1,8 açık-
lanmalı, detaylandırılmalı, farklı anlamlara gelebilir” görüşü var. “1,7 de “tek başına” sözcüğü var, bunda değişim olmalı” görüşü var. “Çünkü sanki ilkelerle ilgili düzenlemede tek başına karar verecek, ama kurul halinde karar verirse ne olacağına cevap vermiyor” gibi bir algılama var. Dolayısıyla orada bir değişiklik önerisi var. “1,9 tümünden çıkarılsın” görüşü var. Yine “1,6 da “uygunsuz” kavramı yerine, uygunsuz Türkçemizde farklı anlamlara gelebiliyor, onun yerine “uygun olmayan” kavramı yazılsın” görüşü var.

Tarafsızlıkla ilgili kısma geldiğimizde; “2,2”de temyizde zaten dikkate alınacak hususlar var, bunları ayrıca buraya yazmamıza gerek yok” görüşü var. Ama bu görüşün aksine görüşler de var. “Çünkü temyizde dikkate alınacak olan husus, yasaya aykırılıklar bakımındandır. Fakat yasaya açıkça aykırılık oluşturmaya bile hâkimlerin özen göstermeleri gereken hususlar da olduğu için”, bu şekilde görüş de var.

“2,3”de arabuluculuk ve uzlaşma eklenerek yeniden kaleme alınması” görüşü var. Bunu önceki görüşmemizde, toplantımızda değerlendirmiştik, bir cümle yazmıştık. O cümlemiz tabii geneldi. Gruplardan biri bunu “biraz daha teferruatlandırarak, arabuluculuk ve uzlaşma eklenerek yeniden kaleme alınsın, daha anlaşılabilir hale gelsin” diye görüş bildirdi. “Çünkü bilindiği gibi davalara ilk derece sıfatıyla bakılan ile temyiz incelemesi şeklinde bakılanlar arasında farklılık olduğu için, bunun bir daha kaleme alınması” önerisi var.

“2,4”de “kamuoyu” kavramı çıkarılsın veya tümünden yeniden ele alınsın. Orada “kamuoyu” kavramı var. Kamuoyu kavramı tartışma yaratabilecek şekilde algılanmaya elverişli.” deniyor. “2,7”de son cümle çıkarılsın, orada tekrar var” görüşü bulunmaktadır.

Dürüstlikle ilgili kısma geldiğimizde; “3,1’de “makul kişi gözüyle” kavramının tartışmaya vesile olacağı” görüşü var. Fakat aksi yönde görüşlerimiz de var bu konuda. Tabii makul kişi dışarıdan bir kişi baktığında hâkimin onunla ilgili davranışlarında o kişinin hâkime yakın duruşu bazı ilişkiler içerisinde oluşu, sık sık geliş gidişinde dıştan bakıldığında davanın tarafları ve yurttaşlar tarafından nasıl gözüküyor kavramı, ortalama bir yurttaşın bakışıyla ortaya konacak. Ama hâkim ne yapacak? O kişiye uzak durması gerektiğini zaten kendisi takdir edecek, örneğin diyecek ki, “süfli işlere bulaşan insanın iki de bir benim yanıma gelmesi, davalar önüme geldiğinde sık sık beni ziyaret etmesi, dışarıdaki makul insanları bu noktada rahatsız edebilir, kendimi koruyacak tedbirler almalıyım”.

“3,3 de yasada zaten var, 2802 sayılı yasada düzenleme var , bunu ilkeler arasına almaya gerek var mı?” görüşü bulunmaktadır. Ama yasada olsa da, biraz önce açıkladığım gibi, bazı şeyler yasadaki düzenlemenin dışında yargıç tarafından içselleştirmeyi gerektirdiği için, onu bir tekrar olarak görmemek lazım. Burada yer almasında yarar var, ama gruplarda bu tür görüşler de var.

Yine 3,4, 3,5’de de aynı görüşler var. Bunlarda da deniyor ki, “ya kaldırılсын ya da yeniden zenginleştirilerek ele alınsın, düzenlensin. ” 3,7’de bir ufak ilave “ni” harflerinin eklenmesi var. Çok önemli değil, ama redakte de dikkate alınsın diye not ediyoruz. Meslek onur ve saygınlığıyla ilgili en çok tartışma ortaya koyan hususlar var. “Burada da 4,5-6-9-10-11’de değişiklik yapılsın veya tümünden çıkarılsın” görüşü var. Fakat grupların çoğunluğu, bunlara fazla dokunmamış, “olduğu gibi kalsın” görüşü de var. Benim şahsi kanaatim de, bunların kalmasında yarar var. Belki ufak bir şekilde redakte edilebilir.

Eşitlik konusunda, 5,6’da “örgüt” kavramı var. Örgüt kavramı biz yargıçların gözünde illegalı çağrıştırıyor. Onun için dernek veya sivil toplum örgütlenmesi denilebilir. Yabancılar buna organizasyon diyor, hocam öyle sanıyorum organizasyon sözcüğünü kullanıyorlar. Bu yerinde bir eleştiri diye düşünüyorum. Örgüt kelimesi illegalı çağrıştırdığı için, yer almamasında fayda var. Buna bir ekleme düşüncesi var.

Yine “eşitlik ilkesinde 5,2–3–4 metinden çıkarılsın” yaklaşımı var. Bu konuda da farklı görüşler de var, ama büyük bir çoğunluk da “çıkarılmasın, metinde kalsın” kanaatinde. Ama yine de bu eleştiriler dikkate alınarak yeniden kaleme alınabilir, buna engel yok. Mademki gruplarda bu yönde eleştiri var, o eleştiriye dikkate alıp daha kullanılabilir, daha anlaşılabilir metne dönüştürmekte yarar var. O açıdan eleştiriler oldukça faydalı. Bunları tek tek arkadaşların aldığı görüş de zaten Sayın Mustafa Saldırım Beye ilettik, orada değerlendirilecek.

Şimdi en önemli hususlardan biri: Böyle bir çalışma sonunda gerçekte bir etik kurul oluşturmaya gerek var mı yok mu? Bunun üzerinde benim de dâhil olduğum grupta bir hayli tartıştık. Diğer arkadaşlarda da benzeri görüşler var, ama grupların bir kısmı olduğu gibi kalsın, ama içeriği farklı olsun diyor. Şimdi onları açıklayacağım.

Benim kanaatim şu: Bizim gibi etikle ilgili ilkeleri yeni belirleyen ülkeler bakımından, dogmatik hale getirmek ilerde bazı sıkıntılara sebebiyet verebilir. Mustafa Saldırım Bey dün açıklamasında belirtti. Daha önce ben rica etmiştim başka ülkeler de var mı diye. Gülriz Hocamla da bugün beraberdik toplantıda, o yine ifade etti. Herhangi bir ülkede böyle bir çalışma yok, böyle bir kurul oluşturma yok. Varsa da etkinliğini tam bilemiyoruz, öyle diyeyim. Bu daha doğru bir cümle olur. Dolayısıyla dünyanın herhangi bir yerinde henüz uygulanmamış bir kurumu alıp getirip de ilerde kendimizi sıkıntıya sokar mıyız diye görüşlerimiz var.

Dolayısıyla şu görüşle de örtüşüyor. “Bangalor ve Budapeşte İlkeleri olduğu gibi içselleştirilsin yeterli” görüşü de var. O görüşü savunan arkadaşlarda da diğer gruplarda da benzer görüşler var, onlarla da örtüşüyor. Bu nedenle bu konuyu biraz daha kafamızda tasarlayalım, değerlendirelim, hatta biraz daha araştıralım. Varsa düzgün işleyen ülkeler onlara bakalım. Onların da aksayan yönleri ne? Onları almamak kaydıyla, eğer alacaksak almaya karar vereceksek, onun üzerine biraz kafa yoralım.

Buna rağmen diyelim ki etik kurulu almaya karar verdik. O zaman da arkadaşlar arasında şu şekilde görüşler var. Mevcut düzenlemedeki kurulun oluşumuna tümünden karşı çıkan da var, o kurulun oluşumunda bir kısmı yerinde kalsın diyen de var. Geçen önerimizde olduğu gibi “Yargıtay’dan emekli üyeler yer almasın” görüşü de var. Sonra “kıdemli daire başkanı veya üyelerden seçilecekse ve karar verilecekse, üyelerden de kıdemli üye yer alsın” görüşü var. Ancak orada da başka bir tartışma var, “kıdemden kasıt yaşça kıdem mi, üyelik kıdemi mi” görüşü de var. Bunlar zenginleşsin, görüşlerin aykırı olmasında fayda var. Aykırılıktan bir sonuca ulaşacağız. Fakat bir çalışma grubunda bunlar net yazılmış. “2 Ceza, 2 Hukuk dairesinin kıdemli üyeleri, oraların başkanları yine kıdemli başkanlar, Birinci Başkanvekilleri, Genel Sekreter kalsın, Genel Sekreter Yardımcısı yer almasın” görüşü var. “Bir tetkik hâkimi, bir Yargıtay Cumhuriyet savcısı olsun; çünkü ortak çalışıldığına göre, ortak kurul oluşturulduğuna göre bir oradan bir oradan olsun” şeklinde görüş var. Tabii bunun içerisinde de kendileriyle ilgili olursa kurula katılmazlar. Zaten yargının kendi işleyişi öyle, kendi işine zaten katılamaz, ama yazılabilir. “Emekliler yer almasın” görüşü var. Bir kısım arkadaşlarda, “kurula seçilen üyeler 60 yaşın üzerinde olsun, yeterince deneyim, tecrübe ve birikim sahibi olsun” diyenler de var. Bir kısmı “en kıdemli olmasın” görüşünde, kimisi “hem kıdem hem de yaş dikkate alınsın ortalama bir sonuca ulaşılsın” diyor. “İdari kadro yer almasın” görüşü var. “Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı ve Vekili yer alsın” diye görüşler var. Ve en sonunda kurulun vesayet kurumuna dönüştürülmemesi yönünde görüş var ve en son cümle de bu.

Görüşlerimiz bunlar arkadaşlar. Tabii daha içselleştirilebilir, daha derinleştirilebilir, üzerinde daha çok çalışılabilir. Tabii Birinci Başkanlık bu konuda nereye kadar götürecek çalışmaları, onu tam bilemiyoruz. Daha ne kadar süre içerisinde bilgiler toplayacağız, ek bilgi ne kadar toplayacağız? Dünyanın değişik köşelerinden ne kadar bilgi alacağız, alabiliriz? Artı benim şahsi kanaatim de, buraya gelmeyen üyeler ne düşünecek? Onlara da müracaat etmeyecek miyiz? Her daire-

den gelenler gerçekte geldikleri dairenin üye veya tetkik hâkimi veya savcılar bölümü açısından onları tam temsil ediyorlar, tam yetkililer diyebilir miyiz? Bunlar belki ucu açık, daha sonra üzerinde durulması gerekecek hususlar.

Saygılarımla.

Oturum Başkanı: Seyit ÇAVDAR

Başkanımıza teşekkür ediyoruz, grupların çalışmalarını toparlayıp sunduğu için. Şimdi Başkanımın açıklamış olduğu Yargıtay üyelerinin görüşleriyle ilgili olarak soru sormak isteyen arkadaşımız varsa, beş dakikalık sürede buyursun.

Buyur Mustafa, sen soru soracaksın herhalde.

■ Dr. Mustafa SALDIRIM, Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı

Tartışma bölümü programda 20 dakika olduğu için, beş dakikayla sınırlamayabiliriz Başkanım. Uygun bir zaman aralıklarıyla da sınırlama konusunu yüksek takdirlerinize arz etmek istedim.

Oturum Başkanı: Seyit ÇAVDAR

İstersen tüm sunumları yapalım, ondan sonra soruları alalım.

■ Dr. Mustafa SALDIRIM, Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı

Sonra spesifik soruları ve konuları kaçırmış olmayalım. İki tetkik hâkimi arkadaşımız sunduktan sonra tetkik hâkimi gruplarında da tartışırız.

Oturum Başkanı: Seyit ÇAVDAR

Arkadaşlar, Yargıtay üyelerinin sunumlarıyla ilgili olarak soru sormak isteyen arkadaşımız var mı?

■ Dr. Mustafa SALDIRIM, Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı

Devam edebilir miyim izin verirseniz? Etik kurullarının yapısıyla ilgili karşılaştırmalı hukukta danışma kurulu hakkında bilgi vermek istiyorum. İki kavramı net bir şekilde ayıralım. Bizim danışma kurulu dediğimiz ve şu an taslakta yazan tasarımda, herhangi bir şikâyet üzerine harekete geçip, inceleme, soruşturma yapıp, bir üye veya hâkim hakkında bu olayda “*sen etik ihlali yaptın*” diyecek biçimde bir yetkisi olan kuruldan bahsetmiyoruz. Dolayısıyla bizim şu anki taslağımıza göre bir vesayet söz konusu değil.

Etik Danışma Kurulu oluşturulmasının amacı şu: Yargıtay üyesi veya tetkik hâkiminin karşılaştığı bir durum hakkında görüş istediği takdirde görüş vermek amacıyla danışma kurulu harekete geçebilir; basındaki haberlerden, kendisine gelen yakınmalardan genel itibarıyla böyle bir davranışın etik olup olmadığı konusunda görüş açıklayabilir. Genel ve soyut olarak hangi haller etikdir veya değildir şeklinde görüş açıklanmasından söz ediyorum. Belli bir kişinin, belli bir zamanda ve yerde yaptığı bir davranışın etik olup olmadığını incelemeyecek. Genelge gibi açıklamalar yayınlayabilir, hâkim ve Cumhuriyet savcılarının belli konularda nasıl davranması gerektiği konusundaki kurallara açıklık getirebilir, standartlar belirleyebilir ya da yorum yapabilir. Bu aynı zamanda bizim etik kuralların yaşayan bir belge niteliğinde olmasını da sağlar. 10 yıl önce Facebook yoktu, Twitter yoktu, belki iki-üç yıl sonra farklı iletişim kanalları çıkacak. Şimdi her yenilikte, yeniden toplanıp yeni etik ilkeler koyamayacağımız için, bu kurulun etik ilkeleri güncel gelişmelere uyarlama gibi bir işlevi de olacak.

Sayın İbrahim Şahbaz Başkanımızın Ankara'daki çalışmada talep etmesi üzerine karşılaştırmalı hukuku da araştırdık. Örneğin Virginia/Amerika'da var. Oluşumları çok farklı. Çok objektif, tarafsızlığı sağlayacak mekanizmalar var mı? Hayır, karşılaştırmalı hukukta yok. Baş hâkim atıyor mesela. Böyle çeşitli sistemler var. O yüzden, bizim tasarımıımızdaki etik danışma kurulunun çok güzel, çok mükemmel olması konusunda karşılaştırmalı hukukta yaptığımız araştırma sonucunda sihirli ve garantili bir formül bulamadık. Başarılı bir formülü kendimiz bulacağız. O çeviriler rafine edilmediği için basımını şu an itibarıyla uygun görmedik. Ama genel olarak baş hâkim atıyor, o kurumun yetkilisi atıyor. Seçim çok sınırlı, seçimle olmuyor bu, genelde atamayla olacak şekilde kurullar oluşuyor.

Benim söylemek istediklerim bu kadar efendim. Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı: Seyit ÇAVDAR

Soru sormak isteyen arkadaşımız var mı? Yargıtay üyelerinin değişiklik teklifleri çok uygun bulundu herhalde, kimse sormadığına göre. Buyurun Hâkim Bey.

SALONDAN

Efendim şimdi tabii sunumların bir kısmına ben rahatsızlığım nedeniyle katılamadım. Burada Başkanlık Divanı'nın yetkisi var efendim. Siz şimdi böyle bir etik kurulu oluşturup da buna bir yetki verdiğiniz zaman, işte karar önceden açıklandı, Başkanlık Divanını siz sınırlandırmış olursunuz bu konuda karar verip vermeme konusunda. O zaman o yasadaki o hükümlerin kaldırılması lazım. Sadece etik kurul olarak kalırsa bu, yani diyelim ki kuruldu. O zaman buna hukuki bir şey vermeniz lazım. Yani bir rapor sunması lazım, bir öngörüş... Zaten biliyorsunuz divanda da bir raportör üyeye veriliyor bu görev, bunu araştır deniyor. Yani kuralların sırf kural olarak bağlayıcılığı olabilir, bütün herkesi bağlar. Ama

netice itibariyle böyle bir etik kurulun oluşturulması o yasayla çelişeceği için ben olumsuz olarak değerlendiriyorum.

Takdirlerinize arz ediyorum. Sağ olun.

■ Doç Dr. İbrahim ŞAHBAZ, Yargıtay 4. Ceza Dairesi Başkanı

Arkadaşlar, Budapeşte'deki çalışma tamamen Avrupa Konseyi'ne üye ülkelerin Başsavcılıkları'nın temsilcileri vasıtasıyla oluşturuldu. Hükümet ajanları, görevlileri yoktu hiçbir ülkenin. Budapeşte İlkelerinin oluşturulmasına Türkiye Cumhuriyet Başsavcılığı'nı (Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı'nı) temsilen ben katıldım. Raporu da birey olarak verdim. Raporum o dönemki hükümet tarafından hiç gözden geçirilmedi. Sadece resmiyet olması için Dışişleri Bakanlığı kanalıyla -Fransızca hazırlamıştım-gönderdim (Şubat 2005). Avrupa Konseyi'ne üye ülkelerin temsilcilerince gönderilen raporlar Avrupa Konseyi yetkililerince iki-üç ay içerisinde değerlendirildi ve ortak metin olarak 28-31 Mayıs 2005 tarihlerinde Budapeşte'deki toplantıda oylanarak kabul edildi. Bu kabulde ben Türkiye'yi temsilen bulundum. Hiçbir hükümetin dahil olmadığı.

Hatırladığım ve bildiğim kadarıyla Bangalor Yargı Etiği çalışmaları da aynı şekilde oldu. Dolayısıyla bizim dışımızdaki bir iradenin buraya katılması söz konusu değil. Bizim dışımızdaki bir irade katılırsa, o zaman yasayla düzenlenmesi gerekir. Orada size katılıyorum, yasayla bir yetkilendirme gerekir. Yasayla yetkilendirildiği zaman da, zaten bizim hazırladığımız bir metin olmaktan çıkar.

Ama biz böyle bir çalışmayı yapıp da, bu ilkelerin hayata aktarılmasını düşünüyorsak, mevcut taslaktaki gibi bir kurul olmasa bile, farklı bir kurul oluşturacaksa-ben oluşturulsun oluşturulmasına bir şey demiyorum, onun için tartışmaya açıyorum, zenginleştirelim istiyorum-o zaman da o kurula kimlerin geleceğinin objektif olarak belirlenmesi lazım. Tabii objektiflikten kastın ne olduğu o kitapçıkta yer alıyor. O da şu: Önceden belirleriz, şu özellikleri taşıyan deriz. Diyoruz ya, hâkim olmak için neler lazım? Bir, iki, üç, dört, beş hukuk fakültesi, sabıka, güvenlik soruşturması filan... Bu şekilde objektif ölçü koyarız, o ölçüye uyanlar kurulda yer alır; bu çok önemli.

İşte bu mevcut metinde, geçende söyledik; dün hâkimdi bugün avukatlık yapıyor, iki de bir dosya takip ediyor. Şimdi dosyayla gelecek her birimizin kapısını çalacak, sonra etik kurulda yer alacak, bize etikle ilgili ilke ortaya koyacak veya karar verecek veya rapor hazırlayacak. İlla da karar değil, tabii disiplin cezası gibi bir işlem değil, yazdığınız kitapçıkta var. Elbette bir ceza veya ihlal demeyecek, ama bize etikle ilgili ilkeyi açıklarken, duyuru yaparken kendisinin etik olması lazım. Onun yolu da objektif olarak kimlerden olacağını, hangi özellikler taşıyacağını belirtmemizdir. Bu olmadan başarı şansı olmaz diye düşünüyorum. Kuşkusuz emekli meslektaşlarımızın etik olmayan davranışlara gireceklerini peşinen kabul etmiş değiliz. Ancak buradaki amacımız objektif etik ilkelerinin

ortaya konması olduğundan, yargıçta olduğu gibi etik kurulda da tarafsızlığın sağlanması ve bunun ilgililere hissettirilmesi gerekir. Bu itibarla emekli meslektaşlarımızın etik kurulda yer almalarının objektif ölçüsü, avukatlık yapmama koşulunun aranması olmalıdır.

Örneğin, kendi grubumdaki önerilerde, “diyelim ki hepsi biz olmayalım arkadaşlar” denildi. Biz bizi idare etmeyelim. Tamam, dışarıdan da katkı olsun, kurulu oluşturacaksak halkın arasından gelenlerden de bize katılınsın. Ama onlarda da objektif ölçü alalım, fakat bizim dışımızdakilerin bize bakışlarını bize yansıtacak birileri olsun. Onların da objektif ölçülerini ortaya koyalım. Örneğin, etik konusunda Türkiye’de uzmanlığıyla isim yapmış bir profesör olabilir. Bu nihayet şu yönü itibariyle sosyal hayata dönük olduğu için, sosyoloji konusunda uzmanlığı olan üniversite hocalarından birileri olabilir, onlarda aranan özellikler de netleştirilebilir.

O açıdan kurul oluşturulması düşüncesinde olursak, bu şekilde olabilecektir. Yasayla kurul oluşturulursa o farklı bir şey, o zaten var. Disiplin soruşturması, adli soruşturma, onlar zaten var. Bizimki onların dışında, onlarla ilgili fiiller olmakla beraber, hem adli hem disiplin cezasını gerektiren, soruşturmasını gerektirenlerin içinde bizim bu ilkeler de yer alabilir, ama tersi de olabilir. Burada belirttiğimiz ilkelerden olmakla beraber, disiplin ve adli soruşturmayı gerektirmeyen fiillerimiz, davranışlarımız olabilir, tutumlarımız olabilir. O zaman ne yapacağız? Bunun için bazı ilkeler belirleyeceğiz. Bunun illa da yasama organı tarafından cezai yaptırıma dönüştürülmesi düşünülmez. Ama tersi, yasayla kurulur hale getirirsek, o zaman bizlere disiplin cezası verme veya disiplin cezasının bir altı yeni bir yaptırım gerektiren ilkeler belirlenmesi gerekir. Buna da biz değil, yasama organı yetkili olur.

O bakımdan bu çalışmada benim kanaatim, biz kendimiz yöneteceğiz, ilkeleri kendimiz koyacağız, kendimiz içselleştireceğiz, meslektaşlara da bunu yaygınlaştıracğız. O zaman başarı şansımız olur diye düşünüyorum.

Grupların bu görüşlerini ayrıca yazılı olarak sunacağım.

Teşekkür ederim Başkanım.

Oturum Başkanı: Seyit ÇAVDAR

Başka soru sormak isteyen arkadaşımız var mı?

Peki, soru soracak arkadaşımız olmadığına göre, şimdi ikinci grup tetkik hâkimleri arkadaşlarımıza Çalıştay sonucunu açıklamak için söz vereceğim, ama o sözü vermeden önce genel bir açıklama yapmak üzere 2. Ceza Dairesi Tetkik Hâkimi Sayın Adalet Bulguroğlu’na söz veriyorum. Buyurun hâkime hanım söz sizin.

YARGITAY TETKİK HÂKİMLERİ

1. GRUBUNUN SUNUMU

■ **Adalet BULGUROĞLU**, *Yargıtay 2. Ceza Dairesi Tetkik Hâkimi*

Değerli meslek büyüklerim, değerli meslektaşlarım; hepinizi sevgi ve saygıyla selamlıyorum. Öncelikle böyle bir çalışmanın bir parçası olmaktan onur duyduğumu huzurlarınızda belirterek, Sayın Mustafa Saldırım Bey’e çok teşekkür etmek istiyorum ve sunumuma geçmeden önce Yargıtay’da etik kavramıyla nasıl tanıştığımıza ilişkin küçük bir anekdot paylaşmak istiyorum.

Ben 2002 yılında 6 yıllık kürsü hâkimi iken Yargıtay’a gelmeye karar verdiğimde, o zaman 6. Ceza Dairesi Üyesi Ahmet Şükrü Dağlı -ki, benim amcam olur ve referansımdır- ile hangi daireye gelmemin uygun olacağını konuşurken, şöyle bir cümle sarf etmişti: “Yeğenim, 9. Ceza Dairesi olmaz senin için, çünkü daha önce ben orada görev yaptım. 5. Ceza Dairesi olmaz cinsel suçlara bakıyor, çok rahat edemeyeceğini düşünüyorum. 6. Ceza Dairesi’nde çalışman da etik olmaz, çünkü şu an ben orada görev yapıyorum.” demişti. Etik kavramıyla ilk tanışmam böyle olmuştur, o benim hep idolüm olarak kalacak.

Şimdi Etik İlkeler Çalışma El Kitabı’nda yer alan etik ilkelerden değiştirilmesi, eklenmesi, çıkarılması gerekenlerle ilgili tespitlerimizi sıralamaya çalışacağım.

Öncelikle, madem taslağın adı Yargıtay Üyeleri ve Tetkik Hâkimleri Yargı Etiği İlkeleri Taslağı ise, o halde giriş bölümünün tanımlar kısmında yer alan “Hâkim, Yargıtay’da yargı yetkisini kullanan kişi demektir ve tetkik hâkimini de içerir” şeklindeki tanımın, “daire başkanı, Yargıtay üyesi ve tetkik hâkimini de içerir” şeklinde değiştirilmesi uygun olacaktır.

İlkelere geçiyorum. Bağımsızlık ilkesinin kurallar alt başlığındaki 1,1 bölümünün, tarafsızlık ilkesinin 2,8 bölümünde yer alması uygun bulunmakla birlikte, son cümlesindeki “yargı görevini bağımsız biçimde ifa eder” yerine “tarafsız biçimde ifa eder” ibaresi daha uygun olacaktır diye düşünüyoruz.

1,5 bölümünün “hâkim karara bağlayacağı ihtilafın taraflarından bağımsız olur” şeklinde düzenlenmesi gerekir. Zira hâkimin toplumdan bağımsız olacağı hususu zaten 1,3 ve 1,4 bölümlerinde değerlendirilmiştir.

1,7 bölümünün “hâkim yargı görevini ifa ederken, yargıdaki meslektaşlarından bağımsız olur” şeklinde düzenlenmesi yeterli olacaktır. “Tek başına vermek zorunda olduğu kararlar bakımından temyiz mahkemesi heyetinin üyesiye dahi” ibaresinin burada kalması uygun değil diye düşünüyoruz.

1,8 bölümünde, “hâkim yargının kurumsal işleyiş ve bağımsızlığını sürdürmek ve yükseltmek üzere yargı görevinin ifasına yönelik güvenceleri teşvik eder ve yüceltir” şeklindeki düzenlemede, “yüceltmek” kelimesini izaha muhtaç bulduk açıkçası. Ayrıca Bangalor Yargı Etiği İlkeleri’nin 1,5 bölümündeki ibarelerin kullanılması daha uygun olur diye düşünüyoruz ya da mevcut hali kalacaksa, “tedbirleri alır, güvenceleri kullanmaktan çekinmez” şeklinde değiştirilmesi daha uygun olur diye düşünüyoruz.

Yine 1,9 bölümündeki, “Hâkim, yargı bağımsızlığının muhafazası için temel unsur olan halkın güvenini güçlendirecek şekilde yargı etiğiyle ilgili yüksek standartlar sergiler ve yüceltir” şeklindeki düzenlemenin, yetkinlik ve özen ilkesinin sonuna, 6,10 bölümüne eklenmesi bizce de uygun bulunmakla birlikte, 1,8 ve 1,9 bölümleri arasındaki farkın çok net olmadığını da belirtmek istiyoruz.

Tarafsızlık ilkesine geçiyorum. Bu ilkenin 2,2 bölümünün de, “Hâkim, davanın taraflarına veya vekillerine beyanlarını kanuna uygun ve eşit olarak açıklama hakkı tanır” şeklinde düzenlenmesi daha uygun olur diye, hemen hemen gruplarımızın yarısı bu şekilde bir görüş bildirdi.

1,4 bölümündeki, “yargıç tarafsızlığı” yerine “hâkim tarafsızlığı” keza “hukuk mesleği” yerine “yargı mensupları” ibaresinin kullanılması da daha uygun olacak diye düşünüyoruz.2,5 bölümünde, “hâkim yargısal faaliyetlerinden zorunlu olarak el çektirecek söylem ve eylemlerden kaçınır, kendisinin ve ailesinin kişisel ve ticari işlerini bu doğrultuda düzenler” şeklinde değiştirilmesi, bir grup tarafından dile getirildi. Yine diğer bir grup tarafından, buradaki “ve kendisinin ve ailesinin kişisel ve ticari ilişkilerini bu doğrultuda düzenler” şeklindeki ibareye gerek olmadığı, en azından ticari kelimesinin çıkarılabileceği şeklinde bir diğer görüş de dile getirildi.

Son olarak 2,6 bölümünde birinci cümlede, “zayıflatacak” kelimesinden sonra gelmek üzere “aleni veya zımnî” ifadesinin eklenmesi, “hiçbir” yerine “herhangi bir” kelimesinin eklenmesi ve ikinci cümlenin tamamen metinden çıkarılmasının uygun olacağını düşünüyoruz.

Özür dileyerek, bir de 2,7 bölümüyle ilgili bir şey eklemek isterim.2,7 bölümündeki, “Hâkimin çekilmesini gerektiren durumlar sayılanlarla sınırlı olmamak üzere, aşağıdakileri içerir” cümlesiyle birlikte, alttaki 1, 2 ve 3 no. lu tüm düzenlemelerin metinden çıkarılması gerekir diye düşünüyoruz. Zira meslek onuruna uygunluk ilkesinin 4,4 bölümünün de çıkarılmasını, zaten ceza ve hukuk usulü kanunlarında yer aldığı, ayrıca düzenlenmesine gerek olmadığı gerekçesiyle daha önce uygun bulmadığımızı söylemiştik.

Dürüstlük ilkesine geçiyorum. Dürüstlük ilkesinin 3,1 ve 3,7 bölümlerini birleştirerek şöyle bir metin daha uygun olur diye düşündük: “Adaletin gerçekleştirilmesi kadar, gerçekleştirildiğinin görülmesinin önemi de gözetilerek, hâkim kişisel ve mesleki ilişkilerinde söz ve davranışlarında makul bir değerlendir-

me ile yadırganabilecek ve taraflılık görüntüsü verebilecek durumlardan kaçınır. Halkın yargıya olan güvenini artıracak nitelikte davranır” cümlesinin eklenmesi uygun olacaktır diye düşünüyoruz.

3,4 bölümünde, cümlelerin tamamını okumayacağım, “lütuf gibi bir menfaat talep etmediği gibi” yerine “menfaat talep etmeyeceği gibi kabul de etmez” daha uygun olacak. Yine devamında 6,3 bölümünde, “hâkim görevli olduğu mahkemede adaletin etkin ve verimli biçimde dağıtılmasından sorumludur” yerine, “dağıtılmasına özen gösterir” şeklinde değiştirilmesi de uygun olacaktır.

6,4 bölümü birebir biz tetkik hâkimlerinin iş yüküyle ilintili. Şöyle ki; “Hâkim, yargılama faaliyeti ve mahkemesini denetlemek için ihtiyaç duyacağı bilgi beceri ve kişisel niteliklerini geliştirmek amacıyla gerekli eğitim ve diğer imkânlardan yararlanır ve bu niteliklerini sürdürmek ve yükseltmek için makul önlemleri alır.” Yine 6,5 bölümü de bu minvalde olup, “uluslararası ve karşılaştırmalı hukuktaki gelişmeleri izler.”

Tetkik hâkimleri olarak bizlerin bu etik ilkenin gereğini yerine getirebilmemiz için, öncelikle iş yükümüzün mesai saatlerindeki çalışmayla bitirilebilecek bir düzeye getirilmesi gerekir. Aksi halde bırakın ehliyet ve liyakat sahibi birer hâkim olarak kendimizi geliştirmeyi, ailemizi ve sağlığımızı ihmal ederek çok hırpalandığımızı naçizane belirtmek istiyorum.

Meslek onuruna uygunluk ve eşitlik ilkeleriyle devam edeceğim. Meslek onuruna uygunlukla devam edeyim. İlkenin 4,5 bölümünde, “Hâkim, kendi ev ve işyerinin başka bir hukukçu tarafından müvekkilleriyle veya diğer hukukçularla görüşme yeri olarak kullanılmasına izin vermez” düzenlemesinin yerine, “izin vermeyeceği gibi” şeklinde düzeltilerek, devamında “kendisi de başka bir hukukçunun ev ve işyerini bu amaçla kullanamaz” ibaresi eklenmelidir.

Sonraki 4,6 bölümünden, ikinci cümlelerin başındaki “ancak” kelimesinin metinden çıkarılması uygun olacaktır. 4,7 bölümünün tamamının bizce de metinden çıkarılması uygun olacaktır. 4,9 bölümünde, “Hâkim, tarafsızlığını olumsuz etkileyen diğer kişilerle menfaat ilişkisi içeren ilişkilerden kaçınır” demek yeterli olacaktır. Oradaki mali ve ticari ilişkilere vurgu yapmaya gerek yok diye düşünüyoruz. 4,15 bölümü, “Hâkim, davanın taraflarına menfaat karşılığı olmasa bile danışmanlık yapmaz” şeklinde düzenlenmeli. Yani metindeki “veya halktan ve diğer kişileri” ibaresiyle, “belge veya dilekçelerini kaleme almak suretiyle hukuk mesleğini icra etmez” ibarelerinin metinden çıkarılması gerekir. Ayrıca bu meslek onuruna uygunluk bölümüne, 4,20 bölümü, daha önce cinsel tacizle ilgili bölüm çıkarılmalı diye görüş belirtmiştik ön taslakta. 4,20 bölümüne, “Hâkim, diğer vatandaşlar gibi sosyal medyayı kullanma hakkına sahiptir, ancak bu hakların kullanılmasında yargı görevinin onurunu, bağımsızlığını, tarafsızlığını koruyacak şekilde davranır” şeklinde bir ilke konulması uygun olur diye düşünüyoruz.

Eşitlik ilkesine geçmek istiyorum. Bu ilkenin 5,3 bölümündeki, “yukarıda anılan nedenleri dikkate almaksızın” ibaresine gerek yok diye düşünüyoruz. Yine 5,4’teki “Hâkim, önünde olan bir konuda yargı personelinin ilgili kişiler arasında ayırım yapmasına izin vermez” şeklinde düzenlenmesi uygun olacaktır. 5,5 bölümünde, “Hâkim, görülmekte olan bir davanın tarafları veya vekillerinin yasal savunma sınırlarını aşacak şekilde davranış sergilemelerini engeller” şeklinde düzenlenmesi de yerinde olacaktır. 5,6 bölümünün, meslek onuruna uygunluk ilkesinin 4,17 bölümüyle tezat oluşturduğunu da düşünüyoruz.

Son ilkemiz yetkinlik ve özen ilkesine geliyorum. Bu ilkenin başlığının, Bangalor Yargı Etiği İlkeleri’ndeki gibi ehliyet ve liyakat olarak kalması daha uygun diye düşünüyoruz. Şöyle olabilir, ehliyet, liyakat ve özen ilkesi. Buna uygun olarak da tanımlar da değiştirilmeli tabii ki.

Aslında yetkinlik ve özen ilkesinin 6,4 bölümü idi biraz evvel tetkik hâkimleriyle vurgulamak istediğim konu, tekrar özür diliyorum bu yanlışlık için. Bu bölümde ifade etmek istemiştım.

Yargı etiği danışma kuruluyla ilgili, tetkik hâkimi olarak bizlerin hukuk ve ceza olmak üzere birer tetkik hâkimi ve Cumhuriyet savcılarımız bulunmalı diye düşünüyoruz. Kurul üyelerinin tamamı arasında kadın-erkek eşitliği sağlanmalı diye düşünüyoruz. HSYK Etik Danışma Kurulu değil de, Yargıtay Etik Danışma Kurulu’na tabi olmamız gerektiğini, tetkik hâkimlerini olabilecek adaylar açısından bizlerin seçmesinin uygun olacağını ve Divan Kurulu’nda yer alan kişilerin de yer almaması gerektiğini naçizane düşünüyoruz. Nasıl seçileceği hususu netlik kazanmalı bu bağlamda.

Son olarak hemen cümlemi toparlıyorum. Dil birliğini sağlamak açısından taslak metindeki; iltimas, kayırma, yanlılık, taraflılık, tarafgirlik, normal bir vatandaş, makul bir kişi gibi aynı kavramın farklı söyleniş tarzlarının da kullanılmasından kaçınılması gerekir. Makul bir vatandaş yerine, makul bir kişinin değerlendirmesi ya da makul bir değerlendirme ibaresi kullanılabilir diye düşünüyoruz.

Çok teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

Oturum Başkanı: Seyit ÇAVDAR

Hâkime Hanıma teşekkür ediyoruz. Süremizi hayli aşmış durumdayız. Onun için de tartışmaya geçmeden önce -tetkik hâkimlerinin görüşünü bir kişi sunacak diye programda vardı, ancak iki kişi oldu. O zaman biraz daha sıkıntımız çoğaldı- sözü tetkik hâkimlerinin görüşlerini sunmak üzere 8. Hukuk Dairesi Tetkik Hâkimi Sayın Sercan Ünal Göker’e bırakıyorum. Buyurun Hâkime Hanım.

YARGITAY TETKİK HÂKİMLERİ

2. GRUBUNUN SUNUMU

■ **Selcan ÜNAL GÖKER**, *Yargıtay 8. Hukuk Dairesi Tetkik Hâkimi*

Teşekkür ederim. Saygıdeğer meslek büyüklerim, değerli katılımcı arkadaşlarım; ben sadece Hâkime Hanım'ın bizim grubumuzdan çıkmayan görüşlerine ek olan görüşlerimiz doğrultusunda açıklamalar yapacağım, konuşmamı çok uzun tutmamaya çalışacağım.

Öncelikle “tanımlar” başlığı altında bulunan “hâkimin ailesi” tanımında yer alan “arkadaş ve çalışan” ibarelerinin muğlâk olduğu, daha net bir şekilde tanımlanması gerektiği yönünde görüş çıktı.

Kısım 2 “bağımsızlık ilkesi” başlığı altında, 1,5 maddesinde yer alan “toplum” kelimesi yerine “kamu” kelimesinin daha doğru ifade olacağı düşüncesi hâkim oldu bizim grupta. Değer 4 “meslek onuruna uygunluk” başlığı altında bulunan maddelere ek olarak, 4,21 maddesi eklenmesi, bu maddenin de şu şekilde düzenlenmesi yönünde bir görüş çıktı. “Yargıtay üyeleriyle Yargıtay tetkik hâkimleri arasında karşılıklı saygı nezaket ve güven ilkelerinin sağlıklı şekilde tesis edilmesi için, tetkik hâkimlerinin görev tanımı, hak ve yükümlülüklerinin belirlenmesi, mevcut yasal haklarının kullanılması, tetkik hâkimleri arasında iş yükü adaletinin sağlanması gerekir” şeklinde bir düzenleme öngörüldü.

4,20'nci maddede bulunan cinsel tacizle ilgili belirtilen hususların, gerek madde metninden, gerekse açıklama kısmında yer almaması yönünde çoğunluk görüşü çıktı. 4,18'nci maddeye istisna olarak “medyayla çıkan haber ve yorumlarla ilgili kurumsal açıklama yapılması hakkı saklı tutulması, bu konuda daire içtihatlarıyla ilgili doğru bilgi akışını sağlayacak basın birimi oluşturulmalıdır” şeklinde bir ibarenin eklenmesi görüşü çıktı.

4,12'nci maddeye ekleme olarak, “başkaları tarafından bilerek isteyerek kullanılmasına izin vermez” şeklinde düzenlemenin yapılması yönünde görüş çıktı. Yargıtay Etik Kurulu kısmında bulunan, kurul içerisinde eşit oranda Yargıtay hukuk ve ceza daireleri tetkik hâkimi, Yargıtay Cumhuriyet savcıları ve Yargıtay personelinden üyelerin bulunması, ayrıca kurul üyeleri hakkında etik ilkelere aykırılık iddiasına binaen yedek üyelik sisteminin getirilmesi görüşleri belirtildi. Ek olarak bir görüş de çıktı. Emekli olan üyeler hususunda objektif kriterlerin belirtilmesi ya da hiçbir şekilde emekli üye bulunmaması yönünde iki farklı görüş çıktı etik kurulda bulunacak üyeler konusunda.

Sosyal medyanın kullanılmasıyla ilgili olarak, bunun 4,7'nci maddeye eklenmesi yönünde bir görüş çıktı. Tetkik hâkimleri, Yargıtay üyeleri, Cumhuriyet savcıları ve personellerin gerekli olması halinde, özenetim yapmak suretiyle

siyasi, etnik, mezhep ve cinsiyetçi paylaşım yapmaktan kaçınması gerektiğine yönelik bir maddenin konulması gerektiği görüşü yer aldı.

Ehliyet ve liyakat değerinde ise, 6,11'nci maddenin eklenip eklenmemesi yönündeki taslakta bulunan görüşte, bir grup tarafından eklenmelidir denildi, bir grup tarafından da zaten yetkinlikle özen başlığı altında düzenlenen maddelerin bu kavramları da karşıladığı için gerekli olmadığı yönünde görüş çıktı.

Teşekkürlerimi sunuyorum.

Oturum Başkanı: Seyit ÇAVDAR

Hâkime Hanıma teşekkür ediyoruz. Hemen zamandan kazanmak üzere sözü Savcı Bey'e bırakıyorum. Yargıtay Cumhuriyet Savcısı Sayın Abdullah Aydın Kuyucu. Buyurun Savcı Bey, söz sizde.

YARGITAY CUMHURİYET SAVCILARININ SUNUMU

■ **Abdullah Aydın KUYUCU**, *Yargıtay Cumhuriyet Savcısı*

Teşekkürler Başkanım. Şimdi Cumhuriyet savcıları olarak biz iki grup halinde çalıştık. Dolayısıyla bu iki grup halinde çalışmanın sonucu olarak ortaya çıkan görüşleri anlatacağım ve her iki grubu temsilen açıklamalarda bulunacağım. Öncelikle taslak konusundaki görüşlerimizi, ondan sonra formdaki 3 ilâ 6'ncı maddelerdeki sorulara karşılık vermek üzere açıklamalar yapacağım.

Taslakla ilgili olarak sıralamayı aynen takip etmek suretiyle, öncelikle mesleki davranış biçimi kısmıyla ilgili görüşlerimizi söyleyeceğim. Daha önceki Çalıştay'da ortaya çıkan görüşler doğrultusunda yapılan birtakım değişikliklerin de değişikliğe uğradığını bu çalışmalar sırasında gördük. Dolayısıyla bu çalıştayların faydalı olduğu gerçeğini bize tekrar hatırlattı.

Bu bölümün c bendindeki anlatımın, “Yargıtay Cumhuriyet savcılarının görevlerini adil, tarafsız, bağımsız ve tutarlı bir biçimde yerine getirirler, bunu iş ve davranışlarına yansıtırlar” şeklinde değiştirilmesi önerildi. Yine 1. e bendinde, “mesleki bilgi ve yeteneklerini koruyup geliştirmek için, makul düzeyde çalışıp hukuki gelişmeleri takip ederler” şeklinde bir formüle etmenin daha faydalı olacağı belirtildi. Bu bağlamda söylemek istediğimiz bir husus var ki, bu hukuki gelişmeleri takip etmek ve kendisini geliştirmek için Yargıtay Cumhuriyet savcılarında ve diğer meslektaşlarımızda da olduğu gibi, o olanakların ve o ortamın kendilerine sunulması gerekmektedir.

Her iki grup 1. i bendinin çıkarılması gerektiği konusunda fikir birliğine vardılar ve j bendinin i bendi olarak düzenlenmesi uygun görüldü. J bendinin de, “kamu adına görev yapan Cumhuriyet savcıları, evrensel insan onuru ve haklarını korur ve yüceltir” biçimde düzenlenmesi uygun görüldü. Buradaki daha önceki “insan hakları kavramına saygı gösterir” sözcüğünün çıkarılması teklif edildi.

Bağımsızlık konusuna gelince, daha önce “hâkimlerden bağımsızdır, hâkimlerle danışıklı veya görev alanı müdahale izlenimi doğmayacak şekilde bağımsız görünürler” şeklindeki ifadeler rahatsızlık yarattığından dolayı bunların çıkarılması, iki bendin tek bir bent halinde ve bağımsızlığın tüm unsurlarını içerecek şekilde düzenlenmesi gerektiği belirtilmişti. Bu doğrultuda Yargıtay Cumhuriyet savcılarının, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı adına işlem yaptığı gerçeği de dikkate alınarak uluslararası belgelerdeki bağımsızlık tanımına uygun olarak yeni bir formülasyon geliştirildi. Oradaki benzer metin uyarlanmak suretiyle ve değişiklikler yapılmak suretiyle şu şekle büründü: “Yargıtay Cumhuriyet savcıları, görevlerini herhangi bir yerden herhangi bir sebeple doğrudan veya dolaylı olarak gelebilecek her türlü dış etki ve müdahaleden uzak şekilde, olaya ilişkin

kendi değerdendirmelerine dayanarak ve hukuka uygun olarak yerine getirirler” biçiminde tek paragraf halinde bağımsızlık ilkesi düzenlendi.

Tarafsızlık ilkesi konusunda, daha önceki Çalıştay’da d-e ve f bentlerinin bu kısımdan alınıp, ceza yargılamasındaki davranış biçimine aktarılması önerilmişti. Editör tarafından da bu teklif uygun görülüp aktarma yapılmıştı. Geriye kalan kısmın da o Çalıştay’da yine tek bir paragraf halinde düzenlenmesi uygun denilmişti. Buna uygun olarak da, yeniden bu tarafsızlık hususu tek paragraf halinde düzenlendi. Ayrıca tarafsızlıkla ilgili olması nedeniyle, “ceza yargılamasında davranış biçimi” başlığı altında 4,12’de düzenlenen ve önceki Çalıştay’da Budapeşte İlkeleri’ndeki Cumhuriyet savcılarının tarafsızlıkla ilgili durumlar olduğunda görevden çekilmesine ilişkin kural, tarafsızlıkla ilgili olması hesabıyla ikinci bent olarak tarafsızlık metninin altına eklendi.

Ceza yargılamasındaki davranış biçimi konusuna gelince; her iki grup 4,9 no. lu bendin metinden çıkarılması konusunda, anlaşmaya vardı. Bir grubumuz Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı’nın soruşturma görevlerinin istisnai olduğunu, dolayısıyla soruşturmaya ilişkin buradaki yer alan ilkelerin çıkarılması gerektiğinin uygun olacağını belirtti. Bir diğer grup ise, bu metin içerisinde tekrarlar olduğundan dolayı c ve d bendinin yine e ile g bendinin tek paragraf halinde, ayrı ayrı iki paragraf halinde düzenlenmesinin yerinde olacağı fikri belirtildi. Özel davranış biçimi konusunda, 5,6’da bahsedilen hediyelerle ilgili, “üçüncü kişilerden” ibaresinin metinden çıkarılması önerildi.

Taslakla ilgili bu bilgilerden sonra, formda yer alan etik kuruluyla ilgili grup çalışmalarında, bu kurulun üye sayısı konusunda herhangi bir önermede bulunulmadı. Ancak kurul içerisinde mutlaka Yargıtay Cumhuriyet savcılarıyla, tetkik hâkimlerinin bulunması ve onların temsili gerektiği ifade edildi. Bir grup Yargıtay personelinin de onları ilgilendirmesi nedeniyle bir kişinin bulunmasının yerinde olacağı belirtildi. Görev sürelerinin mutlaka belirlenmesi ve bunun 2 yıl olması, her birimin kendi içerisinde bu gelecek kurul üyeleri seçmesinin çok yerinde olacağı, ölüm, istifa ya da emeklilik hallerinde de aynı usulle yeniden seçim yapılması gerektiği ifade edildi.

Bunun yanında, bu görevlerde İbrahim Şahbaz Bey’in de belirttiği gibi, objektif kriterler belirlenmesi önceden gerektiğinden hareketle, belli kıdemin esas alınması gerektirğidir. Örneğın, Yargıtay Cumhuriyet savcıları için bunun, Yargıtay Cumhuriyet savcılarında 5–10 yıl gibi bir sürenin mutlaka aranması gerektiği ve görev sürelerinin yaş haddinin dolmasına 2 yıldan fazla olan üye ya da kişilerden seçimin yapılmasının gerektiği ifade edildi.

Yargıtay Cumhuriyet savcılarına özgü etik ilkeler olmalı mıdır? Her iki grup da buna olumlu cevap verdi ve taslağın bu halinin benimsendiğini grup çalışmalarında gördük. Ancak bir grubumuz da, HSYK tarafından belirlenen ilkeler sırasında, metin sırasında, Yargıtay Cumhuriyet savcılarının Yargıtay Etik İlkeleri’ne bağılı olduğunun belirtilmesinin, atıf yapılmasının yerinde olacağı ifade edildi.

Sosyal medya kullanımı, basınla ilişkiler konusunda ise, burada bir etik ilkeye gerek var mıdır? Evet, her iki grup gerek vardır dedi. Siyasi ya da dini paylaşımların olmaması, görülmekte olan soruşturma ya da davalarla ilgili görüş ve yorumların yer almamasının uygun olacağı, tarafsızlığı, doğruluğu, bağımsızlığı zedeleyecek ya da özel davranış biçimlerindeki kurallara aykırı olacak şekilde paylaşımların olmaması gerektiği ifade edildi.

Formun 6'ncı bendindeki husus, daha önceki Çalıştay'da Yargıtay Cumhuriyet savcılarının gerek meslektaşları, gerek diğer hukuk çalışanlarıyla olan ilişkilerinde uymaları gereken etik davranış kurallarının yok olduğu ifade edilmişti. Oradan hareketle bu soru soruldu. Bunun da yine mesleki davranış ilkeleri adı altında biz bir bent eklenmek suretiyle çözümlenmesi gerektiği kanaatine vardık ve buna ilişkin de bir metni son fıkra olarak ilgili bölüme ekledik.

Sabırla dinlediğiniz için teşekkür ederim. Saygılar sunuyorum.

Oturum Başkanı: Seyit ÇAVDAR

Sayın Savcıma teşekkür ediyoruz. Şimdi tetkik hâkimi arkadaşlarımızın ve savcı arkadaşımızın yapmış olduğu açıklamalar doğrultusunda soru sormak isteyen arkadaşımız var mı? Buyurun Hâkime Hanım.

SALONDAN

Başkanım, Yargıtayımızın değerli tetkik hâkimi ve Cumhuriyet savcıları arkadaşlarımız; sunumlarınızdan ötürü hepinize teşekkür ediyorum. Benimki aslında soru değil, sadece bir anlamda öğrenme veya bunu düşündünüz mü noktasında bir şey açıklamak istiyorum.

Şimdi biz burada grup çalışmalarımızda da, daha önceki Çalıştay'da da Yargıtay'a özgü bir Yargı Etik Kuralları olsun tarzında bir çalışmayla buraya geldik. HSYK'nın kendi Yargı Etik Kuralları'nın farklı olduğu, onların da ayrı bir çalışma yürüttüğü noktasında hep açıklamalar yapıldı. Tabii şu kuralları okuduğumuzda, aslında Yargıtay'a özgü Etik Kurallar'dan bahsetmiyoruz, hepsi hâkim ve savcılara özgü kurallar. Yani spesifik Yargıtay'ın daireleriyle ya da Yargıtay'daki çalışma usulleriyle ilişkili öyle bariz net bir şey yok. Bazen muhalefet şerhleri gibi cümleler var, ama toplu mahkemelerde yine hâkimler de muhalefet şerhlerinde bağımsız hareket edebilirler filan.

Şimdi bu noktadan bakıldığında, hani sizler diyorsunuz ya, biz Yargıtay Etik İlkeleri'ne mi tabi olacağız, HSYK Etik İlkelerine mi tabi olacağız? Benim kafamda şimdi burada bir soru oluştu. Acaba HSYK'nın Etik İlkeleri farklı mı, Yargıtay'ın Etik İlkeleri farklı mı? Bu çalışmayı yaparken acaba böyle bir düşünce ortaya konuldu mu ve siz biz onlara değil de Yargıtay'a tabi olmak istiyoruz derken, bu Etik İlkeleri yani HSYK'nın düzenlediği Etik İlkeleri araştırdınız mı? Farklılıklar, benzerlikler noktasında bir çalışma yaptınız mı? Kurul'a danışmayla ilgili olarak da, bir davranışımızın etik ilkelere uygun olup olmadığını elbette ki Yargıtay tetkik hâkimi ve Cumhuriyet savcıları olarak Yargıtay Etik Kurulu'na

yapmanız gerekir diye düşünüyorum. Ama kurallar sonuç itibariyle aynı olmak zorunda. Yani orada farklılıklar var mı? Bilmiyorum belki bunu Mustafa Saldırım Bey de açıklayabilir bize ve siz de bu ayrımı yaparken neye göre böyle olması gerektiğine inanıyorsunuz ya da düşünüyorsunuz?

Teşekkür ediyorum.

Oturum Başkanı: Seyit ÇAVDAR

Şimdi herhalde içinizde en eski tetkik hâkimliği yapmış adam benim. Uzun yıllar Yargıtay'da tetkik hâkimliği yaptım. Bizim dönemimizde biz Yargıtay'da dosya okurduk, maaşımızı Ankara Adliyesi'nden alırdık, halen öyle mi bilmiyorum. Diğer terfiimizi filan da HSYK yapardı. Tabii şimdi Hâkime Hanım'ın bu sorusunun üzerine bu cevabı vermek durumundayım. Tetkik hâkimi arkadaşlar Yargıtay'da çalışıklarına göre, Yargıtay'ın kurallarına, dosya incelemesine, müzakere sistemine uymak zorundalar. Buraya uyarken de, Yargıtay'ın etiklik anlayışına, kabul ettiğı şeye uymak durumundalar diye düşünüyorum.

Ama tabii şimdi zaten mevcutta tetkik hâkimlerinin nereye nasıl bağı olduğu biraz sallantıda. Buraya bakıyorsun HSYK'da, maaşa bakıyorsun Ankara Adliyesi'nde, işe bakıyorsun Yargıtay'da. Böyle bir hengâmedir gidiyor. Bunu bir yere bağlayacaksın. Yargıtay'da çalışıyorsa Yargıtay'ın tetkik hâkimi olacak. Adını değıştirirsin, Yargıtay raportörü olur. Yani bu şekilde değıştirirsin, maaşını da Yargıtay bütçesinden alır, etik diye de uyacaksa Yargıtay'ın etiğine uyar.

Ama tabii şimdi cevabı herhalde siz vereceksiniz. HSYK ile ilgili geldiğine göre. O sunumu siz yaptığınıza göre bununla ilgili, Hâkime hanımın sorusuna cevabı siz veriniz. Buyurun.

■ Adalet BULGURCUOĞLU, Yargıtay 2. Ceza Dairesi Tetkik Hâkimi

Açıkçası bu konuda çok net bir şey söyleyemeyeceğim. Çünkü HSYK'nın-HSYK henüz değil, oluşmadı-etik ilkelerini bilmiyoruz. Çünkü o zaman HSYK adına sunum yapan bir bayan,-adını hatırlayamıyorum şu anda-bir buçuk yıldır ben bu konuda çalışıyorum, artık tamamlamak üzereyiz, bir ay kadar sonra tamamlanmış olacak demişti. Ama biz ortak bir çalışma yapmadık. Örtüşen yönleri, ayrılan yönleri var mıdır? Çok net bir şey diyemiyorum.

Evet, ortak bir çalışma yürütmedik onlarla bu anlamda.

Oturum Başkanı: Seyit ÇAVDAR

Mikrofonu Mustafa Bey'e verelim.

Şimdi efendim çalışma kitabında da aslında ayrıntılı olarak editörün notu şeklinde ifade ettim. Ama ihtiyaç doğması nedeniyle tekrar açıklamam gerekiyor. Yargıtay Etik Projesi’ni yazma fikri şu şekilde ortaya çıktı. Kasım 2015 Avrupa Birliği İlerleme Raporu’nda yüksek yargı da dâhil olmak üzere yargıda etik ilkelerin olmaması bir eleştiri konusu yapılmıştı. Biz de araştırdık, gerçekten 2010–2009–2008–2007’de pek çok ülkede şu veya bu şekilde etik ilkeler belirlenmiş ve yüksek yargı da bazen buna öncülük etmiş.

Daha sonra Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu’yla ve HSYK ile görüşmelerimiz oldu. HSYK’nın Avrupa Konseyi ile Etik Projesi vardı. Bu Projeye dâhil edilmemiz konusunda girişimlerde bulunduk. Ancak HSYK’nın Etik Projesi son aşamaya geldiği için Yargıtay o projeye dâhil olamadı. Dolayısıyla bu nedenle biz Yargıtay olarak kendi yolumuzu çizdik. Bu yolu belirlerken de BM Yargıda Dürüstlük Grubu Koordinatörü Nihal Jayawickrama’dan görüş aldık. “Nihal Bey yüksek yargıya özgü etik kodlar olabilir mi? Mümkün mü? Siz bu işin uzmanısınız. Ne dersiniz?” diye sorduk. O da mümkün olduğunu söyledi. HSYK ile görüşmemizde ve Adalet Bakanlığı ile yaptığımız proje eşgüdüm toplantılarında da bu şekilde devam etmemizde bir problem olmadığı konusunda fikir birliğine vardık.

HSYK’nın ayrı, Yargıtay’ın ayrı etik projesi olması bazen haklı olarak bazı soru işaretlerine neden olabiliyor. Ancak, aslında bir problem yok. Sebebi şu: Bizim tasarımıımızda etik kurallar, rehberlik etme, kılavuzluk etme, yol gösterme özelliği taşıyor. Ama şunu özellikle vurgulamak istiyorum. Etik kurallar tek başına sizin, yani hâkimlerin etik sorumluluğunu ortadan kaldırmıyor. Bangalor’da ne yazıyor? Hâkim kendi davranışından sorumludur. Yani buradaki etik kuralda yazmayan bir davranış, siz makul bir hâkim olarak hâkimliğe yakıştırmıyorsanız, buna rağmen hâkimliğe yakıştırmadığınız davranış yaptığınız zaman o da etiğe aykırı olacaktır. Bu anlamda Türkiye’deki hâkim aslında, evrensel bir nitelik taşıması kaydıyla Kanada’daki etik kurallarıyla da bağlıdır, Nijerya’dakiyle de bağlıdır, Çin’dekiyle de bağlıdır, Rusya’dakiyle de bağlıdır. Burada etik ilkeleri somutlaştırma, farkındalık uyandırma, eğitimlerini verme, bunu Yargıtay’ın çalışma sistemine uyarlama şeklinde bir çalışma yapıyoruz. Etik ilkeler tamamlayıcıdır. Birbirinin alternatifi değildir. HSYK’nın etik ilkelerinden biri, Yargıtay Etik İlkeleri’nde açıkça yazılmamış, ancak evrensel ya da makul bir hâkime göre yerinde bir ilke ise Yargıtay üyeleri de ona uymak zorundadır. Bunda hiçbir tereddüt yok. Hatta dünyanın hiçbir hukuk sisteminde yazmasa dahi makul bir hâkim modeline göre doğru ya da yanlış olarak nitelendirilebilecek davranış biçimleri ile de hâkim bağlıdır. Her etik ilkenin mutlaka yetkili bir otorite tarafından ilan edilmesi zorunlu değildir. Ancak, yetkili otoritelerin ilan etmesi ve yazılı etik ilkelerin bulunmasının çok faydaları var. Bu yüzden etik ilkeleri yazılı hale getiriyoruz.

HSYK etik ihlaline karşı şikâyet mekanizması getirirse ve belirleyeceği bir kurul veya organa etiğe aykırı davranıştan dolayı ihlal kararı verme yetkisi tanır- sa, bunun elbette bazı sonuçları doğar. Öncelikle böyle bir sistem ancak kanunla kurulabilir. İşte o zaman HSYK'nın uygulaması bakımından etik ilkelerden çok kazuistik etik kurallara ihtiyaç olabilir. Kanunilik ilkesine benzer bir esastan ha- reket edilmesi gerekebilir. Şu anki duruma göre tetkik hâkimlerimiz ve Cumhuri- yet savcılarımız da şikâyet bakımından oradaki usule tabi olur.

Ama bizim çıkış noktamızın bir önemli özelliği de şu idi. Yargıtay 2015– 2019 Stratejik Planı hazırlarken Yargıtay savcılarımızın ve tetkik hâkimlerimi- zin de tüm özlük işlemlerinin Yargıtay tarafından yapılması konusunda bir amaç belirledik. Stratejik planda yazdık ve bu stratejiye uygun olarak Etik Projemizi tasarladık. Zira, kurumsal politikamız bu şekildedir. Yargıtay'da kolektif etik an- layışı oluşturmak için sadece Yargıtay Başkan ve üyelerimiz değil, her kademe- deki hâkimimizin, Cumhuriyet savcılarımızın ve personelimizin aynı anlayışla davranmasını sağlamalıyız. Dolayısıyla HSYK etik ilkeler belirlese ve ayrıca etik kurallara aykırı davranışlardan dolayı ihlal kararı verilmesine dair düzenleme yapsa dahi, hâkim ve Cumhuriyet savcısı arkadaşlarımız Yargıtay'ın etik ilkeleri- ne yine tabi olacaklardır. Çünkü doğru olanı budur. Zaten asli sorumluluk hiçbir yerde yazmasa bile hâkime aittir. Normal bir hâkim yapması gerekeni yapmalıdır. Şu an bile etik ilke olup olmadığının farkında olmayarak pek çok davranış kura- lına uyuyoruz.

Teşekkür ediyorum Başkanım.

■ Abdullah Aydın KUYUCU, Yargıtay Cumhuriyet Savcısı

Şimdi karşılaştırmalı hukuka baktığımızda yüksek mahkemelere ilişkin çe- şitli ülkelerde etik ilkelerin benimsendiğini görüyoruz metin olarak. Çalışmaları- mız sırasında kurulun oluşması konusunda akademisyenlerin, uzman akademis- yenlerin mutlaka olması gerektiği belirtildi.

Fakat bu belirleme yapılırken de bilgi eksikliğimizden kaynaklanan bir hu- susa işaret etmek amacıyla söylüyoruz. Başka ülkelerdeki uygulama nasıldır? Oradaki kurulun yapısı nasıldır? Böyle bir kurul var mıdır ve kurulun yapısı, üyelerin oluşumu akademisyenlere yer veriyor mu? Ayrıca onların yaptırım gücü var mıdır? Yani Yargıtay'da şimdi kurduğumuz danışma kurulu niteliğinde. Diğer ülkelerdeki bu kurulun, etik ilkelere aykırı davranışları araştırma, daha sonra da bir belirleme yapma ve yaptırım uygulama yetkisi var mıdır? Bu önemli.

İkinci olarak, mademki biz üst mahkeme için bir etik değerler ilkesi ka- bul ediyoruz. Bu HSYK'nın belirlemiş olduğu ilkelerle çatışmayabilir, bir bütü- nün parçası kabul edilebilir. Bunda hiçbir sakınca yok, ama bu yalnızca danışma kurulu hüviyetinde kaldığı takdirde, yaptırım belirleme, araştırma yetkisinin bu bünye içinde olmaması halinde, başlangıçta bu kuruma ve kurula bakışı zayıfla- tacaktır diye düşünüyorum.

Bu yetkiyi bu kurula verdiğimiz takdirde, eskiden beri söylediğimiz, Başkanımın da arz ettiği gibi özlük hakları, disiplin, diğer haklar yönünden Yargıtay Cumhuriyet savcılarının ve tetkik hâkimlerinin aynı şemsiyede olduğu güvencesini biz bütün çalışanlar olarak daha fazla hissedeceğiz. Belki de eğer biz bu kurula bu yetkiyi verdiğimiz takdirde, diğer adımların atılması, tetkik hâkimlerinin ve Cumhuriyet savcılarının özlük haklarının da yine bu Yargıtay Kanunu'nda yapılacak değişikliklerle bu çatı altında toplanmasının önünü açacaktır ve faydalı olacaktır diye düşünüyorum.

Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı: Seyit ÇAVDAR

Oradan bir el kalktı, oraya verelim. Buyurun.

SALONDAN

Halil İbrahim ÇİFTÇİ, Yargıtay Cumhuriyet Savcısı. Bizim grup çalışmalarımızda, “Ceza Yargılamasında Davranış Biçimi” başlığıyla ilgili olarak benim şöyle bir önerim olmuştu. Şimdi Yargıtay Cumhuriyet savcılarıyla ilgili belirlenen etik ilkeler kitapçıkta yaklaşık beş sayfa. “Ceza Yargılamasında Davranış Biçimi” ise bunun iki sayfasını tutuyor, yaklaşık yüzde 40’lık kısmını tutuyor. Hâlbuki bu ilkelerle ilgili kısım Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı’nda Cumhuriyet savcılarının görevinin en fazla yüzde 2’lik, yüzde 3’lük kısmını kapsıyor. Bizim asıl görevimiz, malumunuz yasa yolu, kanun yolu denetimiyle ilgili tebliğname düzenlemek ve diğer sair işler.

Benim şöyle bir önerim olmuştu. Yargıtay Cumhuriyet savcısının ceza yargılamasının soruşturma ve ilk derece yargılamasıyla ilgili kısmına münhasır olmak üzere, bununla ilgili olarak Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu tarafından ilk derece savcıları için belirlenmiş ilkelere uyarlar şeklinde bir düzenleme yapılır, bu iki sayfalık kısmı böylelikle kısaltmış olacağımızı düşünüyordum.

Diğer önerim ise, asıl olarak tebliğname düzenlenmesiyle ilgili, yasa yolu denetimiyle ilgili kısımlarda uyulması gereken ilkelerle ilgili bazı belirlemeler yapılması gerektiğini düşünüyordum. Buna uyulursa daha verimli olacağını düşünüyorum.

Teşekkür ediyorum.

Oturum Başkanı: Seyit ÇAVDAR

Teşekkür ediyorum. Peki, açıklamaya bir cevap yok. Soru sormak isteyen arkadaşımız yok. Kapanışı ben yapacağım, son sözü hocama veriyorum. Buyurun Sayın Başkanım, kapanış konuşması için.

Arkadaşlar, oldukça zenginleşiyoruz. Bir-iki hususa dikkat çekeceğim, raporun tamamını görüşlere aktaramadım, ama örneğin daha önce karşı çıktığımız şu cinsel davranışla ilgili konuda, 4,20’de biz tartışırken hakikaten görüşümüz değişti. Dün Gülriz Hoca Hanım bilgi verince, kanaatimiz değişti. A bendini çıkaralım, b ve c’yi başlığıyla birlikte yeniden kaleme alalım denildi. Bunda büyük çoğunlukla hemfikir olundu.

Bir diğer husus, 6,11’de Bangalor Yargı Etiği’nin 6. maddesidir. Daha önce sunmuştuk bunu, ama netleşmemiştir. Onu olduğu gibi almamız gerekecek. Belki içselleştirirken bazı düzeltmeler yapabiliriz. Tetkik hâkimi arkadaşların dikkat çektiği bir husus var; sosyal medyayla ilgili. Buraya tetkik hâkimleri yazılmış, ama biz çalışmamızda grubumuzda üyeleri de dâhil ediyoruz. Üyelerin de tetkik hâkimleri gibi özen göstermeleri gerekir.

Örneğin, Yargıtay’da veya önünde devam eden bir davayla ilgili cep telefonundan avukata soru sorulduğunda cevap verenler var. Bunların olmaması lazım, bunları yapmamamız gerekir arkadaşlar. Ben hukuk davalarıyla ilgili dahi görüş bildirmiyorum, ola ki Büyük Genel Kurul’a gelir ve cezacı olarak biz de oraya katılmak mecburiyetinde kalırız diye. Mümkün mertebe bundan uzak duruyoruz. Onun için tetkik hâkimi arkadaşların bu konudaki hassasiyetlerine ben de katılıyorum. Yalnız sizin değil, bizim de dâhil olmamız gerekir.

Bir başka husus, tabii tetkik hâkimi arkadaşlar iş yoğunluğundan söz ediyorlar, haklılar. Bu iş yoğunluğu üyeler için de büyük bir sıkıntı, bu Türkiye’nin sorunu. Zaten bu meslek çile mesleği, açık konuşmak lazımsa. İdeal insanların mesleği ve özveriyle çalışıyoruz tamamımız. Dolayısıyla bunu daireler bazında mümkün mertebe hâkimler rahatlatılarak, yine orada metinde vardı gördüm, tatil günleri izin rapor veya bu tür toplantıya gelenler için buraya toplantıya geldiği halde normal haftalık dosyasının istendiği dairelerin olduğunu anladım ben buradan. Fakat biz bunu Yargıtay Savcılığı’nda çalışan arkadaşlar bilirler, uzun yıllar-ki, ben 9,5–10 yıl kaldım Yargıtay Başsavcılığı’nda-orada dairelerden daha önce yerleştirilmişti. O hafta bir sempozyuma katılma, raporlu, izinde olma durumu varsa, haftalık dosya sayısı mesai gününe bölünerek,-diyelim 2 gün katıldı, 5 mesai günü, dosyalar 2 gün kadar- düşürülüyordu. 25 dosya veriyorsanız, bir güne 5 dosyadan, 10 dosya eksik veriyorduk. Ben bunu daireme Başkan olarak geldikten sonra tetkik hâkimlerine de kendim uyguladım. Birçok dairede de bu yaygınlaşmaya başladı. Orada da sorun olduğunu sanmıyorum.

Bir diğer husus, gizlememize gerek yoktur, öteden beri özellikle bizim gibi, Başkanım gibi çok eski tetkik hâkimlerinin yaşadıkları sorunlar var. Kimi zaman üyelerin tetkik hâkimlerini incittikleri doğrudur. Belki farkında olmayarak bizler de hırpalamış, incitmiş, bazılarının alınganlıklarına dokunmuş olabiliriz, bunlar olabilir. Ama ana prensipte tetkik hâkimlerinin de meslektaşlarımız olduğunu unutmamak zorundayız. Kaldı ki, biz sokaktaki insanı da incitmemek zorunda-

yız, hiçbir insanı. Ama şunu da beklemek zorundayız. Bunu da yine açıklıkla söylemek durumundayım. Tetkik hâkimlerinin de üyelere davranışlarında özen göstermeleri gerekiyor. Bazı kızgınlıklar oluyorsa, örneğin dosya düzgün incelenmemişse, düzgün anlatılmıyorsa, biz bunu dinlediğimizde tam sonuca varmıyorsak veya dosyayı üyelere biri alıp da gelecek hafta ben bunu anlatayım diyorsa... Bunlar yaşanıyor arkadaşlar, gerçekten hiç alınmamak lazım. O zaman tetkik hâkiminden de bizim beklentimiz olacak. Çünkü biz onların anlatımını da dikkate alarak karar veriyoruz. Vereceğimiz kararın kalitesi, tetkik hâkiminin dosyayı sağlıklı incelemesiyle orantılı olabiliyor.

Hatta ben kendi tetkik hâkimlerim için, 22. Ceza Dairesi'ni ilk kurduğumuzda, tabii yeni bir daire idi. Tetkik hâkimlerine 15 gün eğitim verdiğimde, üyeleri yönlendiremezsiniz diye özel açıklamada bulundum. Dosyanın fotoğrafını çeker gibi bütün unsurlarla açacaksınız, ortaya koyacaksınız ve bekleyeceksiniz. Baktınız ki üyeler müzakerede yanlış yola gidiyorsa, yanlış anlaşılma varsa, “efendim ben bir daha açıklayabilir miyim, herhalde izah edemedim” diyerek kibarca dosyayı tekrar açıklayabilir, eksik bilgileri tamamlayabilirsiniz, ama üyeleri yönlendiremezsiniz. Bunları biz tabii içselleştireceğiz, belki de bizim etik konuları böyle açık konuşmamız, ortaya sermemiz gerekir. Böyle çalışmalarda daha verimli olmanın yöntemlerini bulacağız.

Ama bizim dönemimizde, demek istemiyorum ki-tetkik hâkimi arkadaşlarım özür dilerim-biz ezildik diye siz de ezilin demek istemiyorum. Biz ezildik, yanlış idi. Biz o yanlış yapmamak üzere davranış ortaya seriyoruz. Ama ricamız şu, biz vatandaşa hizmet ediyoruz, maaşımız vatandaşın vergisinden alınıyor. Kalbimizde buradaki vicdanımızı çok iyi yerine, yerli yerine oturtmak, adalete katkı vermek zorundayız. En ufak bir yanlış bilgiyi aktarmamak zorundayız. Dört tane tanık var, anlatıyor. Efendim tanıklar bir şey söylememiş, tâbii ki kontrol ediyoruz, açıyorsun söylemiş. Esasa etkisi var. O zaman fotoğrafı çek olduğu gibi aktar, onu üyeler takdir etsin. Bunları da beklemek zorundayız. Aman özür dilerim, sizi eleştirmek için değil, fakat işte bunlar etiğin bir tarafı. Fakat üyelerin de baskı uygulamaması lazım, bunda hiç kuşku yok. Sokaktakine de hiçbir şey söyleyemeyiz, hiç kimseyi incitemeyiz. Böyle bir görevimiz yok. Ama hiyerarşinin gereği beklentilerimiz olacak, bu da kaçınılmaz.

Bunu böyle paylaşmış olalım. Hepinize saygılar, teşekkürler.

Oturum Başkanı: Seyit ÇAVDAR

Değerli arkadaşlarım, bu Çalıştay'da emeği geçen, başta Sayın Genel Sekreter Yardımcımız Mustafa Saldırım ve çalışma arkadaşlarına, sunum yapan Sayın Başkanım, tetkik hâkimi arkadaşlarım ve Cumhuriyet savcısına, Çalıştaylar'da benim kahrımı çeken, benim masamda bulunan üye arkadaşlarıma ve Çalıştay'da bin bir zahmetle çalışan tetkik hâkimi arkadaşlarıma ve daha fazlası bizi burada sabırla dinleyen, izleyen sizlere çok teşekkür ediyorum.

Çalıştay'ı herhalde bitiriyoruz. Arkadaşlar sanıyorum ben Yargıtay'a 1991'de falan geldim. Yani şöyle hesaplarsak, hadi birini de at, 25 yıldır Yargıtay'dayım. 13 yıl tetkik hâkimliği yaptım, sonra üyelik, sonra daire başkanlığı, şimdi de Hukuk Genel Kurulu Başkanlığı ve Yargıtay Birinci Başkanvekilliği. Ben şu salonda oturan arkadaşların hepsinin yaşadıklarını, hissettiklerini aynen yaşadım ve hissettim.

Bizi sabırla dinlediğiniz için teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum. Sağ olun.



**YARGITAY ETİK İLKELER ÇALIŞTAYI
II. GRUP**

**YARGITAY PERSONELİ
ÇALIŞTAYI**



15-16 Mayıs 2017



1. GÜN

AÇIŞ KONUŞMASI

Dr. Mustafa SALDIRIM

Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı

“Çalıştay Açış Konuşması”



15 Mayıs 2017

AÇIŞ KONUŞMASI

■ **Dr. Mustafa SALDIRIM**, *Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı*

Saygıdeğer Hocalarım,

Çok Kıymetli Yargıtay Personelim,

Öncelikle hepinizi saygı ve sevgi ile selamlıyorum.

Geçen ay 13–14 Nisan tarihlerinde “Yargıtay Etik, Şeffaflık ve Güven Projesi”nin açılışını büyük bir gurur ve memnuniyetle gerçekleştirdik. Daha önce yapmış olduğumuz anketlerden çıkan sonuçların da değerlendirildiği Ön Çalıştayı yapılarak, etik ilkeler taslağını oluşturduk. Bugün ve yarın, Antalya’daki bu Çalıştay sonucunda ise etik ilkelerimizi büyük ölçüde oluşturmayı hedefliyoruz.

Yargıtay’da görevli başkan, üye, hâkim ve Cumhuriyet savcıları, bir gün önce buradaydılar. Sizinle benzer nitelikteki bir çalışmayı onlarla yaptık. Yargıtay ailesinin kıymetli bir ferdi olarak Çalıştay sırasında harcayacağınız yoğun emek ve mesai için şimdiden teşekkür ederim.

Ayrıca Birleşmiş Milletler Kalkınma Programına, sağladıkları teknik desteğin bundan sonra daha da artacağı inancıyla şükranlarımı sunuyorum.

“Adalet mülkün temelidir.” sözü, bir slogan değildir. Tam aksine, felsefi açıdan zengin ve derin bir anlamı olduğu gibi, siyasi tarih açısından da oldukça yalın bir gerçeğin ifadesidir. Adalet sistemi iyi işlemeyen bir toplum, tarih sahnesinden silinmeye mahkûmdur. Adalet sisteminin başarısının en önemli ölçüsü ise halkın yargı sistemine duyduğu güvendir. Halkın yargı sistemine ve yargı çalışanlarının ahlaki otoritesine duyduğu güven, yargı bağımsızlığının da en önemli teminatıdır. Bağımsız ve tarafsız bir yargının en önemli güvencesini oluşturan halkın yargıya olan güveninin sağlanmasında asli sorumluluk yargı organına aittir. Yargı yetkisi, toplumun bizlere tevdi ettiği kutsal bir emanettir. Bu kutsal emanete saygı duyulması, korunması, yüceltilmesi en öncelikli sorumluluğumuzdur. Başta hâkimler olmak üzere tüm yargı çalışanlarının devlet ve toplum hayatı bakımından üstlendikleri bu ağır ve kritik sorumluluğunun farkında olmaları gerekir.

Bağımsız, tarafsız, güvenilir, dürüst ve evrensel hukuk değerlerini özümsemiş bir yargı sistemi, vatandaşlık ayrımı olmaksızın Türkiye Cumhuriyetinin egemenlik sınırları içinde yaşayan tüm insanların en doğal hakkıdır. Bu hak, “hukuk devleti” ve adil yargılanma hakkı” ilkeleri dikkate alındığında aynı zamanda anayasal bir hak niteliğinde olup, toplumun meşru beklentisidir. Toplumun adalete ilişkin beklentilerinin en iyi şekilde karşılanması, evrensel hukuk ilkelerinin yargı organına yüklediği asli bir sorumluluktur. Bu nedenle, etik il-

kelerin belirlenmesi, içselleştirilmesi ve her kademedeki üye, hâkim, Cumhuriyet savcısı ve personel tarafından uygulanması büyük önem taşımaktadır. Yüksek mahkeme üyeleri, hâkimler ve Cumhuriyet savcılarının yanı sıra Yargıtay personeli de en yüksek etik ve dürüstlük standartlarına sahip olmalıdır. Ayrıca, etik ilkelerin uygulandığının bireyler tarafından bilinmesi ve yargıya güvenin yükseltilmesi de gerekir. Bu bağlamda “Yargıtay Etik, Şeffaflık ve Güven Projesi”, evrensel hukuk ilkelerinin bizlere yüklemiş olduğu yukarıda açıklanan sorumluluğumuzun yerine getirilmesi yönündeki çabalarımızın somutlaşmış iyi uygulama örneklerinden biridir.

Yargıtay’ın işlevi

Yüksek mahkemelerin en önemli görevi hukukun ülkede eşit şekilde uygulanmasını sağlamaktır. Daha açık bir anlatımla, herkese hükmeden kanunların, nasıl yorumlanacağına ve uygulanacağına karar verilmesinde yüksek mahkemeler önemli bir rol oynar. Bu nedenle, Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından çıkarılan kanunların daha iyi bir hukuk sistemine katkı sağlayabilmesi, adil ve yetkin bir yargı tarafından uygulanabilmesine bağlıdır.

Öte yandan yüksek mahkemeler sadece kanun yollarına yapılan başvuru üzerine dosyaların incelenip karara bağlandığı yerlerden ibaret mekânlar değildir. Bu işlevinin ötesinde ve yücesinde olarak yüksek mahkemeler; toplumun adalete ilişkin beklentileri karşısında yüksek bir duyarlılık gösteren, yargıya olan güvenin güçlenmesine ve adalete ilişkin sorunların çözümüne aktif katkı sağlayan, bu konuda stratejiler geliştiren Anayasal organlardır.

Gelecek yıl 150’nci kuruluş yıldönümünü kutlayacak olan Yargıtay, yukarıda genel olarak ifade edilen işlevine uygun olarak reform çabalarına hız vermiş olup, başta etik ve şeffaflık olmak üzere toplumun adalet duygusunun tatminine yönelik çalışmalarını artırmıştır. Bir yandan 2015–2019 Yargıtay Stratejik Planı titizlikle takip edilirken, diğer yandan Birleşmiş Milletler ve Avrupa Birliği projeleri; kanun ve ikincil mevzuat çalışmaları; “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Yüksek Mahkemeler Ağı”na üyelik; AIHM ile ilişkiler çerçevesinde hazırlanan kitaplar; Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi, Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı’nın insan haklarından sorumlu heyetlerinin veya organlarının bilgilendirilmesine yönelik çabalar; Yargıtay Dergisi’nin hakemli olması; İnsan Hakları Komisyonu’nun faaliyetleri; Uluslararası Yüksek Mahkemeler Zirvesi’nin yapılması; Şeffaflığa İlişkin İstanbul Bildirgesi’nin uluslararası alanda tanıtılması yoluyla evrensel hukuk kültürüne katkı sağlanması; alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin geliştirilmesi amacıyla Yargıtay içinde Türkiye Uluslararası Uyuşmazlık Çözüm Merkezi kurulması gibi oldukça farklı alanlarda yoğun bir çaba gösterilmektedir. Kısaca örnekleri sayılan bu çalışmaların belli bir süre sonra toplumun vicdanında hak ettiği yeri bulacağı kuşkusuzdur.

Sonuç ve Teşekkür

Yargıtay, yargı etiği ilkelerini kabul eden pek çok ülkeden farklı olarak, nc ve örnek bir uygulama ile personelini de yargı etiği çalışmalarına dâhil etmiştir. 13–14 Nisan 2017’de Ankara’da ve 12–16 Mayıs 2017’de Antalya’da gerçekleştirilen çalıştaylara çok sayıda personelin katılımının sağlanması, Yargıtay personeline verdiğimiz önemin en somut göstergesidir.

Yargıtay’da etik anlayışın yerleşmesi bakımından, personele de çok önemli sorumluluklar düşmektedir. Kolektif etik anlayışı çerçevesinde etik ilkelerin belirlenmesi ve uygulanması; Yargıtay’daki iş akışının her zincirini ilgilendiren ve daha iyi bir adalet sistemine doğru güvenle ilerlememizi sağlayacak takip ve denetim mekanizmalarının gözden geçirilerek, yeniden yapılandırılması anlamına gelmektedir. Yargıtay’daki demokratik ve yenilikçi kültürün, etik ilkeler ile daha da güçlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Hukuka, insan haklarına ve demokrasiye inanan personelimizle halkımızın layık olduğu ideal bir yargı sistemine doğru emin adımlarla ilerlemek istiyoruz. Bu yol, zorlu bir yol gibi görünmekte ise de önümüzdeki tüm engelleri aşacak imknlarımızın da bulunduğunu göz ardı etmememiz gerekir. Adaletle ilişkin kutsal ideallerimize doğru hep birlikte başarıyla önemli mesafeler alacağımıza inanıyorum. Hazırlayacağımız yargı etiği ilkelerinin, karşılaştırmalı hukukta eşine az rastlanacak kalitede, ileri ve örnek bir uygulamaya dönüşeceğine güvenim ve inancım tamdır. Katılımınızdan ve katkılarınızdan dolayı hepimize teşekkür eder, sevgi ve saygılarımı sunarım.



1. GÜN

OTURUM I: KURUM KÜLTÜRÜ İLE ETİK İLİŞKİSİ

OTURUM BAŞKANI:

Gülşah Sibel AKBULUT

Yargıtay Birinci Başkanlık Hâkimi

KONUŞMACI:

Prof. Dr. Harun TEPE

Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, Felsefe Bölümü

Öğretim Üyesi

"Kurum Kültürü ile Etik İlişkisi"



15 Mayıs 2017

Oturum Başkanı: Gülşah Sibel AKBULUT, Yargıtay Birinci Başkanlık Hâkimi

Değerli katılımcılar, ben de hepinize tekrar hoş geldiniz demek istiyorum.

Katılımlarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ediyorum. Hocamız Prof. Dr. Sayın Harun Tepe, bize “Kurum Kültürü ve Etik İlişkisi”ni anlatacaklar. Buyurun Hocam. Ardından da sorularınızı alacağız.

KURUM KÜLTÜRÜ İLE ETİK İLİŞKİSİ

■ **Prof. Dr. Harun TEPE**, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, Felsefe Bölümü Öğretim Üyesi

“Yargıtay” ve “etik” sözcükleri yan yana çok iyi duruyor. Bu da yargı ve etik arasındaki sıkı bağdan kaynaklanıyor. Zira yargı ancak etik olursa yargı olur, işini gereği gibi yapabilir. Yargı etik olmazsa, Sayın Genel Sekreter Yardımcımız Dr. Mustafa Saldırım’ın da biraz önce söylediği gibi, ne ona güven olur ne de saygı duyulur. Onun için bunu başarmak zorundayız. Bu bizim hepimiz için ulaşılması gereken bir hedef olmalı. Siz bu kurumun bir personelisiniz, ben bu ülkenin bir yurttaşı, bir üniversite hocasıyım, ama bu hepimiz için ortak bir ülkü, milli bir dava olmalıdır. Biz bunu ne kadar başarırız, yani siz Yargıtay personeli, Yargıtay tetkik hâkimleri, Yargıtay üyeleri, işlerini yaparken etik olmayı ne kadar başarabilerseniz, Yargıtay o kadar etik bir kurum olur, kendisinden beklenen adaleti yerine getirme işlevini o kadar yerine getirebilir. İşin özü ve özeti budur.

Konuşmamızın başlığını “*Kurum Kültürü ve Etik İlişkisi*” olarak belirledik. Önce kurum olmak ne demek? Onunla ilgili birkaç şey söylemek istiyorum. Niçin kurumlar oluşturuyoruz? En başta kurumları belli bir amaç için oluşturuyoruz, belli bir işi gerçekleştirmek için oluşturuyoruz. Her kurumun kendi gerçekleştirmek istediği bir amacı vardır. Yargıtay’ın amacı, benim bildiğim kadarıyla, kendi alanına giren davalarda son kararı vermektir. Yargılama işinin düzgün yapılmasını sağlamak, yanlış bir karar verilmişse onu düzeltmektir. Bir üst yargı organı olarak ondan bu işlevini yerine getirmesi beklenir. Ama Yargıtay’ı Yargıtay yapan, onun kanunu ve yönergelerinden ziyade onun çalışanlarıdır. Onun için kurumlar ancak çalışanlarıyla kurum olurlar. Çalışanları kendi işlerini yapmadıkça, işlerinin bilincinde olmadıkça, kendi işlerini gereği gibi yerine getirmedikçe ve bu arada birbiriyle ilişkilerinde saygı ve işbirliği çerçevesinde çalışmadıkça, bu amaç da genellikle gerçekleşmez. Bazen gerçekleşiyor gibi gözükür, ama daha dikkatli bakarsanız, o kurumun kendisinden beklenen işlevi gereğince yerine getiremediğini görürsünüz.

Onun için de işyerlerinde etik ilişkiler, işyerlerinin amaçlarına ulaşmasında, hedeflerini gerçekleştirmesinde olmazsa olmaz şeylerin başında gelmektedir. Bu yeni ve bilinmeyen bir şey de değildir. Uzun zamandır bu konuda insanlar

bilinçli. Gerek kamu kurumlarında, gerek özel kuruluşlarda etik ilişkiler üzerine çalışmalar yapılıyor. “Bir işyeri, bir kurum nasıl daha verimli, daha etik olur?” sorusuna yanıt bulunmaya çalışılıyor. Bazen bu verimli olma ve etik olmanın birbirinin karşısına konduğu görülüyor. Verimli olmaya, daha fazla iş çıkarmaya mı öncelik verilecek, yoksa işyerinde ilişkilerin daha insani olmasına, yani daha etik olmasına mı öncelik verilecek diye soruluyor.

Gerçekten de bazen bunlardan birisine sarılıp diğerini unutuveriyoruz. Muhtemelen siz de işyerinizde karşılaşmışsınızdır, iş yetiştirme çalışmaları, gerekirse yatmayın, uyumayın, çocukluğunuzu unutun, evinizi unutun, her şeyi unutun ama işi yetiştirin diyor. Bu akademisyenlerde de çok sık olur, çünkü akademisyenlerin belki diğer kamu görevlileri gibi sabah 8,00 akşam 17,00 mesaisi yoktur, daha esnek çalışılır, ama akşamı, hafta sonu, tatili de yoktur. Günde 8 saat çalışarak, yalnız ders vererek başarılı olunabilecek bir meslek değildir akademisyenlik, iş gereği gibi yapmak istenirse tabii ki. Ama hayat da yalnız iş değildir.

Sanırım bu da değil istenen. Arada olabilir bu, yani eğer o anda bir işin bitmesi gerekiyorsa, evet bazen hayatımızın belli dönemlerinde iş her şey olabilir. Ama bu bütün hayata yayılırsa, bu doğru olmaz, zaten böyle yapılırsa verim düşer. Onun için verimli bir çalışma, yeterli ara ve dinlenmelerle birlikte, insanlar arası ilişkilerinin saygı ve sevgi üzerine kurulduğu yerde olur. İnsanlar birbirine güvenir ve saygı duyarsa, yaptıkları işler takdir edilir, ödüllendirilirse, performansları da bir kat daha artar. Ama bunun tersi bir durumla karşılaşırsanız orada da verim düşer.

Şimdi arkadaşlar, ben konuşmamda “bir kurum nasıl etik olur?” sorusu üzerinde durmayı planladım. Genel bir çerçeve çıkardım. İşyerlerinde ne gibi etik sorunlarla karşılaşıldığını saptamaya, bunları sınıflamaya çalıştım. Onlardan size söz etmeyi düşünmüştüm. Fakat proje uzmanımız, benim de sevgili arkadaşım Prof. Dr. Gülriş Uygur, konuşmama yol göstermesi için, size uygulanmış olan bir anketi bana ulaştırdı. Anket sonuçları sizin bazı görüşlerinizi, işyerindeki etik sorun olarak gördüğünüz bazı konuları içeriyor. Ben de oradan hareketle, konuşmamı yeniden şekillendirdim. Kısacası burada kendi cümlelerinizle, burada olan ya da olmayan arkadaşlarınızın bazı cümleleriyle karşılaşacaksınız. Ben sadece söylediklerinde küçük değişiklikler yaptım, ama onların orijinal halini göstermek için de çoğu zaman arkadaşlarınızın cümlelerini tırnak içinde yazdım. Ama sizin ya da kimi arkadaşlarınızın dile getirdiği bu sorunlar, yalnız Yargıtay’da, mahkemelerde, üniversitelerde değil, her işyerinde görülebilecek türden sorunlar. Hangi kamu kurumuna, hangi özel şirkete giderseniz bu tür sorunları görebilirsiniz. Onlardan hareketle bir kurum nasıl etik olur sorusunu yanıtlamaya çalışacağım.

Etik ihtiyacımız var mı? Öncelikle belki bu soruyla başlayabiliriz. Etik konferansları, etik projeleri yaptığımızda-ki, son yıllarda çok sayıda etik projesi yapılıyor kamu kuruluşlarında-, bazen itirazlarla karşılaşılıyor. Bazen kızıyorlar kendilerine etik konuşması yapıldığı için. Biz ahlaksız mıyız, etik dışı işler mi yapıyoruz, niye bize etik dersi veriyorsunuz, niye bizi topladınız, başka konu yok

mu diyorlar. Onun için kimin etik bilgisine, kimin etiğe ihtiyacı var diye soruyu sordum öncelikle. Şunu söyleyeyim, hepimizin var. Bunun için etik dışı olmamız gerekmiyor. Nerede etik sorunlar söz konusu diye sorarsanız, buna cevabım, her yerde olacaktır; insanın olduğu her yerde, iki kişinin olduğu her yerde etik sorun da vardır. İnsanlar varsa, kişiler arası ilişkiler varsa, orada etik sorunların ortaya çıkması da doğaldır.

Peki, biz bu etik sorunları etik bilgisi olmadan, bu konuda bilgi sahibi olmadan çözemez miyiz ya da etik konusunda bilgi sahibi olmadan etik bir kişi olamaz mıyız? Olabiliriz. Bunun için belki her zaman etik bilgisi şart değildir, kişiler etik bilgisi olmadan da etik davranabilir, ama bu ancak rastlantıyla olur. Bir olayda etik davranırken kişi, bir diğerinde etik dışı davranabilir. Bunu sağlayan da insani duyarlılık da diyebileceğimiz, etik duyarlılıktır. Ama işi rastlantılara bırakmak istemiyorsak, etik ve değer bilgisine ihtiyacımız vardır. Bunun da en temelinde değer bilgisi vardır. Nedir değer dediğimiz şeyler? Saygı, sevgi, şeffaflık, dürüstlük gibi şeylerdir değerler. Şimdi güvenin ne olduğunu bilmeyen var mıdır aranızda? Güvenin ne olduğunu herkes bilir. Ama nedir güven diye sorsam size, bu zor bir soru olur yine de. Güven çok önemli bir değerdir insan ilişkilerinde, yargıda da çok önemli bir değerdir. Biraz önce açış konuşmasında Sayın Genel Sekreter Yardımcımız da söyledi. Kişiler arasındaki ilişkilerde çok önemli bir değerdir güven. Siz güvenmediğiniz bir insanla seyahate çıkar mısınız? Güvenmediğiniz bir kişiyle iş yapar mısınız? Güvenmediğimiz bir kişiyle evlenir misiniz? Bir ilişkide partnerinize olan güveni kaybettiğiniz an, o ilişki büyük bir yara almış demektir.

Onun için güven her yerde, her ilişkide çok ama çok önemli bir değerdir. Yargıda da çok önemli bir değerdir. Biz mükemmel işleyen bir yargı sistemi yapalım, ama bunu bu hizmetten yararlanan insanlara duyuramamışsak, onlar bize güvenmiyorlarsa, biz dünyanın en güvenilir kurumu ve en güvenilir kişileri de olsak, hiçbir anlamı yoktur bunun. Önce olmak zorundayız, sonra da bunu başkalarına göstermek zorundayız. Şunu da demiyorum, bizim kültürümüzde çok veciz bir sözümüz var biliyorsunuz; “ya olduğun gibi görün, ya görüldüğün gibi ol” ben bunu çok sık tekrarlarım. Olmadığımız gibi görünmeyelim, olduğumuz gibi görünelim, ama önce olması gerektiği gibi olalım. Önce öyle olalım, sonra bunu başkalarına gösterelim. Gösteremediğimiz zaman da bir şeyler eksik kalıyor. Ticaret dilinde buna malınız çok iyi olabilir, ama satamazsanız hiçbir değeri yoktur deniyor. Önce etik olalım, sonra bunu gösterelim diyorum.

Etik kiminle ilgilidir, kimi ilgilendirir diye sorarsanız, yanıtlım şu olur: Etik, bir iş yapan, karar veren, değerlendirmeler yapan herkesle ilgilidir. Onun için kişilerin olduğu her yerde az ya da çok, şöyle ya da böyle etik sorunlarla karşılaşırız.

İşte iş etiği dediğimiz alan, bir işyerinde yaşanan etik sorunların özellikle rini ele alarak, o çalışma ortamının, o kurumun işini daha iyi yapabilmesi için gerekli bazı bilgi ve bakış açılarını bize sunar. Şimdi bana kurumlarda ne gibi etik

sorunlar ortaya çıkıyor derseniz, şöyle bir sıralayabiliriz: Kayırmacılık, çalışanlar arasında ayrımcılık yapılması, insanları inançlarına göre, orijinlerine göre, etnik kökenlerine göre, siyasal görüşlerine göre, yani farklı açılardan ayrımcılık yapılması; iş dışı beklentilerde bulunulması; adil olmayan bir ücret ve terfi politikası izlenmesi gibi sorunları sayabilirim. Bazen bakarsınız aynı odada aynı işi yaptığınız kişi sizin iki katınız maaş alır. Buna özel sektörde, son yıllarda farklı türden iş sözleşmelerinin yapılıp olmasıyla kamuda da rastlar olduk. Kamuda genellikle herkes birbirinin maaşını bilir, ama biliyorsunuz özel sektörde öyle değildir; kimi kurumlarda işe girerken maaşınızı kimseye söylemeyeceğinize dair imzalı bir belge alırlar. Onun için çoğu zaman bir oda arkadaşınız sizin aldığınız maaşı bilmez. Ama bilerseniz ne olur? Demoralize olursunuz, aynı işi yapıyorsunuz, ama o kişi sizin iki katınızı alıyor. Bu olmaz, olmamalı, adil değildir çünkü.

Ama şu da değil, bu da konuşmamız gereken bir şey. Bazı uzmanlık gerektiren işler vardır. Kişiler emek vererek, çaba sarf ederek bir göreve gelirler. Diğerlerinden üstün bilgi ve beceri sahibidirler. O niye çok alıyor, ben niye az alıyorum diye sorabilirsiniz. Bu adaletsizlik diyebilirsiniz. Bazen böyle şeyler de oluyor. Bu da değil. Onun için de mesela ücrette eşitlikten kastettiğimiz şey bu değil, yani eşitlik herkesin aynı ücreti alması değildir. Bu eşitlik üzerine biraz daha uzun konuşacağım.

İş yerlerinde karşılaşılan diğer sorunlara gelince; doğruyu söylememe, yanlış bilgilendirme ve kandırma. İşyeri koşullarının çalışmaya uygun olmaması, bunlar da sıkça işyerlerinde karşılaşılan sorunlar. Genel sorunlar bunlar arkadaşlar. Tabii bunlara başka sorunları daha ekleyebilirsiniz. Sorunların sayısı fazlaştırılabilir.

Şimdi burada, siz Yargıtay personeline yapılan ankette, bazı arkadaşlarımız birazdan örneklerini vereceğim sorunlardan söz etmişler. Bunun grubun düşüncelerini yansıtmadığını tahmin edebiliyorum, kimilerinizin bizim böyle sorunlarımız yok diyeceğini kestirebiliyorum, ama bizim böyle sorunlarımız var diyen iş arkadaşlarımız da var. Ama bu sorunlar yalnız sizde yok, bu sorunları dile getiren yalnız sizin arkadaşlarınız değil, her yerde bunları söyleyen ya da bu tür sorunlar görüp dile getiren kişilerle karşılaşmak mümkün. Mesela “eşit değer vermeme” diyor. Şöyle demiş bir arkadaşınız: “kâtip ve diğer arkadaşların da bir hâkim kadar önemli olması ve düşünülmesi uygun olur”. Fikir bu. Bu eşit değer vermeme sorunu.

Kayırmacılık dendi, kurallara uyulmayıp kayırmacılık yapılıyor deniyor: “kurallara uyulmuyor, kayırmacılık oluyor” diyor bir arkadaşınız. “Yöneticiler etik kurallara uymalıdır” diyor başka bir arkadaşınız. Hayır diyen var mı? Ama siz de uymalısınız değil mi? Çalışanlar da etik kurallara uymalı, hepimiz uyacağız etik kurallara. Etik kurallar herkes içindir. Ama şöyle bir farkı oluyor. Diyelim ki siz büroda küçük bir memursunuz, siz uymazsınız bundan belki üç kişi zarar görür, yönetici uymazsa 33 kişi zarar görür ya da daha üst bir yönetici uymazsa 33 bin ya da 33 milyon kişi zarar görür. İşte sonuçta böyle bir fark oluyor, ama yoksa etik kural herkes için geçerli etik kuraldır.

İş dışı beklentiler, özel işlerin yaptırılması. Özel işler yaptırılıyor. Bizde de oluyor, işte efendim müstahdem çay yapacak mı, bölümde çay yapmayacak mı? Bazen diyor ki müstahdem, “benim işim değil çay yapmak ” diyor. İş tanımında bu yok diyor. Tabi ki herkesin işini yapması lazım, iş dışındaki şeylerin insanlara yaptırılmaması lazım, ama kişiler de işlerini yaparken her bir işin tanımını beklerler, işlerinin kalem kalem önlerine konulmasını bekleyip, iş gerektirdiği ama önlerinde yazılı olmayan işi yapmazlarsa orada da çalışma sorunlarıyla karşılaşılması olağandır. Bu benim işim değil, şu benim işim değil diye başladığınız zaman, biraz orada sorun çıkmaya başlıyor. Orası bizim değil gibi, o ruhu hissetmek lazım, onu yaratmak lazım. Ama burada tabii onu yaratacak en önemli kişi de yöneticidir. Kurumlarda yöneticiler çok önemlidir onun için. Bir yönetici işyerini cennete de çevirebilir, cenneti cehenneme de çevirebilir; saygı, huzur ve muhabbetin olmadığı bir işyerinde işler daha da kötüye gider.

Mobbing, bezdirme ya da yıldırma denen bir sorundan söz ediliyor son yıllarda. Bu bizde çok konuşuldu ve biz de 5–10 yıl önce Hacettepe’de bir grup arkadaş bu sorunları merkeze alan çalışmalar yaptılar, bir yönerge çıkardılar ve sonunda üniversitede bir komisyon kuruldu. Ben de onlar arasında yer aldım. Bu sorun karşımıza kişileri yıldırarak, bezdirerek kaçırma, istifaya ya da başka birimlere gitmeye zorlama şeklinde karşımıza çıkıyor. *Mobbing* budur aslında. Kişi dayanabilirse dayanır, dayanamazsa pııyı pırtıyı toplar gider. Her şeyi göze alır, çünkü yöneticinin bezdirmesine dayanmak güçtür. Sağlığınıza kaybedebilirsiniz, ilişkileriniz bozulabilir.

Başka bir sorun, atama, tayin ve terfilerde liyakate uygun davranılmaması. Şimdi bunları zamanımız yettiğince konuşalım. Değersiz hissetme, “kendimizi değersiz hissettiriyorlar, motivasyonumuz düşüyor” diyor bazı arkadaşlarınız. Şimdi bu değerli-değersiz hissetme önemli bir konudur kişiler için. Etiğin özü de budur. Etik aslında çok basit bir şeydir. Ne iş yaparsak yapalım, hangi konumda olursak olalım, karşımızdaki kişilerin de insan olduğunu unutmamaktadır. Hâkim olabilirsiniz, savcı olabilirsiniz, daire üyesi olabilirsiniz, daire başkanı olabilirsiniz, bunlar olabilir. Ama diğer kişilerle aranızda bir makam, rütbe farkı olsa da, insan olarak bir fark yok, hepimiz insanız. Kişiler arası ilişkilerde karşımızdaki de insan olduğunu unutmamamız gerekiyor. Bunu laf olsun diye söylemiyorum, bu benim için de geçerli. Bizim hocalar olarak karşımızda genel olarak öğrenciler oluyor. Kimisi derse gelmiyor hiç, kimisi derse gelip dinlemiyor dersi ya da çalışmıyor başarısız oluyor. Ama biz bunların nedenlerini bilmeden öğrenciyi suçluyoruz. Onu dinlemeye bile tenezzül etmiyoruz. Öğrencinin okula gelecek yurttaki kalacak parası var mı, hasta mı olmuş, bunları bilmiyoruz, bilsek de umursamıyoruz. Kısaca öğrencinin insan olduğunu unutuveriyoruz, sıkıntıları olduğunu unutuveriyoruz. Bazen doktorlara gittiğimde karşılaştığım durumları tıp etiğiyle ilgili konuşmalarında anlatıyorum. Hastaneye gidiyorsunuz doktorun karşısına çıkıyorsunuz, hastasınız, sıkıntıda-sınız. Doktor yüzünüze bakmadan “neyiniz var, şikâyetiniz nedir?” diye soruyor. Zaten gerginsiniz o anda. Bir merhaba, hoş geldiniz dese, bir isminizi söylese, her şey daha kolay olacak. Bugün bu

çok daha kolay teknolojinin yardımıyla, siz sekreterin ya da görevlinin yanından doktora yönlendirildiğinizde, isminiz doktorun bilgisayarının ekranında görünüyor. Hani “merhaba Harun Bey nasılsınız” dese, çok şey değişmez mi? Doktorlar da, zamanımız yok, bir günde çok sayıda hastaya bakmak zorunda kalıyoruz diyorlar. Haklılar çoğu zaman, ama bir merhabaya zaman olmaz mı? “Nasılsın, iyi misin, neyiniz var?” demeye zaman olmaz mı? Bir yüzüne bakıp ismini söylemeye zaman olmaz mı? Etik budur işte, ne olursan ol, kim olursan ol ben seni bir kişi olarak görüyorum demektir, ben seni sayıyorum, insan olarak sana değer veriyorum demektir. Onun için bu olmamalı, yani kişiler kendini değersiz hissetmemeli. Onlara insan olduğunu hissettirmeliyiz, bu hepimizin görevi.

“Hâkim-personel ilişkisi nezakete dayalı değil, aşağılama söz konusu” demiş bir arkadaşınız. Bunu sakın bütün arkadaşların düşüncesi olarak almayın. Onun için de dikkatli ifade kullanıyorum. Personelle olan iletişimde karşındaki birer insan olduğu unutulmamalı, saygı beklerken de aynı saygı gösterilmeli. Gördüğünüz gibi benim söylediğim şeyi bir arkadaşınız söylemiş. Bunu arkadaşların bildiğine eminim. İşin özü bu yani, hepimiz birbirimize saygı göstereceğiz. Karşımızdakini sayacağız, onun da bizim gibi bir insan olduğunu hiçbir zaman unutmayacağız.

Bazen işyerlerinde şunu görüyorum. Mesela hastanede görüyorum; aynı bölümde, aynı serviste iki tane doktor çalışıyor. Birisi sabahtan akşama sohbette, diğeri kan ter içinde çalışıyor ve işi yetiştirmeye çalışıyor. Buna hakkı var mı diğerk arkadaşın? Siz işinizi yapmadığınız zaman başkası daha fazla iş yapıyor. Bu da izin verilecek bir şey değil.

Yapılan ankette tayin ve terfilerle ilgili bazı sorunlar da söylenmiş. “Görevde yükselecek personel varken dışarıdan müdür, şef, memur getirilmesi hiç etik değil, liyakat sistemi göz ardı ediliyor” denmiş. Şimdi ne yazık ki bu türlü sorunlar yaşanıyor iş yerlerinde. Bu en çok da bu tür sorunların yaşandığı işyerlerine zarar verir. Bir kurum ne kadar liyakat sistemine göre işlerse, o kadar iyi işler, o kadar başarılı olur. Diyelim ki ben bir kurumun başkanım ve hiç işten anlamayan kişileri en yetkili yerlere getirdim. Kendi ayağıma kurşun sıkmış olmaz mıyım? Kurumun başarısı azalacak, etik güvenilirliği vesairesi düşecektir. Peki bir kurum nasıl en başarılı olur? En uygun kişileri en uygun konumlara getirmek ve onların işlerin etik ilkelere göre yapmasını sağlayarak. Tabii ki güvendiğiniz kişiler olacaktır, onları üst görevlere getirmek isteyebilirsiniz. Yöneticilerin seçme hakları, yetkileri tartışılmaz, ama liyakatsiz birisini göreve getirirseniz size yakın biri diye, bundan en çok siz zarar görürsünüz. Onun için liyakat ilkesine uymak önemli bir şeydir iş yaşamında. Bunun hem etik bir ilke, hem de işte başarıyı getiren şey olduğunu unutmamak lazım.

Şimdi gelelim eşitlik ilkesine. Eşitlik konusunda da yine arkadaşların şikâyetleri var. “Kadın erkek eşitliği üzerinde daha fazla durulmalı, özellikle kadına pozitif ayrımcılık yapılması gerekir” diyenler var. Bunu konuşmaya bile gerek yok. Burada sanmıyorum ki bir kişi bile olsun, iş söz konusu olduğunda kadın ve

erkek arasında ayırım yapılsın, yapılabilir bu meşrudur desin. Bunu konuşmaya bile gerek yok. Böyle bir şeyin zaten olmaması gerekir, ama bunu yazan arkadaşımız biraz daha fazlasını, kadınlara pozitif ayrımcılık yapılmasını istiyor. Bizi biraz daha kayırın diyor. Burada söz konusu olan kadın olmanın getirdiği, çocuk dünyaya getirme, büyütmeye ilgili durumlarsa, bu konularda onlara anlayış gösterilmesi, bu anlamda pozitif ayrımcılık yapılması anlaşılabilir bir şeydir. Ama böyle bir durum yoksa ve bir kadın ve erkek aynı pozisyona adaysa, onlar da aynı vasıflara sahipse, erkeği değil kadını al diyorsanız, buna hayır diyorum. Pozitif ayrımcılık ancak kadın olmaktan gelen dezavantajların giderilmesine yönelikse bu meşru olur.

“Hâkim ve memur eşit değil” demiş arkadaşlar. Belki eşitlik talep ederken karıştırdığımız yer burası. “Nede eşitlik?” sorusu önemlidir. Mesela aldığımız ücrette eşit olamayız. “Hâkimlere birer oda veriliyor, bize de birer oda verilsin” denirse, burada eşit olamayız. Daire başkanlarının şoförleri de var, bize de şoför verilsin denirse, burada eşit olamayız. Biliyorum böyle şeyler istemediğinizi, biraz abartıyorum. Eşitlik bu değil. Nerede eşitlik? Saygıda eşitlik, insan yerine konulmada eşitlik. Amirlerin bizden daha büyük ve tek başına oturdukları odaları olabilir, ama bizim de bir gün amir olma ve oraya gelme hakkımız olmalıdır; bizim de insanca yaşayabileceğimiz odalarımız olmalıdır.

Arkadaşlar, onur ve haysiyet bakımından hepimiz eşitiz, kimsenin onuru diğerinden daha az ya da fazla değildir. Etik bu demektir. İnsan haklarının temeli de budur. *İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi*’nin birinci maddesi, tüm insanlar onur ve haklar bakımından eşittir diyor. Dünyada durum böyle mi diyeceksiniz. Yok, ama olması gerekir diyorum ben, böyle olması gerekir. Bunu ne kadar başarırız, birbirimize daha fazla sarılırız, daha fazla birbirimizi kucaklarız, daha fazla iş çıkarırız. Yoksa fiziki mekânların kullanımında eşitsizlik, bu konuda bizde de bazı sıkıntılar var. Bu kaçınılmaz arkadaşlar. O zaman ne yapacaksınız? Daha fazla çaba sarf edeceksiniz. Eğer zamanınız varsa ki, bence zaman her zaman vardır, öğretime devam edin, terfi için çalışmaya devam edin. Ben de nasıl Yargıtay üyesi olabilirim diye sorun kendinize. Devam edin okumaya, yani yapılması gereken şey budur. İşinizden memnun değilseniz, çalışmaya başlayın hemen yükselmek için bir şeyler yapın. Yoksa fiziki mekânlarda eşitsizlik hep olacak ya da birisinin özel arabası ve şoförü hep olacak. Bir hiyerarşinin olduğu yerde, yöneticilerin olduğu bir yerde bu kaçınılmaz bir şeydir. Onun için eşitlik, biraz önce söyledim bunu, daha çok haklar ve haysiyet bakımından eşitliktir, fırsat eşitliğidir. Herkesin üst görevlere gelebilme fırsatına sahip olmasıdır.

Bazen de eşiklik şöyle sağlanıyor. Mesela bizim üniversitede farklı yemekhaneler var. Bir tane alakart yemekhane var. Oraya herkes gidebiliyor, istediğiniz yemeği seçip yiyebiliyorsunuz, ama biraz fazla ödemeniz gerekiyor. Bir de tabldot yemekhanemiz var, oraya da herkes gidebiliyor. Ama şöyle yapmışlar, belki sizin kurumda da öyledir. Memur maaş ek göstergelerine göre herkes farklı bir para ödüyor. Ben profesör olarak yemek yediğimde 5 lira ödüyorsam, bir asistan 3 lira, bir sekreter 2 lira ödüyor. Bence bu da son derece adil bir sistemdir,

beni hiç rahatsız etmiyor. Gelirine göre aynı yemeğe farklı para ödüyorsun. Aynı yemeği yiyorsunuz, bu adil değil diyebilirsiniz, hayır beni hiç rahatsız etmiyor. Bana göre son derece adildir. Biz maaşımıza göre gelir vergisi vermiyor muyuz? Onun için de çok kazanan kişi çok ödeyebilir, bu eşitliğe aykırı değildir. Eşitlik aynı olmamız demek değildir, ikisini karıştırmamamız gerekir.

Başka bir sorun da şöyle dile getirilmiş: “Gizli ve şiddetli mobbing var, gerek amir memur, gerek hiyerarşi ciddi baskı ve mobbinge sebeptir”. Şimdi mobbing hem etik bir sorundur, hem hukuki bir sorundur, bir suçtur aslında. Bu ispatlandığı zaman, mobbing yapan ceza alır. Ama çoğu zaman mobbing yapan yasalara uygun davranır. Yaptıkları yasaldır, ama sizi bezdirmeye çalışır. Örneğin yönetici sizi eğer o bölümde istemiyorsa, sizi bezdirir, yıldırır, sürekli üstünüze gelir, ama bunu kurallar içinde yapar. Asla kurallara, yasaya aykırı bir şey yapmaz, yasalar çerçevesinde yapar. Ama siz orada yapılan baskıya, yıldırmaya artık dayanamaz hale gelirsiniz, orayı terk edersiniz. İstenen de budur zaten, sizin kendi isteğinizle işi bırakmanız ya da başka bir birime geçmeniz.

Çok örneğiyle karşılaşıyoruz bunun. Bir radyo programında dinlemiştim. Bir genç kız uğradığı mobbingi anlatıyordu. O işe çok ihtiyacım vardı, onun için kimsenin bana selam vermemesine, beni adam yerine koymamasına dayanmaya çalıştım, ama sonunda baktım ki sinirlerim bozuldu, nişanlımdan ayrıldım, ailemle aram kötüleşti, baktım ruh sağlığımı da kaybediyorum, -o paraya çok ihtiyacım olmasına rağmen- işi bıraktım gittim diyordu. Bu tür bir yıldırma davranışı dayanılabilir bir şey değildir. Mobbing bir insanın sonsuza kadar dayanabileceği bir şey değildir.

Ama şu bir mobbing midir acaba? Diyor ki arkadaşımız, “gerek amir-memur, gerek hiyerarşi ciddi bir baskı ve mobbinge sebeptir” diyor. Arkadaşımız, bir yerde amir-memur varsa, mobbing de vardır diyor. Amir ve memur olmadan iş yaşamı olabilir mi? Amirin ve memurun olması çok doğal. Amir aynı zamanda sorumludur. Onun için askerde kimse mesela çavuş olmak istemez. En rahatı er olmaktır, hiçbir sorumluluğu yoktur. Ama çavuşsan her şey senden sorulur. Askerlik yapanlar bilir, herkes çavuşa kızar, çavuşum şunu yaptır, çavuşum bunu yaptır der komutanlar. Çavuşu erler de pek dinlemez, subaylar gibi yaptırım gücü yoktur. Onun için bir makama geldiğinizde, sorumluluk da birlikte geliyor, o nedenle amirin olması kendi başına bir mobbing, yıldırma ya da bezdirme olarak görülemez. Ben bunu yine bir karıştırma olarak görüyorum. Ama burada da can alıcı nokta amirin liyakatle seçilmesi ve her memura amir olma yolunun açık olması.

Yine başka bir arkadaşınız ayrımcılıklardan söz etmiş, işte fiziki koşulların eşitsizliğini dile getirmiş ve “hâkimlere özgü yemekhane ve lavaboların olması uygun değil” demiş. Sanırım bununla arkadaşımız, hâkim ve savcıların ayrı yemekhanesi, ayrı lavaboları var, bizimkiler onlarınki kadar iyi değil diyor. Bu da eşitlikle ilgili bir sorun. Yukarıda bundan bahsettim aslında. Sorun farklı yemekhanelerin, farklı lavaboların olması değil, herkesin yemekhane ve lavabolarının

insana yakışır bir düzeyde olmasıdır. Burada asgari bir düzeyin herkes için sağlanması gerekiyor. Şimdi içinde bulunduğumuz oteli gördünüz, inanılmaz lüks, güzel bir otel. Herkesin böyle bir evi olsa, herkesin böyle bir çalışma koşulu olsa iyi olur, kimse hayır demez. Ama maalesef ne ülkemizin, ne dünyanın kaynakları bunu sağlamaya yeterli değil. Herkesin bu kadar lüks evi olamayabilir, ama kimsenin de mağaralarda, sokaklarda yaşamaması, insanca bir hayat sürebileceği bir barınağının olması gerekiyor. Bu yoksa işte ciddi bir etik sorunla, bir insan hakları sorunuyla, bir sosyal adaletsizle karşı karşıyayız demektir.

Onun için arkadaşımızın şikâyetine geri dönersek, bu fark olabilir; ama diğer kişilerin de yemekhanelerinin, çıkan yemeklerin belli bir kalitenin altında olmaması, tuvaletlerin lavabolarının temizliğinin de belli bir standardın altında kalmaması gerekir.

Haklar derken, mesela insan hakları derken de kast edilen budur. Mesela sağlık hakkı diyoruz, herkesin sağlık hizmetlerinden yararlanmaya hakkı vardır diyoruz, bu anayasamızda da yer alıyor. Bu şu demek: Herkese belki özel bir oda veremeyebilirsiniz, ama hasta olduğunda parası olsun olmasın, kişi bir devlet kurumuna gidip tedavi hizmeti alabilmelidir. Üç kişilik, beş kişilik odada da olur. Ama parası olmadığı için ameliyat olmayıp, parası olmadığı için ilacını alamayıp kimse ölmesin, sağlık hakkı budur. Onun için lükste eşit olamayabiliriz, ama asgari bir şeyin, yani insana yakışır koşulların sağlanması gerekir. Onu söylüyorsa arkadaşınız haklıdır. Yoksa da, o zaman ben de hâkim olacağım diyerek eğitime, çalışmaya devam edebilir.

Evet, otopark ve yemekhaneler benzer koşullar olmalı. Bizde de aynı sorun var, personel, kimi zaman da akademik personel için ayrı otoparklar var. Şimdi arkadaşlar derse ki, biz de otoparkta eşitlik istiyoruz. Ne denebilir ona? Siz yönetici olsanız ne yapardınız? Herkese otopark yetmiyor o halde ne yapalım? Kimisi paralı yapalım diyebilir, parası olan park eder o zaman; kimisi makam ve rütbe sahiplerine verelim diyebilir, kimisi kadınlara öncelik verelim diyebilir. Sıkıntı herkes için yeterli otoparkın olmamasıdır. Ama otopark yeri yetersizse ne yapacaksınız? Bir ölçüt bulup, meşru, adil bir ölçüt bulup ona göre kimilerine öncelik tanıyacaksınız.

Başka bir arkadaşınız “Özel durumlar dikkate alınmıyor” diyor. Buradaki personelin özel durumu, herhalde engellilik vesaire gibi bir şey diye düşündüm. Bunun dikkate alınmasını istiyorsa, bu talebe kulak vermek gerekir diye düşünüyorum. Ama nedir özel durum, onu bilmek gerekir doğru bir şey söylemek için.

Evet, etik ilişkilerde yaşanan sorunlar aşağı yukarı bunlar. Bunlar da çoğunlukla değerlendirme sorunları. İşe almada değerlendirme sorunları yaşıyoruz. Mesela işe alırken, o işe en uygun kişinin seçilmesi gerekir. O iş için en uygun kişiyi, yani donanım olarak en uygun kişiyi seçmek gerekir. Terfide de bunu yapmak durumundayız, liyakat dışındaki şeyleri terfide esas aldığınızda etik bir sorunla karşılaşmanız kaçınılmazdır. Ödüllendirme yaparken liyakat dışındaki

bir şeyi, bu ne olursa olsun esas aldığınızda da etik bir hata yaparsınız ya da işten çıkarmada böyle davranırsanız da hata yaparsınız. Kişiler işten çıkarılabilir, hiç kimse işten çıkarılamaz değildir. Ama işten çıkarmanın belli kuralları vardır, ona dikkat edersiniz, hakkı hukuku gözeterek kişileri işten çıkarırsınız. Kişi işini yapmıyorsa, işini sevmiyorsa bir kişi, onu uyarırsınız, bu şekilde olmayacağını söylersiniz, hukuki kuralları dikkate alarak, onu işten çıkarırsınız. Onun için her işten çıkarma etik dışı değildir, ama belki biraz önce söylenilen bir şikâyetten dolayı, kişi özel isteklerini yerine getirmiyor diye işten çıkarırsanız, bu etik olmaz. Çünkü bazen çok kolay işten çıkarılıyor insanlar, sözleşmeli personel olarak ya da taşeron şirketlerde çalışan insanlar buna örnektir. Yönetici ya da patron bir şeye kızıyor, bunu işten çıkarın diyor, işten çıkarıyorlar onu o anda. Biraz sonra belki sonra yöneticinin siniri geçtiğinde yanlış yaptım diyecektir, ama iş işten geçiyor çoğu zaman.

İşyerinin ya da kurumun etik bir işyeri olması nasıl sağlanabilir? Burada çalışanlar olarak bizim de yapabileceklerimiz söz konusudur. Hep şunu bekliyoruz: Kurumun yöneticileri bir şeyler yapsın ve bu kurum etik bir işyeri olsun. Hayır, bizim kişiler olarak da yapabileceğimiz şeyler vardır. İki tane çok temel ilke söyledim. Bir tanesi, işimizi yapmamız. Arkadaşlar, işini yapmamanın mazereti olmaz. O işten memnun değilseniz, o işi değiştirmek için çaba göstermek gerekir. Ben biliyorum, 20 yıl aynı işte çalışıyor “hiç memnun değilim, lanet olsun bu işe” diyor, ama yine orada çalışmaya devam ediyor. Hayır. Öyleyse, başka bir yere geçmeye çalışmak lazım.

İkincisi, karşıdaki kişilerle saygı sevgi çerçevesinde bir ilişki kurmak gerekir; bunu yaparsak o kurumun etik bir işyeri olması konusunda önemli bir adım atmış oluruz. Yöneticinin işyerinin etik bir iş ortamına sahip olmasında katkısı çok daha fazla olabilir. Buna devletin de, yasama, yürütme ve yargıyla yapacağı hukuksal düzenlemelerle çok önemli katkıları olabilir.

Bu konuda etik kurallar bize ne sağlayabilir? Bazı etik kurallar sayılıyor, yalan söyleme, zarar verme, herkese faydalı ol gibi. Hangi etik kurallara uyar-sak bir işyeri ya da insan ilişkileri etik olabilir? Goodpaster “Ahlaksal Sağduyu” başlığı altında on kural öneriyor: Kimseye doğrudan zarar verme, başkalarının haklarına saygı göster, kimseye yalan söyleme ve kandırma, verdiği sözleri tut ve sözleşmelere sadık kal, yasaya saygılı ol, başkalarını tehlikelerden koru, ihtiyacı olanlara yardım et, adil ol ve bu buyruklara göre hareket etmeleri için diğer insanları yüreklendir. Bunu bir örnek olsun diye aktardım, doğru bulduğum için değil. Birinci ilke kimseye zarar verme. Bir itirazı olan var mı? Kimseye doğrudan zarar verme. Çalışırken işyerinde, işini yaparken kimseye zarar verme. Buna katılıyoruz, ama mesela işyerinde işinizi yapmadığında birine zarar veriyorsunuz. Zarar vermeme öyle çok net bir şey değildir ya da kılık kıyafetle de birisine zarar verebilirsin, birisi senin kıyafetini beğenmez, saçını beğenmez, sakalını beğenmez, der ki ben buna dayanamıyorum bana-hatta topluma-zarar veriyor der. Başka bir deyişle, zarar verme biraz göreceli bir şey.

Başkalarının haklarına saygı göster, kimseye yalan söyleme ve kandırma; bunlar çok önemli etik ilkeler. Peki, hiç yalan söylemedim diyen var mı içinde? Yalan söylemek nedir? Ne yalan ne değildir? Bunun üzerinde durmak gerekiyor.

SALONDAN

Hocam ismim İbrahim. Yalan söylemek her zaman yanlış mıdır?

■ **Prof. Dr. Harun TEPE**, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, Felsefe Bölümü Öğretim Üyesi*

Yalan söylememek gerekir evet. Yalan hiç iyi bir şey değildir.

Şunu söyleyeyim; Sevgili İbrahim, bana bir kere yalan söylediğini görürsem, bir daha senin hep yalan söyleyebileceğini düşünürüm. Bu yeterince bir zarar değil midir? Bir kişinin bana bir kere, bakın bir kere yalan söylediğini görsem, ondan sonra hep şunu düşünürüm: acaba yine yalan mı söylüyor bu bana? Tabii ki hiçbir ilke aslında mutlak olarak geçerli değildir, ama etik ilkeler genel-geçerlidir.

Ben size bir örnek vereyim. Mesela bir hastanız var ve biliyorsunuz ki hasta ölmek üzere. Siz de onu son defa göreyim, helalleşeyim, vedalaşayım diye onu görmeye gidiyorsunuz. Hastaneye gidiyorsunuz, hastaya “merhaba Ahmet Bey ya da Ayşe Hanım, sizi çok iyi gördüm” diyorsunuz. Yalan söylüyorsunuz açıkça. Peki, “seni çok kötü gördüm, çok kötü olmuşsun” deseydiniz, daha doğru olur muydu? Bunu söylememek gerekir. Belki çok iyi gördüm demeden de kişiye kendini iyi hissettirmenin bir yolu bulunabilir. Onun için etik ilkeler önemlidir, yalan söylememek gerekir bu da doğrudur, ama bunu bilmek her durumda doğruyu bulmaya yetmiyor.

Diğer bir ilke de “verdiğin sözleri tut ve sözlerine sadık kal” ilkesi. Burada yine aynı durum söz konusu, bir kere sözünü tutmazsan bir daha ben sana nasıl güveneceğim? Diğer ilkeler de yasaya saygılı ol, başkalarını tehlikelerden koru, ihtiyacı olanlara yardım et, adil ol ve bu buyruklara göre hareket etmeleri için insanları yüreklendiriyor. Bu etik ilkelere uymak etik davranmada size yardımcı olabilir. Onlara göre hareket ederseniz etik ihlal yapma olasılığınız azalır. Ama sadece bu ilkelere uyararak etik olarak doğruyu bulamayabilirsiniz.

Öyleyse, kişiler nasıl etik olabilir? Etik kurallara uymakla diyeceksiniz. Etik kurallar önemlidir, ama biraz önce “yalan söyleme!” kuralı üzerine konuşurken arkadaşınız beni sıkıştırmaya çalıştı haklı olarak. Etik kuralları ezberlemek, hiç içselleştirmeden, ne olduğunu anlamadan ezberlemek, hiçbir işe yaramaz. Onun için bunları uygulayabilecek halde olmanız lazım. Bunun için önce etik duyarlılığa sahip olmak gerekir. Sonra karşınızdakilerin de insan olduğunu unutmayıp öyle davranmak gerekir. Karşınızdaki insanlara insan gibi davranabilirsiniz, bu mümkün; yani saygı ve sevgi çerçevesinde davranmak mümkün.

Onun için etik kurallar önemlidir, ama etik kurallara ezbere uyarmanız hiçbir anlam da ifade etmeyebilir. “İşini yapmakla etik olursunuz”. “İşini yapmak”, bunu çok önemsiyorum ben. Bir işyerinde kendisine verilen işi yapmayan kişi etik bir kişi olabilir mi? Kişilerin kendilerinden beklenen işleri gereği gibi yapmadıkları bir iş yerinde etik bir ortam olabilir mi? İşini yapmak gerekir. İşinizi beğenmeyebilirsiniz, bu da anlaşılır, o zaman o işi değiştirmek için uğraşmak gerekir. Değiştirinceye kadar da elinden geldiğince işi gereğine uygun yapmak gerekir.

Nasıl etik bir kişi oluruz? Doğru değerlendirmeler yapmakla, öncelikle neyse karşınızdaki onu doğru değerlendirerek etik bir kişi olmaya adım atabilirsiniz. Diyelim ki, bir kişiyi değerlendiriyorsanız. Söz konusu kişi ben olayım. Şimdi beni ilk kez burada gördünüz, yarım saat, bir saat süre içinde edindiğiniz bilgilerle beni doğru değerlendiremezsiniz. Benim giyimime, saçıma, sakalıma bakarak beni doğru değerlendiremezsiniz. Şimdi belki konuşmam bittikten sonra, ilk gördüğünüz ana göre beni biraz daha iyi değerlendirebilirsiniz, ama bu veriler beni değerlendirmeniz için yine de yeterli değildir, beni yeterince tanımıyorsunuz hala. Onun için bir kişiyi değerlendirmek için daha fazla zaman, daha fazla bilgi, farklı yanlarını görebilmek gerek. Onları görmediğinizde hata yapıyorsunuz. Değerlendirme bir bilgi ve değer bilgisi sorunudur.

Konuşmanın sonunda, bize etik olmak için bir reçete, bir ilke verebilir misiniz diye sorabilirsiniz. Etik ilkeler verdim, örnek olarak, yukarıda. Ama bu ilkelerin bazı durumlarda geçerli olmayabileceğini, bize yanlış yaptırabileceğini de söyledim. Etik olmak için benim size verebileceğim bir ilke, bir reçete yok, bir davranış kuralı yok. Ama benim çok önemseydiğim bir ilke var etik tarihinde. Ne yapmamız gerektiğini değil de neyi istememiz gerektiğini söyleyen o ilkede şöyle diyor: “Öyle eyle ki senin istemenin maksimi, genel geçer bir yasamanın ilkesi olabilsin”. Biliyorum bu Çinceye yakın bir cümle sizin için. Ne demek bu diyorsunuzdur bana. Felsefe öğrencileri de aynı şeyi söylüyorlar. Ama bu ilke şunu söylüyor arkadaşlar: Diyelim ki biraz önce dedi ya bir arkadaşınız, yalan söylediniz. İşe geç geldiniz, amir size niye geç geldin diye sordu. Siz de çocuğum hasta onun için geç geldim dediniz. Uyuyakaldım dememek için yalan söylediniz. Peki, bu tür durumlarda herkesin yalan söylemesine var mısınız? Ya da eşiniz eve geç geldi, neredeydin dediniz, o da, durum farklı olduğu halde, mesai uzadı mesaide kaldım, onun için geç geldim dedi. Bunu herkesin söylemesine var mısınız? Herkes böyle yaparsa, herkes bu ilkeye göre davranırsa ne olur? Bunu demek istiyor bu ilke. Sanki istediğiniz şey bir doğa yasası olacakmış gibi, sanki herkes bundan sonra böyle hareket edecekmiş gibi eylemde bulunun diyor bu ilke. Ben böyle bir durumda yalan söyleyebilirim diyorsanız, herkes o durumda yalan söylerse ne olur diye düşünmeniz gerekiyor. 18. Yüzyılda yaşayan Alman filozof Immanuel Kant’ın ortaya koyduğu bir buyruk bu.

Kant’ın kendi verdiği bir örnek var. Sizden borç para istiyorum, ama parayı geri vermeyi düşünmüyorum, niyetim parayı geri vermemek. Geri vermemek üzere diyor birisinden borç para alıp, bu ilkenin genel geçer bir yasa olmasını isteyebilir misiniz? Başka bir deyişle, herkes böyle yaparsa ne olur diyor. Her-

kes geri vermemek üzere borç para alırsa ne olur? Bugünkü durum olur. Kimse kimseye borç vermez. Gider bankadan kredi alırsınız. Güveni yoksa ve verilen söz tutulmazsa, kimse kimseye borç vermez; nitekim durum da tam öyle. Bizde bir özlü söz var ya, “dost kara günde belli olur” diye, çok doğru bir söz. Eğer bir insanın dostunuz olup olmadığını öğrenmek istiyorsanız, ondan borç para isteyin. O zaman ne kadar dostunuz olup olmadığını göreceksiniz.

Kant’ın ilkesinin dediği de bu. Ama bu ilkesinin çok daha açık bir ifadesi de var. Onun “pratik buyruk” adını verdiği: “eylemlerinde başkalarını bu arada kendini de sırf bir araç olarak görme, amaç olarak gör!” İnsan amaçtır, araç değildir diyor. İnsanı yalnızca bir araç olarak görürseniz, orada etik sorunla karşılaşırırsınız. Tabii ki bir iş vardır iş yapılacaktır, ama işle birlikte de onu yapan kişinin de bir insan olduğunu unutmamız lazım diyerek konuşmamı bitirmek istiyorum.

Çok teşekkür ediyorum beni dinlediğiniz için.

Oturum Başkanı: Gülşah Sibel AKBULUT

Yaklaşık 8–9 dakika soru-cevap için vaktimiz var. Hocamıza soru sormak isteyen varsa soru-cevap kısmına geçiyoruz. Sayın Genel Sekreter Yardımcım Mustafa Bey bir soru sormak istiyor.

■ Dr. Mustafa SALDIRIM, Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı

Hocam teşekkür ediyorum. Tabii siz pek çok kurumla birlikte çalışıyorsunuz. Yargıtay’la da ilk kez çalışıyorsunuz.

Hocam biz bu projeye başlamadan önce bir anket uyguladık ve personel etik kurallarına ilişkin bir ön taslak gönderdik. Sonra personelimize dedik ki, görüşlerinizi yazın bir ön taslak olarak. Bu anketleri olduğu gibi Gülriz Hocamıza verdik, asistanlarına verdik. Sonra hocam buyurun yorumlayın dedik. İnanın anketlerde ne yazdığına ben bakmadım ilkesel olarak. Hocam siz istediğiniz gibi yorumlayın dedik, oradan da size geldi.

Şimdi başka kurumlar da böyle bakıyorlar mı? Her kademedeki çalışan, etik olsun diğer konuda olsun her türlü görüşlerini rahatlıkla ifade etsinler, bunları hocalara verelim, onlar da özgürce paylaşsınlar tartışsınlar. Diğer kurumlarda var mı hocam bu tür şeyler? Bu deneyimlerinizden yararlanmak isterim.

■ Prof. Dr. Harun TEPE, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, Felsefe Bölümü Öğretim Üyesi

Şöyle söyleyeyim öncelikle, olması gereken bu. Ben bunu sunumumda, sıkıntıların ne olduğunu görmek, nerelerde arkadaşların kafalarında sorular var görmek için o anketi kullandım. Ben Amerika’dan örnekler getirip onlar üzerinde konuşsaydım, söylediklerim biraz havada kalırdı. Onun için kendimizden, kendi sorunlarımızdan hareketle konuşalım diye düşündüm.

Biz neyse, öyle de görünelim. Hani dedim ya hep “ya olduğun gibi görün ya da görüldüğün gibi ol”. Sorunları aşmak ancak onlarla yüzleşmekle mümkün olur. Sorun buysa, birisi böyle bir sorun görüyorsa, -bunu özellikle de vurguladım, birisinin gördüğü bir sorundur bu, doğru olabilir yanlış olabilir diye-bu sorunu konuşalım. Yüz kişiden bir kişi bu sorunu görmüştür, belki diğer 99 kişi böyle bir sorun görmüyor olabilir. Örnekleri bu şekilde kullandım. Öte yandan, sorunlarımızı bilirsek, onlarla yüzleşirsek, onları daha kolay aşarız. Onların üzerini ör-

tersek baş etmemiz daha güç olur diye. Bunun için teşekkür ediyorum bu bilgiler için. İşimi kolaylaştırdılar.

Daha yararlı olabilirim diye bu bilgileri kullandım, ama olması gereken bu. Her yerde var mı? Her yerde yok, onu söyleyeyim. Bundan önce HSYK'nın bir projesinde görev aldım, onların etik ilkelerle ilgili bir projesiydi bu. Orada çalıştık, onlar da sizin gibi projeyi sahiplenmişlerdi ve yürekten çalışıyorlardı. Biz onlara, onlar bize güveniyordu, güzel bir çalışma ortamı vardı. Burada da onu gördüm.

Çok teşekkür ediyorum, sağ olun.

Ben biraz fazla konuşmuşum aslında değil mi? Ben yarım saat konuşacaktım. Sayın Başkan da hoşgörülü davranmış. Vaktimi aşmışım. Kusuruma bakmayın. Sorularınız, eleştirileriniz varsa memnun olurum. Yanlış bir şey söylemiş olabilirim, eksik bir şey bırakmış olabilirim. Buyurun.

SALONDAN

Öncelikle teşekkür ediyorum, çok güzel duygularımıza değindiniz. Özellikle her iki tarafın da insan olması bakımından olan görüşleriniz ile. Biz bütün Yargıtay personeli olarak aslında gerçekten hepimiz aynı şeyleri düşünüyoruz. Bizim hislerimize tamamen tercüman oldunuz. Teşekkür ediyorum bu konuda.

Benim merak ettiğim şu: Yargıda güveni toplumsal olarak, Türkiye olarak artırmaya çalışırken, HSYK da böyle bir şey yapmış, şimdi Yargıtay yapıyor. Biz böyle içimizde yapıyoruz bunları. Yargıda güveni kendi içimizde mi artıracamız, toplum bunu nasıl bilecek de yargıya güven artacak?

■ **Prof. Dr. Harun TEPE**, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, Felsefe Bölümü Öğretim Üyesi*

Tabii ki bu projeler, çalıştaylar işin bir parçası.

SALONDAN

Sanki hani biraz böyle biz içimizde yapıyoruz, kendi kendimize olan güvenimizi artırmaya çalışıyoruz gibi. Bir de şunu söyleyeyim, bu proje gerçekten şimdiye kadar Yargıtay'da yapılan en güzel çalışmalardan biri oldu. Daha önceki sempozyumlarda ya da seminerlerde biraz hep şöyle bakmıştık biz, vakit kaybı gibi geliyordu. Ama Sheraton'dan başladığımızdan beri, gerçekten bizler için, personel için ve Yargıtay için bir şeyler yapıldığını hissettik. Güzeldi, her şey çok güzel. Merak ettiğimiz bu. Bunlar bir kitapçık halinde yazılıp kalacak mı? Yoksa söylenilen şeyleri uygulamaya hızlı bir şekilde geçirebilecek miyiz? Sonra sizin de değindiğiniz bazı konular vardı, ama onların çok ayrıntıları var. Gerçeklikte, uygulanabilirlikte ne kadar doğru, ne kadar yapabiliyoruz bunları? Tartışılabilir konular oldu onlar biraz.

Sonra dediğim gibi, Yargıtay’da güveni kendimize mi yapmaya çalışıyoruz? Bu toplumda adalete olan güvenin yeniden canlanması nasıl olacak? Gerçekten ihtiyacımız var buna. Nasıl sağlayacağız bunu?

■ **Prof. Dr. Harun TEPE**, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, Felsefe Bölümü Öğretim Üyesi*

Tabii bazı sorularınız benim gücümü aşıyor, Mustafa Bey ya da Rıfat Hoca cevap vereceklerdir. Ben projenin geneline hâkim olmadığım için, ama HSYK’nın projesinde de-ki, Mustafa Bey bilgi verir belki bu sorunuza-halkın adalete olan güvenini artırmak için bir parçasıydı. Tabii ki önce kendi içimizde konuşacağız, ama bu yalnız kendi iç işimiz değil. HSYK projesinde sanıyorum güveni yüzde 15 gibi yükseltmek gibi bir hedef vardı, öyle bir iddiaları vardı.

SALONDAN

Mesela biz HSYK’nın da böyle bir şey yaptığını sizden duyduk. Toplum bunun farkında değil. Yani sadece personel, çalışan olarak kendi kendimize güveni artırmışız gibi.

■ **Prof. Dr. Harun TEPE**, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, Felsefe Bölümü Öğretim Üyesi*

Şöyle bir şey, güven nasıl yükselir? Adaletin tecelli ettiğine halk inanırsa yükselir. Halk diyecek ki, adalet tecelli ediyor. Bunun oluşturulması lazım. Bu tabii ki önce hâkim ve savcılarının en başta etik davranışlarıyla, etik kararlar vermeleriyle mümkün olacaktır. Ama halkın da bunun farkında olması lazım. Bu kanaatin halkta uyanması lazım; bu uyanmadıkça bizim projelerin başarıyı yakalaması zor gözüküyor. Ama projelerle amaçlananlardan biri de bu. Kısaca önce yargı adil olacak, sonra da insanlar bunun farkında olacaklar. Güven böyle yükselir.

Oturum Başkanı: Gülşah Sibel AKBULUT

Çok teşekkür ederiz Hocam, bize ayrılan oturum süremizin sonuna geldik.

■ **Prof. Dr. Harun TEPE**, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, Felsefe Bölümü Öğretim Üyesi*

Ben çok teşekkür ederim. Mustafa Bey bir şey söyleyecek.

Oturum Başkanı: Gülşah Sibel AKBULUT

Gülay Hanımın sorusuna cevap vermek için Genel Sekreter Yardımcımıza söz hakkı doğdu.

Bu güven ve saygı konularında bir sonraki oturumda birlikte tartışacağız. O yüzden bir sonraki oturumda daha rahat konuşacağımızı düşünüyoruz. Her türlü sorunumuzu da tartışacağız. Sağolun.



1. GÜN

OTURUM II: **YARGI PERSONELİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİNE İLİŞKİN GÜNCEL SORUNLAR**

KONUŞMACI:

Dr. Mustafa SALDIRIM

Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı

“Yargı Personeli Etik Davranış İlkelerine İlişkin Güncel Sorunlar”

“Yargıtay ve Etik”



15 Mayıs 2017

YARGI PERSONELİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİNE İLİŞKİN GÜNCEL SORUNLAR (SORU-CEVAP)

■ **Dr. Mustafa SALDIRIM**, *Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı*

Arkadaşlar tekrar merhaba. Konuşmama başlamadan önce kafanızda pek çok soru işareti olduğunu görüyorum. Dolayısıyla o soru işaretlerini gidermeden konuşmama başlamanın da çok faydalı olmayacağını düşünüyorum.

O yüzden bir önceki oturumdan başlayarak, önce sorularınızı alacağım, ondan sonra da kalan sürede ben sunumumu yapacağım. Şimdi bir önceki oturumdaki sorudan itibaren tekrarlar mısınız sorularınızı?

SALONDAN

Söylediğim gibi, bu Çalıştay için gerçekten çok teşekkür ediyorum şahsım adına, bütün arkadaşlarım adına, çok güzel bir çalışma oldu. Ama biz istiyoruz ki bu çalışma ana başlıklar halinde kalsın. Yani gerçekten bunun altında yatan, olması gereken şeyleri hayata geçirelim, uygulanabilirliğini artıralım.

Bir de en çok merak ettiğim, biraz önce de sorduğum bir şey var. Bu çalıştayın ana amacının toplumun yargıya olan güveninin artırılması olduğunu söylüyoruz, düşünüyoruz. Biz bu çalışmaları yapıyoruz, biz zaten yargı personeliyiz. Kendi içimizde tamam birbirimize güvenelim, yargıya olan güvenimizi de artıralım, ama toplumsal bazda bunu nasıl yapacağız?

Ben istiyorum ki, şu an ülkem adına insanlar gerçekten yargıya güvensinler, yargıya inansınlar istiyorum. Ama son zamanlarda biliyorsunuz bayağı bir güven çöküşü yaşadık ki, bu aşamada böyle bir şeyin yapılması da, tam denk gelmiş gibi bir şey. Gerçekten artık yargıya olan güvenin tekrar kazanılmasını, en üst seviyeye gelmesini şahsım adına çok istiyorum. Tabii toplum da, bütün arkadaşlar da bunu istiyordur eminim.

Sadece bu projeye, yani “Yargıtay Etik, Şeffaflık ve Güven Projesi”yle ve bu çalıştayla ülke çapında bunu sağlayabilecek miyiz?

■ **Dr. Mustafa SALDIRIM**, *Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı*

Şöyle açıklayayım. Bu etik ilkeler ne işe yarayacak? Açış konuşmamda da söyledim. Etik kurallarla ilgili iki temel şey var: Birincisi, her meslek grubunun evrensel standartlarda kendi uyacağı etik kuralları belirlemesi. Bakın biz bu kadar güzel bir organizasyona sadece 40’a yakın Yargıtay üyesine kontenjan ayırdık, 26 Cumhuriyet savcısına kontenjan ayırdık, 70 hâkime kontenjan ayırdık,

ama 130 personele kontenjan ayırdık. Yani hâkim sınıfından olanlara eşit sayıda personele para ayırdık, zaman ayırdık, emek ayırdık.

Neden? Bu çok ciddi bir anlayış değişikliği, bunun çoğunuz farkındasınız, farkında olduğunuzu düşünüyorum. Meslekte yargı sisteminde en az bir 10 yıl çalışanlar bunun çok iyi farkındadır. Yeni başlayanlar bilemeyebilirler, ama en az 10 yıl çalışanlar bunun ne anlama geldiğini çok iyi algılayabilecek durumdalar.

Bu sadece ülkemize ilişkin bir örnek değil. Bakın Sheraton’da son gün çoğunuz oradaydınız, Yargıtay Daire Başkanımız, tetkik hâkimimiz, Cumhuriyet savcımız ve personelimiz aynı masada, aynı ortamda, aynı anda kendi gruplarının görüşlerini dile getirdiler. Nihal Jayawikrama Bey 85 yaşındaydı, dünyanın dört bir yanında en az 150 ülke gezmiştir. Hayatı etik ilkeleri oluşturmakla geçmiş ki, burada Birleşmiş Milletlerin Yargıda Dürüstlük Grubunun lideridir kendisi. Ben ona sordum, dedim ki şu manzarayı görüyorsunuz dedim, dünyada başka bir eşi benzeri var mı dedim, gördünüz mü? Hayır dedi, ben ilk kez burada görüyorum ve şu an çok şaşkıyım dedi.

Yine Avustralya Yüksek Mahkemesi hâkimi vardı, Murray Kellam Bey, “inanılmaz demokratik bir ortam” dedi. Harun Tepe Hocamıza da sordum, hiçbir filtrajdan geçmeden biz hocalarımıza dedik, personelimiz böyle düşünüyor, buyurun. Hatta o hocamız başka hocamıza da aktardı. Aslında biz bunun şifrelerini Yargıtay Stratejik Planı’nda da vermiştik, dikkatlice okumuş iseniz belki fark etmişsinizdir. Kurum içinden ve kurum dışından Yargıtay’a yönelik ne kadar eleştiri varsa, hepsini stratejik plana biz yazdık zaten.

Başka kurumlar ne yapıyorlar? Bilemiyorum. Biz eksiklerimizi, yanlışlarımızı yazdık. Sonra Stratejik Plan’ın sonunda bunları nasıl düzelteceğimizi yazdık. Bütçesini yazdık, zamanlamasını yazdık, hangi birimlerin sorumlu olduğunu yazdık ve şu an adım adım ilerliyoruz. Yine Stratejik Plan’a bakarsanız –2015-2019 Stratejik Planı’na– orada beş tane ana amaç var, ikincisi etik ilkeleri belirlemek. Üye, hâkim, Cumhuriyet savcısı ve personel. İki yıl önce yazdığımız neyse, işte şu an onu uyguluyoruz. Yani bu çok ciddi bir tasarım ve bütünsel bir bakış açısıyla yaklaşıyoruz. Bu yaptığımız çalışma da bu bütünlüğün çok önemli bir parçası.

Tabii burada şöyle bir varsayımımız var bizim, projenin başarılı olabilmesi için. Biz insanlara imkân verirse, olanak tanırsak, onlara güvenirse, bu personelimiz, hâkimimiz, savcımız ve her türlü yargı çalışanımız olabilir, yüzde 80–85–90 oranında olumlu bir yanıt alacağız. Bu evrensel ilkelere, bu evrensel doğrulara insanlarımızın büyük bir kısmı sahip çıkacak, sahiplenecektir diye düşündük. Varsayımımız bu ve biz bunun gerçekleşeceğine de inanıyoruz.

Şimdi gelelim güven konusuna. Etik ilkelerde iki tane önemli şey var dedim. Birincisi, her kademedeki personelimizin kendi davranış kurallarını belirlemesi. Bakın biz size ön taslak verdik, anket gönderdik. Sonra dedik ki Sheraton’da, buyurun arkadaşlar bu ön taslaktır, siz üzerinde çalışın, istediğinizi değiştirin,

istediğinizi ekleyin, istediğinizi çıkarın, bu sizin belirleyeceğiniz kuraldır. Bugün de aynı şeyi diyeceğiz. Öğleden sonra ve yarın, “siz Yargıtay personeli olarak hangi kurallara tabi olmak istiyorsunuz?” buyurun belirleyin diyeceğiz.

Belirleyeceğiz, uygulayacağız, ama bununla da sınırlı olmayacak bu. İşte şeffaflık bileşeniyle bunları nasıl uyguladığımızı topluma, vatandaşa göstereceğiz. Mesela ne yaptık? Kararları açtık, artık hiçbir kararımız gizli saklı değil. Neden? Herkes verdiği kararın hesabını versin. İşte hocalarımız burada, girsin incelesin, eleştirsin, değerlendirsin, makale konusu yapsın. İşte şeffaflık bu, hesap verebilirlik bu.

Yarın bir gün ortalama yargılama süreleri konusuna geleceğiz. Biliyorsunuz zamanınızın belki çoğu, özellikle müdürlerin “şu dosya ne zaman çıkar, bu dosya ne zaman çıkar?” sorularına muhatap olmakla geçiyor. Niye? Şimdi sorulunca söylüyorsunuz, internete bunu koysak, vatandaş bilse ve sormasa, araya bir sürü insan girmese daha iyi olmaz mı? Üstten gelince, ben sorunca söylüyorsunuz öyle değil mi? Veya amiriniz sorunca söylüyorsunuz. Yargıtay üyesine sorunca vatandaş öğreniyor. Örnek olarak veriyorum. Aslında etik olan budur, her vatandaşın bilmeye hakkı vardır. Bunu sağlamalıyız.

Her vatandaşın hakkı olan bir şeyi, biz vermiyoruz, vatandaş da o anayasal hakkını kullanmak için birtakım mekanizmaları devreye sokmak zorunda kalıyor. Vatandaş dosyası bir yılda mı çıkar, altı ayda mı çıkar öğrenmek istiyor. Ben de tetkik hâkimliği yaptım. Yani aşağı yukarı bir dosyanın ne zaman çıktığı bilinir ve vatandaşın bunu öğrenmeye hakkı var.

Bakın, çocuğunu ne zaman teslim alacak bunu bilmeye hakkı var. Bir işadami parasını ne kadar zamanda icraya koyacak, alabilecek, bunu bilmeye hakkı var. Bir insan boşanma davası açmış, eşinden 7 yıldan beri ayrı, başka biriyle birlikte. Sırf dosya kesinleşmediği için kişi gayrimeşru bir hayat yaşıyor konumuna düşüyor, o durumda. 7 yıl-10 yıl geçiyor. Bu insanın özel hayatını düzene sokmaya hakkı var arkadaşlar, bunu bilmeye hakkı var.

O yüzden bizim bunu kolaylaştırmamız lazım. Şu an Türkiye bilgi teknolojileri bakımından Avrupa Konseyi’ne üye devletler arasında gerçekten çok ileri safhalarda; yani bir ülke dışında hepsinden çok iyi. Şeffaflık bileşeni kapsamında yaptığımız çalışmalarla topluma böyle güven aşılayacağız. Diyeceğiz ki, süreçler şeffaf. Dosyalara öncelik veriyorsak, neye göre öncelik verdiğimizizi ilkelerle açıklayacağız. Bozmadan geçtiği için öncelikli, karar düzeltmeden geçtiği için öncelikli. Bunları hep uyguluyoruz, niye vatandaşa bunu izah etmiyoruz? Sonra vatandaş diyor ki, şunun numarası önce çıktı. Kardeşim karar düzeltme, kardeşim iki bozmadan geçmiş mesela ya da tazminat davası, ama birinin kolu bacağı kopmuş, öbürünün kamyonu çarpmış. İkisinin önceliği bir mi? Niye bunları biz vatandaşlarla paylaşıp, güveni sağlamıyoruz? İşte şeffaflık dediğimiz, iş süreçlerimizi işleyişimizi topluma açmak, toplumun denetimine sunmak. Bu şekilde hem etik kuralları uygulayacağız, belirleyeceğiz ve bunun da görünebilir olmasını sağlayacağız. Bunlar da Stratejik Plan’ımızda olan şeyler. Yani bir anlamda kendi

içimizde sınırlı bir grupta yaptığımız bir çalışma değil, bu çalışmanın sonuçları adım adım toplumla paylaşılacak. Ama şunu da yapmıyoruz, yapmayacağız, hiçbir şeyi halının altına süpürmeyeceğiz. Baştan beri böyle başladık zaten, 2015'ten beri bu şekilde başladık; hiçbir şeyi yok saymayacağız, görmezden gelmeyeceğiz, bu sorunları çözeceğiz, bu şekilde başladık ve bu şekilde devam ediyoruz.

O yüzden kendimizi eleştireceğiz ve atılması gereken adımları da atacağız.

Var mı başka bir soru? Buyurun.

SALONDAN

Dosya kapanmış, biz diyoruz ki Başkanlar Kurulu'nun şu tarih ve sayılı kararı var, biz size örnek veremiyoruz. Avukatlarla böyle bir diyaloga geçiyoruz. Yani sıkıntı yaşıyoruz. Dosya kapandığı halde, ondan bir örnek istediği halde veremiyoruz. Biz de zorda kalmamak için müdürlerimize yönlendiriyoruz. Şeffaflık diyorsunuz, ama bu sorun nasıl aşılanacak? Mesela avukatlara bir örnek verilmiyor.

SALONDAN

Savcılıktan kapandığı an mahkemesine düşüyor, ama bizden örneğini almak istiyorlar. Ben bu dosyanın avukatıyım, beni taraflar sıkıştırıyor, neden beni mahkemesine yönlendiriyorsunuz diyorlar. Avukatlar savcılıktan kapanmadan kararı göremiyorlar.

SALONDAN

İtiraz ettiği zaman daha dosya bitmemiş oluyor, kapanmamış oluyor tamamen, savcının itiraz hakkı var. İtiraz edince tekrar geri Yargıtay'ın ilgili ceza dairesine geliyor.

SALONDAN

İtiraz sonucu daire yeniden bir karar, eğer itirazım doğru derse, bu sefer Ceza Genel Kurulu'na giriyor. Düzeltmezse kararını Ceza Genel Kurulu'nda inceleniyor bu sefer.

■ Dr. Mustafa SALDIRIM, Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı

Bugün daire karar verdi, dedi ki; A kişinin mahkûmiyetine dedi. Üyeler imzaladı mı bunu? Karar tekemmül etti mi? Etti. Savcı itiraz edince daireye gelince, ben ne diyorum? Diyorum ki, kararım doğrudur diyorum, ikinci bir karar yazıyor muyum? Müzakere etmiyor muyum o tebliğnameye göre?

Savcılık itiraz üzerine bir görüş gönderiyor ve o üyeler toplanıp o dosyayı incelemiyor mu arkadaşlar? Peki, inceleyince bir karar vermiyorlar mı olumlu ya da olumsuz? Verince eski kararı kaldırırken ya da itirazı reddederken yeni bir karar vermiyorlar mı? Peki, şunu soruyorum. Yani ilk karar verildiği an, imzalar

tekemmül edip Yargıtay Başsavcılığı'na gönderildiğinde niye avukat göremesin. Mantığını çözemedim.

SALONDAN

Yerel mahkemeye gitmediği için bilgi verilmiyor, ama anlatılmak istenen bu.

SALONDAN

İyice kesinleşmemiş olduğu için UYAP'a yansımıyor daha itiraz süresinde olduğu için.

■ Dr. Mustafa SALDIRIM, Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı

İşte bakın, zaten şeffaflık burada önem taşıyor. Peki, UYAP sistemini ikna edecek birileri yok mu bu Yargıtay'da? UYAP izin vermeyince biz üyeler, hâkimler, Yargıtay Başkanı hiçbir şey yapamıyor mu? UYAP mı bizi yönetiyor, yoksa biz mi UYAP'ı yönetiyoruz?

Şimdi şöyle arkadaşlar, işte bunlar çıkıyor ortaya. Şimdi itiraz üzerine düzeltse bile, yeni bir karar veriyor. Maddi hata da olsa, esastan da olsa, başka bir şey de olsa yeni bir karar veriyor. Eski kararı yırtıp atıp yok sayıp, eski kararmış gibi yapmıyor ki arkadaşlar, zaten suç o. O zaman bunun bir mantığı yok. İşte bunun gibi anlamsız birtakım kısıtlamaları kaldırıp, vatandaşın adalete erişimini de sağlayacağız ve projenin içerisinde “iş süreçlerinin kontrolü” dediğimiz şey de budur. Anlamsız birtakım yasaklar var.

Şimdi imzalar tamamlanmış, artık savcılığa gitmiş. Artık daire de o karara dokunamaz. Dokunduğu an-başkan da dokunsa üye de dokunsa-savcılığa gittikten sonra bu suçtur artık. Şimdi böyle bir noktadan sonra avukatla paylaşmak ya da en güzeli UYAP'ta o aşamadan sonra görünmesini sağlamak mantıklı değil mi? Niye vatandaşla kararı paylaşmıyoruz. İşte bunun gibi yüzlerce örnek çıkacak ve biz bu örnekleri düzelteceğiz.

İşte bunlar vatandaşın adalete erişim hakkının ihlalidir. Bir örnek daha vereyim. Bazı hukuk dairelerinde duruşmanın olduğu günün akşamı duruşma sonucunu onama ya da bozma diye asıyoruz. Mesela 3. Hukuk Dairesi öyle uyguluyor biliyorum, 10 Hukuk Dairesi de aynı şekilde. Peki, bunun UYAP'tan görünürlüğünü niye sağlamıyoruz?

Peki, bu UYAP'ı ikna etme şansımız yok mu? Mesela duruşmalı dosyalar için bir ekran açıp, vatandaşın bu duruşmanın sonucunda çıkan sonucu onamadır ya da bozmadır bilgisini vermek çok mu zor? Zaten alenen asmışsın onu. Onun görünürlüğünü niye sağlamıyoruz?

Şimdi tabii konumuz şeffaflık değil, ama arkadaşımız sordu ya, topluma güveni nasıl sağlayacağız? Sadece kendi aramızda mı kalacak? Hayır, işte kalmayacak. Bakın bu tür insanların adalete erişimini azaltan, zayıflatan sorunları ortadan kaldırmalıyız. Çünkü bu tür anlamsız kısıtlamalar, araya kapı tutucu dediğimiz insanları koyuyor. Kapı tutucu kim? Vatandaşla Yargıtay arasında, adliye arasında olan kişilerdir. İşte onları bizim kovmamız lazım. Nasıl kovacağız? Bu tür anlamsız kısıtlamaları kaldırarak kovacağız. Her şey oradan başlıyor; istismar, bazı kişilerin bundan çıkar sağlaması, kararları etkilediği görüntüsü vermesi, hepsi buradan başlıyor. İşte biz bunları aştığımız ölçüde vatandaşla aramızdaki iletişimi şeffaflık yoluyla sağladığımız ölçüde vatandaşın güveni de artacaktır. Vatandaş da bilgisayarına girip öğrenecek. Herkes bilgisayar kullanmayı biliyor, kendisi bilmiyorsa oğlu biliyor, damadı biliyor, kızı, gelini, yeğeni biliyor.

Bazı şeyler var UYAP'ta. Mesela bakıyorum, ne anlama geldiğini ben de anlamıyorum. "İlgili dairesine" diyor mesela savcılık ilamında, bir şey olmuş, karar düzeltme. "İlgili dairesine" demek ne demek? Benim karar düzeltmem kabul mü edildi, edilmedi mi? İnan ben bile anlayamadım. Soruyorum böyle olmuş deniliyor. Vatandaşın tam olarak anlayabilmesi için bu ilgili dairesine göndermenin ne olduğunu açıkça yazacaksınız, karar düzeltme talebiniz kabul edilmiştir, bunun anlamı şudur, bu artık daireye gidecektir ve daire yeniden inceleyecektir diyeceksiniz. Çok mu zor bunu yazmak?

İşte bakın, bunların hepsi şeffaflık dediğimiz, topluma güven vermek dediğimiz şey. İşte bunları yaptığımız zaman insanlar ne sizi rahatsız edecek, ne sizi rahatsız edecek başka kişileri bulma arayışına girecekler. Herkes işini gücünü yapacak ve bunlar son derece basit şeyler.

Buyurun.

SALONDAN

Benim şöyle bir sorum olacak. Biz yıllardır Yargıtay'da çalışıyoruz, ben ve bir sürü arkadaşım. Bu liyakat konusunda bayağı sıkıntılarımız oluyor. Mesela müdürlük sınavlarını hak etmiş bir sürü arkadaşımız var veya hak ettiğini düşündüğümüz. Daha önce de dışarıdan müdür getirilmişti, sonra onlar iptal edildi. Şimdi yeniden getiriliyor ve biz ne zaman tekrar bu tür hak ettiğimiz yerlere geleceğiz veya ne zaman liyakatimizin sonucunu göreceğiz?

■ Dr. Mustafa SALDIRIM, Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı

Her sorunun cevabını tabii ki benden alamayacaksınız, garantisini de alamayacaksınız. Ama şunun mücadelesini veriyoruz biz, bu ilkelerin yerleşmesinin mücadelesini veriyoruz.

SALONDAN

Biz de sorunlarımızı söylersek...

Sorunlarınızı zaten Sheraton'daki toplantıda Gülriz Hoca söyledi, burada-kinde Harun Tepe Hoca söyledi. İnanın gayet yeteri kadar size imkân tanıyoruz, bundan sonra da tanımaya devam edeceğiz. Ama Roma bir günde kurulmadı arkadaşlar. Siz bir günde her şeyi halledelim diyorsanız olmaz. Bunun mücadelesini vermezseniz olmaz.

Bunun mücadelesini vermek demek ne demek? Önce ehliyet ve liyakat konusunda sizlerin o sorumluluğu yerine getirmeniz demek. Bakın, şimdi dünyada eşi benzeri olmayan bir demokratik ortam sağlanıyorsa, bunun karşılığında da size çok ciddi bir sorumluluk düşüyor. Sizin de dünyada eşi benzeri olmayan bir üstün sorumluluk anlayışına sahip olmanız gerekiyor. Bunlar karşılıklıdır. Bu verilen imkânın karşılığının görülmesi, bizleri bu konularda daha cesaretle karar almaya itecektir; yani bu karşılıklı bir etkileşim.

Biz etik olmaya çalışırken, siz de etik olacaksınız. Biz sizden güç alacağız, siz de bizden güç alacaksınız ve bu şekilde kartopu gibi bu anlayış gelişecek ve uygun sonuçlara varacağız. Ama şunu söyleyeyim: Yargıtay'ın personel politikası gerçekten çok eski. Biz yeni Yargıtay Kanunu'nu hazırlarken, daha modern bir personel politikası öngördük. Birim başkanlıkları öngördük, ekstra birimler öngördük. Ama bu yaşadığımız çalkantılı süreçlerden dolayı buna yeteri kadar diğer adalet organları ve TBMM tarafından öncelik verilemedi. Yalnız bu bütün, yani buradaki çalışmalar mutlaka kanun çalışmalarına da yansıtılacak ve karşılığını bulacaktır. Stratejik Plan'da bu kısımlar da var, ama bir günde her şeyin çözülmesini de beklemeyin. Bu iş inanma ve inandırma işidir. Biz size inanacağız, siz bize inanacaksınız ve bu şekilde ilerlemeye devam edeceğiz.

SALONDAN

Zaten şöyle bir şey var. Bu etik kurallar dediğimiz çalışma kuralları ve iş ahlakı hakkında, buradaki arkadaşlarım olsun, şu an çalışmakta olan mesaideki arkadaşlarım olsun hepsi bu kuralların bilincinde. İşini yaparken kendini vatandaşın yerine koyarak en hızlı şekilde, en seri şekilde, vatandaşa kolaylık sağlayarak zaten yapmaya çalışıyor, ama bizlerin sorunları genellikle personelin üst ast ilişkilerinde.

Örneğin, bir dosya sorgusu yapılıyor, ancak dosya kapanmadan sonucu söylenmiyor. Siz arıyorsunuz beni ya da kalemi, ben diyorum ki benim yetkimde değil göremiyorum. Siz Başkanımı arıyorsunuz ya da bir üyemi arıyorsunuz ve dosyayı soruyorsunuz. Sonra, üyem beni arıyor ya da bir kâğıtla gönderiyor. Ben onun sonucunu söylemek durumunda kalıyorum. Böyle olunca eşitlik oluyor mu? Olmuyor.

UYAP sisteminde ben o ilamı beş kere açıyorsam, beş kere benim bu ilamı açtığım gözüküyor, beş kere yazdırdığım gözüküyor, ama ne oluyor? Ben açmış oluyorum. Siz ya da Başkanım açmış olmuyor. Bir eşitlik yapılacaksa, aslında bu aşamada yapılmalı diye düşünüyorum. Tamam, ast üst ilişkisi tabii ki olmalı, bu

her kurumda olmalı. Bunun sınırları ve çerçeveleri de olmalı. Ama konu şeffaflıksa, güvence, benim uymam gereken kurallara üst de uymalı, benim altımdaki de uymalı diye düşünüyorum.

Teşekkür ederim.

■ **Dr. Mustafa SALDIRIM**, *Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı*

Geçen ay Sheraton’da gerçekleşen grup sunumunda bu dediğiniz aynen söylendi, biz de aynen değiştirmeden kitaba da bastık.

SALONDAN

Bunlar kitaplarda yazıldı, ama aynı şekilde iki gün önce hâkimlerimiz, üyelerimiz ve başkanlarımızın katıldığı oturumlarda da bunların bu şekilde yapılması gerektiği açıkça belirtildi mi? Belirtildiyse de, bu kuralların uygulanabilirliği nasıl olacak? Çünkü sonuçta onlar hem hâkim, hem yüksek hâkim. Bu kâğıtta yazıyor, ama siz bana sorduğunuzda ben bunu reddedebilecek miyim ya da reddettiğim zaman diğer boyutu ne olacak bunun?

Teşekkür ederim.

■ **Dr. Mustafa SALDIRIM**, *Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı*

Bu görüşün orada bu kadar yüksek yargıcın önünde ifade edilmesinin bir anlamı yok mu sizce? Veya o görüşün hiçbir oynama olmaksızın aynen Yargıtay logolu bir kitapta yazılmasının bir anlamı yok mu?

Bunlar gerçekten çok ciddi bir anlayış değişikliğidir. Yargıtay logolu kitapta personelin bu şekildeki eleştirisi aynen yer alıyor, kayıtlara geçiyor arkadaşlar, 1000 tane basıldı bu, tüm üyelere dağıtıldı. Başka kurumlara dağıtılacak; Danıştay’a, Adalet Bakanlığı’na. Böyle böyle değişir. Aynı çalışmayı daire başkanlarımız ve üyelerimiz de yapıyor. Şimdi size dağıtacağımız formlarda da var. Personel, hâkim, Yargıtay üyesi arasındaki ilişkiye ilişkin kurallar neler olmalı? Buyurun belirleyin, yazın.

Bakın biz size ancak yol gösterebiliriz, ancak yolunuzu açabiliriz. Ama o yolda yürümek tamamen sizin sorumluluğunuzdur. Sizin orada özgürce uyulmasını istediğiniz etik davranış ilkelerinin ne olduğunu yazmanız gerekir. Bundan kaçarsanız bunun ahlaki ve vicdani sorumluluğu size aittir. Kendi kaderinizi kendiniz yazıyorsunuz. Biz yönetim olarak sadece buna olanak sağlarız, yol açarız, size yol gösteririz, teşvik ederiz, destekleriz; hocalarımızla, proje uzmanlarımızla. Ama bu sorumluluktan kaçmayın.

Bakın dünyada eşi benzeri olmayan bir demokratik anlayışla Sheraton’da, aynı oturumda personelimiz de konuştu, kitaba basıldı ve şu an yine çok özel imkânlarla buradasınız. Bu ciddi bir anlayış değişikliğidir. Şimdi ezbere de eleştirmeyin. Yapılan şeyleri de anlamaya çalışın, bu da sizin sorumluluğunuzdur.

Aynı şeyi ben Ceza Tevkifteyken de yaşadım. Bir gün hükümlü çocuklarla ilgili bir çalışma vardı. Sürmene’ye gittik, UNICEF çalışması. Çalışmalarımızı tamamladık. Ertesi gün gezi koymuşlar, Sümela Manastırı vesaire. Ben de dedim ki, Trabzon Cezaevine bir gideyim, hazır gelmişken onlar ne düşünüyor, bize nasıl bakıyor öğreneyim. Gelir gelmez,-pazar günü infaz koruma memurları var zaten, nöbetçi ikinci müdür de daha sonra geldi-personelle konuşmaya başladık. Arkadaşlar dedim, var mı bir sıkıntınız? Olmaz mı dediler, milletvekilleri gelir direkt buraya uğramadan mahkûmlarla görüşür, insan haklarını incelemeyle görevli heyetler gelir direkt mahkûmlarla görüşür, kimse bizim yüzümüze bakmaz, kimse bizi dinlemez. Bakanlık bürokratları gelir, mahkûmları dinler bizi dinlemez filan. Epey bir eleştirdiler.

Arkadaşlar dedim, bakın artık durum değişti. Ben hiç görevim olmadığı halde sırf sizi dinlemeye geldim, bunun farkında değil misiniz? İşte o zaman bazı şeylerin farkına varmaya başladılar. Aynı süreci sizlerle yaşıyoruz. Bu ezberlerinizden lütfen kurtulun. Söylenmeyin, size tanınan olanaklar çerçevesinde uygun şekilde muhataplarına söyleyin, o formlara yazın ve buna olumlu katkıda bulunun. Bu da sizin sorumluluğunuz arkadaşlar.

Buyurun.

SALONDAN

Merhaba efendim. Ben şeffaflık konusunda etikle ilgili şuna değinmek istiyorum. Mesela memleketten kalkmış gelmişiz buraya. Akrabalarımız, eşimiz, dostumuz biliyor ki, Yargıtay’da bir akrabamız var. Başı sıkışsa, bir derdi olsa mesela arayabiliyor. Örneğin, babamız diyor ki, oğlum şu akrabamızın şu dosyasının şu sıkıntısı varmış, bakabilir misin? Yeri geliyor babamıza yalan söylüyoruz. Diyorum ki, sordum baba, ama bize söylemediler. Biz personel olarak sordumuz zaman iş takibi yapmış gibi oluyoruz. Dışarıdan vatandaş kendi dosyasını sorarsa kendisine daha detaylı bilgi verirler diyoruz. Yani yeri geliyor babamızı bile kandırıyoruz, bırakın başkasını. Ama kurum içerisinde bazen şuna bile maruz kaldığımız oluyor. Eski üyelerimizden mesela, “işte şu dosyanın şu dairenin şu kararını çıkarıp getir bana” diyor. Diyorum ki, efendim bu bizim yetkimizde çıkmıyor, sizin yetkinizde elektronik imzanızla çıkarıp getirelim mi diyoruz. Kalsın o zaman diyor, getirme diyor.

Bir de şöyle, mesela bazı üyeler işi en iyi, en güzel, en seri bir şekilde kim hallederse o kişiyle çalışıyorlar. Biz de üyelerimize her türlü riske girerek, en iyi şekilde istedikleri evrakları getiriyoruz. Bu konu hakkında bir sıkıntı yaşayabilir miyiz?

Bakın, hâkimler ve üyelerimiz için oluşturulan etik ilkelerin bazı bölümleri emekli hâkimlere ilişkidi aynı zamanda. Yani emekli hâkimler için de geçerli. Tabii emekli hâkimleri toplayıp eğitim verecek halimiz yok, ama bundan sonra emekli olacak üyelerimiz ve hâkimlerimiz bunun etik olmadığını bilebilecek durumdalar.

Aynı şekilde Yargıtay'daki üye, hâkim ve savcılara ilişkin etik kurallar belirlenirken, mutlaka sizin uymak istediğiniz davranış kuralları onları da etkileyecek. Yani şöyle; burada etik kuralın kalkan görevi var. Şöyle bir kalkan görevi var. Bunlar yazılacak, basılacak ve eğitimleri verilecek. Ama personelin etik kurallarının ne olduğu konusunda üyelerimiz ve hâkimlerimize de eğitim verilecek. Diyeceğiz ki, personel etik kuralları bunlar, etiğe aykırı şeyler istemeyin.

Bu önemli bir farkındalıktır. Bu nedir? Kalkan etkisi, etik kuralların kalkan etkisidir. Akrabanız, eşiniz, dostunuz, hemşerinizi sizden bir şey istediğinde, kardeşim bakın bizim etik kuralların 4/1 maddesinde bu şekilde bilgi verilmez yazıyor, kusura bakma ben veremem diyeceksiniz, diyebileceksiniz. Ya da aynı şekilde başka bir nedenle söylemeyeceksiniz, doğrusu bu. Yani sistem buna göre ayarlanmış durumda, tasarlanmış durumda. İşte buna kalkan etkisi diyoruz.

Şimdi geleyim bu etik ilkeler bilincine. Tabii ki, biz pek çok davranış kurallarına, bunun etik ilke niteliğinde olup olmadığını bilmeden uyuyoruz, farkında olup olmadan uyuyoruz pek çok kurala. Demiyoruz ki, işe gelmek etik ilke, ben işe geleyim zamanında ya da işimi güzel yapayım, bu etik kural olduğu için. Ama bu çalışmada etik kurallarla biz standartlar da belirleyeceğiz. Bunlar somutlaşacak ve farkındalığı sağlayacağız. Niyet, eylem, sonuç. Bu eylemden kim kârlı çıkıyor şeklinde birtakım kriterler belirleyeceğiz. Bu da bizim farkındalığımızı daha üst aşamaya taşıyacak. O yüzden hepimiz bilincinde olsak dahi, etik bilgisi olmadan etik olunmaz arkadaşlar. Bu hâkimler için de geçerli. Bu farkındalıkla ilgili olan bir şey. Yaptığınız davranışların sonuçlarının neler olabileceğini öngörmeniz bakımından da son derece önemli bu çalışma.

Var mı başka soru?

SALONDAN

Merhabalar Mustafa Bey, 1. Hukuk Dairesi'nden Ali Rıza ben. Şimdi genelde bütün herkes farklı farklı da olsa bazı sorunlara değindi, sorunlarımız çok. Burada da bulunma cihetimiz, o sorunların belli bir düzeyde ortaya konulması ve bugün için çalışmalarımızda bile yapacağımız şeyler. Söylediğiniz gibi, gerçek anlamda yani bazı eşiklerin aşılması anlamında gerçekten çok farklı noktalara geldiğimizi düşünüyorum. Burada olmamız, Sheraton'dan sonraki süreç, söylediğiniz üzere o kitapçıklara resmi anlamda girmesi... Bu çalışmadan dolayı da teşekkür ediyoruz.

Benimki sadece sorun olarak değil, bir öneri anlamında... Demin söylediğimiz üzere, UYAP şöyle mi, böyle mi? UYAP mı bizi yönetiyor? Çok doğru söylüyorsunuz, ama işleyiş anlamında da bunu hızlandırmak adına bir önerim olacak benim, uygun görür müsünüz bilmiyorum. Şu andaki çalışmayla ilgili UYAP'ta da bazı sıkıntılar, personel eksiklikleri, aksaklıklar oluyor. Entegrasyonu sağlamak adına UYAP ile Yargıtay'ın "Etik, Şeffaflık ve Güven Projesi" arasında bir ya da iki personel görevlendirilip, demin konuştuğumuz sorunların tespiti ve hızlıca çözümü anlamında bir şey yapılabilir mi?

Teşekkür ederim.

■ Dr. Mustafa SALDIRIM, *Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı*

Teşekkürler. Şimdi biz tabii Birinci Başkanlıktan çok sınırlı personel aldık. Çünkü Birinci Başkanlıktan personel aldığımızda, Başkanlık kendi adamlarını getirdi, yine daireler ikinci planda diyecektiniz değil mi? Şimdi diyemiyorsunuz. Bu etik oldu diyorlar.

Şimdi şöyle, bu projeyi aşan bir süreç. Yani bir bütün; bunun şeffaflık bileşeni var, bunun güven bileşeni var ve sorunlar ortaya çıktıkça farklı farklı birimler, farklı farklı insanlar, çok farklı formatlarda farklı eğitimlere katılacaklar. Şu an sizin burada olmanızın sebebi, etik ilkelerin demokratik bir şekilde belirlenmesi. Burada etik ilkelerin oluşturulmasından dolayı buradasınız. Dolayısıyla tabii bu etik ilkeler çalışılırken, sonuçta Yargıtay bir bütün, başka konular ve başka alanlara da değinmek kaçınılmaz olacak. Ama onlar çıktıkça tabii ki ilgili birimlerle çalışmalar yapılacaktır arkadaşlar.

Var mı başka soru? Buyurun İbrahim Bey.

SALONDAN

Harun Hocamız bir önceki oturumda dört tane ana başlık altında soruları vardı, bunları kafamızda oluşturmamız gerekiyor demişti. İşyeri nasıl daha verimli, daha etik olur demişti. İkinci olarak, işyerinde acaba iş her şey midir? Üçüncü olarak, yaptığımız işin takdir edildiğini görüyor muyuz, ödüllendiriliyor muyuz? Ben mesela hiç UYAP görmedim, hizmetliyim ben, UYAP'la işim yok benim.

Kimin etik bilgiye ihtiyacı var? Hizmetli olarak benim daha çok olduğunu düşünüyorum. Hâkimlerin de, üyelerimizin de daha çok etik bilgiye ihtiyaçları olduğunu düşünüyorum. Askerlikte şöyle bir şey vardır; arşiv medeniyettir, aynısını yapmak tembelliktir. Yani bu dosya arşivi olarak algılanmasın. Benim düşüncem, herkesin kendi birimlerinde istişare yapması gerektiğini düşünüyorum. Mesela 1 Hukuk ya da 2 Hukuk olsun, kendi personeli arasında bunları paylaşarak, bilgi alarak bir istişare oluşturması gerektiğini düşünüyorum etik olarak. Birimlere yaymamız gerekiyor. Parça parçayız çünkü hepimiz burada. Diğer

arkadaşlarımızın bilgisi olmayacak. Belki kitaplarımız var. Çok önemli bu kitaplarımızın olması, ama birim olarak istişare yapmamız gerektiğini düşünüyorum.

■ **Dr. Mustafa SALDIRIM**, *Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı*

Görüşlerinizi oluştururken her zaman arkadaşlarınızdan görüş alabilirsiniz, onda bir sıkıntı yok. Kopya çekmek serbest, yani kuralları oluştururken.

SALONDAN

Yaptığımız işin takdir edildiğini görüyor muyuz?

Örnek veriyorum, iyilik ederek gönül alma.

■ **Dr. Mustafa SALDIRIM**, *Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı*

Anlayamadım, tekrarlayabilir misin?

SALONDAN

İyilik ederek gönül alma. Örneğin, bir personel açığa alındı, sonra tekrar işe alındı. O personelin psikolojisi çok farklıdır. İyilik ederek gönül alma... Bilmiyorum başka bir çözümü de olabilir.

■ **Dr. Mustafa SALDIRIM**, *Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı*

O zaman bunun gibi etik kurallar içerisinde oluşturulmasını düşündüğün şeyleri yazarsın. Orada bir bölüm olacak, birazdan anlatacağım. İlişkileri nasıl olması gerekir? Eklenmesi, değiştirilmesi gereken konular nelerdir? Onları da bir yazın, bir değerlendirelim.

Evet, son soruyu alayım, daha sonra sunumuma geçeceğim. Çünkü benim de size söyleyeceklerim var.

SALONDAN

Öncelikle çok teşekkür ediyorum Sayın Genel Sekreter Yardımcım. Sabahki konuşmada Harun Hocamızın görüşleri gerçekten çok güzeldi. Sizin de dediğiniz gibi bizim anket formlarımızın, sizlerin hiç inceleme yapmadan direkt hocalarımıza verilmesi çok güzel bir şey. Ama Yargıtay'ın, Yargıtay üyelerinden ibaret olmadığını artık biz bu süreçlerle anlamaya başladık. Bunun için de ayrıca size ve tüm yönetime teşekkür ediyoruz.

Ben her zaman Yargıtay'ın sadece Yargıtay üyelerinden ibaret olmadığının daha da baskılı bir şekilde belirtilmesini talep ediyorum. Bunun öncülüğü için de size ve tüm yönetime çok teşekkür ediyorum.

Şimdi tabii beklentiler çok farklı noktalara gitti. Birazdan o beklentilerinizin ne kadar boşa çıktığını görüp hayal kırıklığı yaşayabilirsiniz. O konuda şimdiden sizi uyarayım.

Bana öyle bir misyon yüklemeyin. Çünkü şu var, yapmaya çalıştığımız şu: Arkadaşlar, Amerika'yı yeniden keşfetmiyoruz. İyi bir kamu yönetimi için gerekli olan ve bilgiye dayalı ne varsa onu uygulamaya çalışıyoruz. Bakın bunu ısrarla vurguluyorum. Ne yapıyorsak araştırmaya, bilgiye dayalı, evrensel yönetim anlayışına uygun bir şekilde yapmaya çalışıyoruz.

Bunu tabii ki tüm boyutlarıyla, tüm alt planıyla, tüm teorik temelleriyle size uzun uzun anlatmama imkân yok. Ama uçlarda gezmeyin, birazdan gerçeklerle yüzleşeceksiniz.

Arkadaşlar, Yargıtay Etik, Şeffaflık ve Güven Projesi ile bildiğiniz gibi kolektif etik anlayışı geliştirmeye çalışıyoruz. Bu kolektif etik anlayışın içerisinde tetkik hâkimlerimiz, Yargıtay üyelerimiz ve sizler varsınız. Yani sonuçta tabii ki biz bir bütünü, bir bütünün parçalarıyız. Onda bir sıkıntı yok. Ayrıca hepimiz insanız, hepimiz sırf insan olmaktan dolayı birtakım haklara sahibiz. Bir onurumuz var, orada da ayrıştığımız bir nokta yok. Ama bir de kamu görevlisiyiz, memuruz, yaptığımız bir iş var ve bu işin birtakım gerekleri var. Onların da hepimizin bilincinde olması, rol ve sorumlulukların netleşmesi gerekiyor.

Bugün sizin burada olmanız, size böyle bir imkânın tanınması tamamen size sağlanan bir ayrıcalık değil, Yargıtay'ın üstlendiği anayasal görevin daha etkin, başarılı ve sağlıklı bir şekilde yürümesi için yapılan bir çalışmadır. Tabii ki siz de Yargıtay'ın çok önemli bir parçasısınız. Yargıtay tabii ki sadece hâkimlerden ibaret değil, ama herkesin rolü ve sorumluluğu çok önemli. Yargıtay üyeleri ve tetkik hâkimleri ve savcılarımız çok etik, siz etik değilseniz Yargıtay görevini yerine getiremez. Terside mümkün değil. Yani siz çok etiksiz, ama hâkimlerimiz etik değilse, Yargıtay da anayasal sorumluluğunu yerine getiremez. Burada kritik nokta, herkesin aynı derecede rol ve sorumluluğunun bilincinde olması ve gereklerini yerine getirmesi; proje zaten bu. İzin verirseniz, şimdi sunumuma geçmek istiyorum.

YARGITAY VE ETİK

■ Dr. Mustafa SALDIRIM, Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı

Çok değerli Yargıtay personeli,

Saygıdeğer Hocalarım,

Sözlerime başlamadan önce hepinize saygılarımı sunuyorum. Bana ayrılan süre içerisinde Yargıtay kültürü ile etik arasındaki ilişkiye değinmek istiyorum.

Kurum Kültürü ve Değerler Arasındaki İlişki

Kurum kültürü, bir kurumun dayandığı değerlerin bütünü ve görünümüdür. Kurumun tüm faaliyetleri, çalışanlarının davranış şekli, işlerin yapılış biçimi, alışkanlıklar gibi işleyişe ilişkin her türlü tutum ve davranışın temelinde ise “değerler” yer alır. Yargıtay’ın da diğer kurumlar gibi Yargıtay kültürünü oluşturan kendine özgü değerleri vardır. Bunlar, sayılanlarla sınırlı olmamak üzere 2015–2019 Yargıtay Stratejik Planı’nda şu şekilde tespit edilmiştir:

1) Atatürk ilke ve devrimlerine bağlılık, 2) İnsan onuruna ve insan haklarına saygı, 3) Evrensel hukuk ilkelerine bağlılık, 4) Demokratik değerlere bağlılık, 5) Adalet, 6) Bağımsızlık, 7) Tarafsızlık, 8) Özgürlükçü yaklaşım, 9) Eşitlik ve hakkaniyet, 10) Katılımcılık, 11) Güvenilirlik, 12) Saydamlık (Şeffaflık), 13) Etik İlkelere bağlılık, 14) Etkinlik, 15) Erişilebilirlik, 16) Tutarlılık, 17) Yetkinlik, 18) Gelişimcilik, 19) Bilgi ve birikime değer vermek, 20) Kurum çalışanına saygı ve güven, 21) Kalite, 22) Uzmanlık.

Örneğin, 13–14 Nisan 2017’de Ankara’da yapmış olduğumuz Sempozyum Açılışı ve Ön Çalıştay ile şu an Antalya’da gerçekleştirmekte olduğumuz Çalıştay; “2) İnsan onuruna ve insan haklarına saygı”, “3) Evrensel hukuk ilkelerine bağlılık”, “4) Demokratik değerlere bağlılık, ” “5) Adalet”, “8) Özgürlükçü yaklaşım”, “9) Eşitlik ve hakkaniyet”, “10) Katılımcılık”, “12) Saydamlık (Şeffaflık)”, “13) Etik İlkelere bağlılık”, “14) Etkinlik”, “15) Erişilebilirlik”, “18) Gelişimcilik”, “20) Kurum çalışanına saygı ve güven”, “21) Kalite” değerlerinin toplamı üzerine inşa edilmiştir. Dünyada eşine rastlanmayan bir şekilde Yargıtay personeline oldukça geniş bir katılımı kendi etik ilkelerini belirleme imkânının tanınması, demokratik değerlere bağlılık ile kurum çalışanına saygı ve güvenin ne kadar üst seviyelerde olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda bu yaklaşım, özgürlükçü ve eşitlikçi yönüyle ön plana çıkmaktadır. Çalışmanın etik ilkelerin oluşturulmasına yönelik olması “etik ilkelere bağlılık” değerine; “Şeffaflığa İlişkin İstanbul Bildirgesi”nin dünyada tanıtılması ve şeffaflığın en iyi örneklerinin Yargıtay’da uygulanması da “şeffaflık” değerine atfedilen önemin somut bir göstergesidir.

Yukarıda kısaca açıklandığı üzere değerler, kurumsal davranışların yönünü tayin eden stratejilerin oluşturulmasında belirleyicidir. Bu değerlerden bazıları, koşullara göre zaman zaman öne çıkabilirler ise de birbirinin alternatifi olmayıp, birbirini tamamlayan bir niteliğe sahiptir.

Gelecek yıl 150'nci kuruluş yıldönümünü kutlayacağımız Yargıtay'ın sahip olduğu temel değerler bir buçuk asırlık tarihi bir geçmişe sahip olup, en önemli hazinemizdir. Temel değerlerimiz üzerinde yükselen kurumsal kültürümüz, her kademedeki çalışmamızın ortak bir amaçta birleşmesini sağlayarak Yargıtay'ı daha da yüceltecek ve başarısını artıracak en önemli faktördür.

Yargıtay Neden Var?

Yargıtay'ın kurum kültürünün oluşumunda, tarihsel gelişim oldukça önemli bir yere sahiptir. 6 Mart 1868'de "Divan-ı Ahkâm-ı Adliye" adıyla günümüz Yargıtay'ının temeli atılmıştır. Divan-ı Ahkâm-ı Adliye Nizamnamesi Esasinde Divan-ı Ahkâm-ı Adliye'nin kuruluş amacı, şu şekilde açıklanmıştır:

"Halkın haklarının güven altına alınması konusunda padişahın her zaman ve aralıksız gösterdiği çabalar sonucunda adalet işlerinin, yürütmeden ayrılarak yargılamanın güvenliğe ve bağımsızlığa kavuşturulması, padişah katında doğru ve uygun görülmüş bulunduğundan onun izni ile kanuni davalar için en büyük mahkeme olarak Divan-ı Ahkâmı Adliye kurulmuştur. "

Bu açıklamaya göre Divan-ı Ahkâmı Adliye, en büyük mahkeme olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, adalet işlerinin yürütmeden ayrılmasının, yargılamayı güvenliğe ve bağımsızlığa kavuşturacağı düşünülmüştür. Dolayısıyla Divan-ı Ahkâmı Adliye'nin kurulması, kuvvetler ayrılığı ilkesine geçişin çok önemli bir adımıdır.

Yargıtay'ın ilk kuruluş şekliyle Divan-ı Ahkâm-ı Adliye'nin, çalışma şeklini düzenleyen içtüzükte temyiz edilmemiş veya temyiz süresi geçmiş bazı kararları dahi hukuka uygunluk bakımından incelemekle de görevlendirilmiş olması, yüksek mahkemeye duyulan en önemli ihtiyacın, **"hukukun ülkede eşit şekilde uygulanmasını sağlamak"** olduğunu göstermektedir. Bugün de yüksek mahkemeleri karakterize eden asıl unsur, hukuki denetim yapmanın ötesinde, *"hukukun ülkede eşit şekilde uygulanmasını sağlamaktır"*. Kanunlar, kişiler ve kurumlar için bağlayıcıdır. Ancak, kanunların nasıl uygulanacağına ve yorumlanacağına karar verme yetkisi son aşamada yüksek mahkemelere ait bir görev ve sorumluluktur. Tarihsel gelişim ve günümüzün evrensel hukuk ilkeleri, Yargıtay'ın hukukun ülkede eşit şekilde uygulanmasını sağlama gibi bir sorumluluğu bulunduğunu göstermektedir. Bu nedenle, Yargıtay'ın varlık nedenini oluşturan "eşitlik" ve "içtihat tutarlılığının sağlanması" öncelikli temel değerlerimizdir.

Yargıtay'ın kurulduğu 1868 yılından bu yana dünyada ve ülkemizde hukuk sistemi oldukça gelişmiş ve yüksek mahkemeler ilave roller de üstlenmeye başlamıştır. Uluslararası belgelerde, çağdaş toplumun adaletle ilişkin beklentilerinin

karşılanması konusunda yüksek mahkemelerin “açıklık ve duyarlılık göstermeleri”nin önemi vurgulanmıştır. Demokratik toplumlarda yüksek mahkemeler evrensel düzeyde kabul edilen en ileri adalet standartlarını uygulamalı, bu amaçla adalet politikalarına katkı sağlayarak gerektiğinde yol gösterici olmalıdır. Temel değerlerimiz arasında yer alan “gelişimcilik” ilkesine göre, Yargıtay’ın da kendisini sürekli yenilemesi ve adalete ilişkin sorunların çözümü için yeni ve evrensel stratejiler geliştirmesi kaçınılmazdır. Yargıtay taşıdığı bu yüksek sorumluluğun bilincinde olarak, yargının temel öğeleri olan “yargı etiği, şeffaflık ve yargıya güven” temalarına öncelik vermiş ve UNDP ile birlikte yürütülen “Yargıtay Etik, Şeffaflık ve Güven Projesi” aracılığıyla reform çalışmalarını evrensel bir vizyonla hızlandırmıştır.

Kurum Kültürü ve Etik

Yargıtaylı olarak, “etik ilke” niteliğinde olup olmadığının farkında olmaksızın, iş yaşamında birçok davranış kuralına uyarız. Kurum kültürümüz ve bu kültürü oluşturan değerler bizleri etik ilkelere uyma konusunda yönlendirir. Bununla birlikte kamusal bir alanda olmaktan kaynaklanan nedenlerle, ortak davranış kurallarının açıkça belirlenmesi ve bu konuda herkese eğitim verilmesi oldukça yararlıdır. Oluşturulan farkındalık, hem kurum içinde hem de kurum dışında olan kişilerin işlerini kolaylaştırır. Bir yandan öz denetim (kişinin kendisini denetlemesi), diğer yandan kurum içi denetim ve halkın denetimi daha etkili hale gelir.

Bir kurumun etik kurallarının ve bu kurallara da uyulduğunun bilinmesi, halkın güveninin sağlanmasının ön koşuludur. Özellikle yargı kurumlarının, demokratik ve çağdaş toplumlarda devletin en güvenilir kurumlarından biri olması beklenir. Halkın bu meşru beklentisini karşılayanın etkili yollarından biri de hiç şüphe yok ki etik değer ve ilkeleri kurum kültürünün önemli bir parçası haline getirmektir.

“Yargıtay Etik, Şeffaflık ve Güven Projesi”nin etik bileşeni, Yargıtay’da görevli yargı çalışanlarının uyması gereken etik ilkelerin sadece belirlenmesine ilişkin bir faaliyet olarak değerlendirilmemelidir. Mesele bu şekilde ele alınmış olsaydı, karşılaştırmalı hukuktaki iyi uygulama örneklerinden esinlenerek, birkaç hafta içinde dünya standartlarından pek de aşağı olmayan (genel geçer) etik ilkeleri yazılıp, yayınlanabilirdi. Ancak bu yaklaşım, Yargıtay’da hiçbir değişikliğe neden olmazdı. Etik bileşeni kapsamında yapılmak istenenler şunlardır:

1- Yargıtay daire başkan ve üyeleri ile tetkik hâkimlerinin, Cumhuriyet savcılarının ve personelin uyacakları etik ilkelerin, bizatihi kendileri tarafından belirlenmesi amaçlanmaktadır. Oldukça geniş katılımı etik ilkelerin belirlenmesi, etik ilkelerin demokratik meşruiyetinin de güvencesidir.

2- Oluşturulan etik ilkelerin Yargıtay’ın çalışma sistemine uyarlanması ve bütünleştirilmesi hedeflenmektedir. Etik ilkelerin herkes tarafından bilinmesi veya bilinebilir olması yeterli değildir. Yargıtay kültürünün en önemli unsurlarından birisi etik değer ve ilkeler olmalıdır.

3- Etik ilkelerin uygulanmasına ilişkin kontrol ve dengeleme mekanizmalarının kurulması ve işletilmesi de gerekir. Bilgi sahibi olunmadan arzulandığı ölçüde etik davranışlarda bulunmak mümkün olmadığı gibi, etik ilkelere ilişkin takip ve denetim mekanizmalarının bulunmaması halinde de etik ilkelerin kurum kültürünün bir parçası haline gelmesi zordur.

4- Etik ilkelere uyulduğu konusunda toplumda bir güven oluşturulmalıdır. Bu güven Yargıtay'ın şeffaflığı ile sağlanacak ve oluşturulacak iletişim stratejisi aracılığıyla toplumun her kesimi bilgilendirilecektir.

Bu anlayış çerçevesinde etik ilkelerin belirlenmesi ve uygulanması; Yargıtay'daki iş akışının her zincirini ilgilendiren ve daha iyi bir adalet sistemine doğru güvenle ilerlememizi sağlayacak takip ve denetim mekanizmalarının gözden geçirilerek, yeniden yapılandırılması anlamına gelmektedir. Yargıtay'daki demokratik ve yenilikçi kültür, etik ilkelerin kurumumuzda kökleşmesine yeterli koşullar sunmaktadır.

Statü ve Etik İlişkisi

Bu işe girerken, ne kadar maaş alacağınız, statünüz, rolünüz konusunda fikriniz var mıydı? En azından bu konuda bilgi edinecek olanaklar sağlandı mı? Bu sorularından en az birine vereceğiniz cevabın evet olması beklenmektedir. Gerçekten de bir iş başvurusunda bulunan kişi, nasıl bir işte çalışacağını bilmelidir. En azından bilmesi kendisinden beklenir.

Kurumun yapısı içinde, gerek makamların gerekse yetkilerin dağılımı, hiyerarşiyi meydana getirir. Yargıtay'da da diğer kurumlarda olduğu gibi hiyerarşik bir yapı vardır. Bu yapının en üstünde Yargıtay Başkanı bulunur. Daha sonra sırasıyla başkanvekilleri, daire başkanları, üyeler gelir. Hiyerarşi bir bakıma resmi ast-üst ilişkilerini belirler. Ast-üst ilişkilerini yansıtan teşkilat şeması o kurumun hiyerarşisini de yansıtır. Yargıtay'ın teşkilat şemasına intranetten ulaşabilirsiniz.

Hiyerarşi kurumun amaçlarını gerçekleştirmek için gereklidir. Hiyerarşinin üst basamağında bulunanlar alt basamaktakilere emir zinciri yolu ile ulaşırlar. Hâkimler yargısal görevleri bakımından bağımsız olmalarına rağmen, idari görevler bakımından hiyerarşik bir düzende hareket etmek zorundadırlar. Daha açık bir anlatımla, hiyerarşik yapı ve emir zinciri, sadece personele özgü bir düzen değildir.

Yargıtay'da çalışan herkesin bir rolü vardır. Yargıtay Başkanı, başkanvekilleri, daire başkanları, üyeler, tetkik hâkimleri, müdür, şef, zabıt kâtabi, mübaşir, hizmetli, şoför, aşçı, güvenlik görevlisi gibi her kademedeki çalışan, kurumun amaçları bakımından bir role sahiptir. Rolün önemine verilen değere statü denir. Rol ise, belli bir makamda bulunan bireyden beklenen davranıştır. Devlet ve kurum düzeni içinde herkesin rolü farklı değerde olduğu için statüsü de farklıdır. Yargıtay Başkanı'nın statüsü ile bir üye veya hâkimin statüsü bu nedenle aynı değildir. Daha açık bir anlatımla hepimiz, insan olarak aynı değerde olmamıza

rağmen, statülerimiz arasında farklılık olabilir. Bu durum etik ilkelere aykırı değildir. Etik ilkeleri çalışırken ve uygularken, bu kavramları birbiri ile karıştırmaya özen göstermeliyiz. Statüleri daha yüksek olan kişilere ve özellikle amirlere karşı tutum ve davranışlarımızda saygılı olmamız, kurum düzeni bakımından bir gerekliliktir. Bu durum sadece Yargıtay açısından değil, özel veya kamu ayrımı olmaksızın her türlü organizasyon için geçerlidir. Kişisel deneyimleriniz ya da gözlemleriniz bu gerçeği doğrulayacaktır.

Sonuç

İyi işleyen bir yargı sistemi, hukuk devleti olmanın temel koşullarından biridir. Demokrasi, insan hakları gibi kavramlar dahi ancak iyi işleyen bir yargı sistemi sayesinde asıl işlevine kavuşabilir. Yargının bir diğer özelliği de toplumun her kesimini ve her bireyini ilgilendiren hassas bir konu olmasıdır. Bu nedenle, “Yargıtay Etik, Şeffaflık ve Güven Projesi” Yargıtay’ın yürüttüğü reform çalışmaları kapsamında çok önemli bir kilometre taşıdır.

Yargıtay ailesinin her ferdinin yaptığı iş kurumsal amaçlarımız bakımından önem taşımaktadır. Bu vesileyle yoğun çabalarınız için şimdiden teşekkür eder, başarılarınızın devamını dilerim.



2. GÜN

OTURUM I: **ETİK İLKELER ÖN ÇALIŞTAYI SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ**

OTURUM BAŞKANI:

Dr. Mustafa SALDIRIM

Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı

"Yargı Personeli Etik Davranış İlkelerine İlişkin Güncel Sorunlar"

KONUŞMACI:

Prof. Dr. Gülriz UYGUR

Proje Uzmanı

Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

"Etik İlkeler Ön Çalıştayı Sonuçlarının Değerlendirilmesi"



16 Mayıs 2017

Oturum Başkanı: Dr. Mustafa SALDIRIM, Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı

Çok değerli hocalarım, kıymetli Yargıtay personelimiz; bugünkü oturumda Prof. Dr. Gülriz Uygur Hocamız -kendisi aynı zamanda bizim proje uzmanımızdır- 14 Nisan'da yapmış olduğumuz Ön Çalıştay'ın sonuçlarını değerlendirecektir.

Öncelikle şunu ben tekrar tekrar vurgulamak istiyorum, belki 99 kere söylemişimdir, ama bu 100'ncü olsun, ama son kez olsun. Bu kuralları sizler belirliyorsunuz arkadaşlar. Etik ilkeleri belirlemek sizin sorumluluğunuz ve bu tarihsel sorumluluğunuzu gerçekleştirmek için bundan sonraki oturumda sadece bir saatimiz var. Bu da kayıtlara geçti, dolayısıyla bundan sonraki arkadaşlarımızdan gelecek eleştirilerin sorumluluğu sizindir.

Onu belirttikten sonra, karıştırılan bir konu daha var, ona değinmek istiyorum. Bazı arkadaşlarımız şöyle düşünüyor. Bu etik kurallarda yazan şeyler zaten bizim görevimiz. Bunların zaten bir kısmı disiplin suçu, bir kısmı ise Ceza Kanunu'nda suç. Arkadaşlar, etik ilkeler dediğimiz prensipler, üst kavramlardır. Yani bazen ceza hukukunu da, bazen disiplin hukukunu da içine alır. Ama bizler için bazı şeyler çok önemlidir. Aynı şey hâkimlerimizle ilgili çalışmalarda da söylendi. Denildi ki, buradaki yazılanlar suç. Suç, ama sizin kullandığınız etki ve nüfuzdan dolayı sıklıkla karşılaşılabilecek şeyler bunlar. Orada hırsızlık yapmaz demedik. Neden? Hiç kimse hâkim kimliğini gösterip gece birinin evinden hırsızlık yapmaz, ama menfaat temini söz konusu olduğunda, yanlılık söz konusu olduğunda, tarafsızlık söz konusu olduğunda, adil yargılamayı etkileme söz konusu olduğunda kullandığınız nüfuz ve sıfatla bunlar çok yakın ilişkili. Dolayısıyla, Ceza Kanunu'nda suç olsa da, disiplin hukukunda suç olsa da bunların etik ilke olarak yazılmasının şöyle bir faydası var. Sonraki aşamaya geçilmesini engelliyor. Bu etik ilkeler uyarı sistemleri bir anlamda. Onu da bundan sonraki o bir saatlik çalışmada gözden geçirmenizi rica ediyoruz.

Bizim yaptığımız, proje uzmanlarının yaptığı sadece size destek olmak. Kuralları belirlemek sizin işiniz, tekrar tekrar vurguluyorum ve sözü uzatmadan Hocamıza bırakıyorum.

Hocam buyurun.

13-14 NİSAN 2017 TARİHLİ YARGITAY PERSONELİ ÖN ÇALIŞTAYININ DEĞERLENDİRİLMESİ

■ **Prof. Dr. Gülriz UYGUR**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi, Proje Uzmanı

GİRİŞ: ETİK DAVRANMANIN ANLAMI

Taslak metinde yer alan kaideler tüm çalışanlarda olması gereken, hatta insanı insan yapan unsurlardır; bunları yaptırımla uygulamak zorunda kalmak çok acı. Biz çalışan olarak bu özelliklere sahip olmalıyız. Bu kurallar çalışanın; kıyafeti, duruşu, adabı, oturuşu-kalkışı, hitabı, saygısı-sevgisi, ketumluğu vs. özellikleriyle de birleşerek bütünleşmeli diye düşünüyorum. Günümüzde bencillik arttı, ayrımcılık çoğaldı. Çalışanları emeklerine, hak edişlerine göre ayırmak gerekirken, maalesef günümüzde bu değerler değişti. Belki insanı insan yapan unsurları kaybetme sebebimiz budur. Kaybetmeyelim. . . , Kendimizle barışık, hakkaniyetli olalım, gece rahat uyuyabilelim, kendimizle hesaplaşabilelim. Bu değerler çok özel değerler bunları yapamıyorsak çok şey kaybetmişizdir. Kendimizi kandırıyoruz demektir. İnsanın kendisini kandırması kadar da acı bir durum yok.

Bu paragraf, 13–14 Nisan 2017 tarihli Ön Çalıştay’dan önce, Yargıtay personeline yapılan ve hazırlanan etik metne ilişkin görüşleri soran anketten alınmıştır. Bu metindeki ifade çok çarpıcı ve anlamlıdır. İnsan olma üzerinde durulmaktadır. Etik dediğimiz şey de tam bununla ilgili, yani insan olmamızla ilgilidir. Nasıl insan olabiliriz? Bu soruya ilişkin yukarıdaki paragrafı yazan arkadaşımız ya da arkadaşlarımız insan olmanın anlamına ilişkin önemli ipuçlarını vermektedirler.

Paragrafta “insanın kendini kandırması” ifadesi yer almaktadır. Yani etik davranma dediğimiz şey, aslında budur. İnsanın kendini unutmayıp, kendini kandırmamasıyla ilgilidir. Etik davranma insanı insan yapan özelliklere uygun davranma sonucunda karşımıza çıkar. Etik davranma da sevgi, saygı, dürüstlük, güven, adalet gibi temel değerleri koruduğumuz zaman gerçekleşir. Ama bu değerleri harcadığımız zaman da insan olmaktan uzaklaşırız. İşte etik davranma bize bunu getirmektedir. Dolayısıyla yukarıdaki paragrafta da, bu anlama işaret edildiği için önemlidir. Etik değerlere ve insan onuruna uygun bir şekilde davranmak, her birimize insan olarak düşen yükümlülüktür. Bu anlamda hepimiz etik davranmaktan sorumluyuz.

Paragrafta belirtildiği gibi, kendimizi unutup etik davranmadığımızda, örneğin dürüst olmadığımızda, kişisel çıkarlarımız uğruna başka insanlara zarar verip onlara haksızlık ettiğimizde, adaleti unuttuğumuzda ve ayrımcılık yaptığımızda, insan olmaktan vazgeçmek söz konusudur. İnsan olma yanımızı unutabi-

liriz. Kendi çıkarını düşünen ve bencil yanımız ön planda olduğunda, insan olma yanımız da tehlikede demektir.

Bu bağlamda hazırlanan etik ilkeler belirli etik değerlerin korunmasını sağladıkları için etik davranmamızda yol gösterici niteliktedirler. Diğer bir ifadeyle etik ilkeler insan yanımızı ortaya koyarak etik değerleri koruyucu şekilde davranmayı sağlarlar. Bu bağlamda etik ilkelere neden ihtiyacımız olduğunu unutmadan, etik ilkeler üzerinde düşünmemiz gerekmektedir.

Ön Çalıştay sonucunda hazırlanan etik ilkelerle ilgili metne ilişkin belirli hususlar saptanmış ve problemler belirlenmiştir.

ÖN ÇALIŞTAY SONUÇLARI

Ön Çalıştay sonuçlarında, etik kurulun oluşturulmasında personele yer verilmesi gerektiği ve çıkar çatışmasına yer vermeyecek şekilde düzenlemeler yapılması gerektiği üzerinde duruldu. Kurum personelinin görevde yükselme haklarının ihlal edilmesi ve güvensizlik ortamının, eşitsizlik ve adaletsizlik yaratılmasına neden olduğu belirtildi. Çalıştay’da en fazla dışarıdan personel atama yapılmasının hak etmeye dayalı işleyişi zedelediği ve atamalarda daha çok liyakat usulünün göz önünde tutulması gerektiği önerildi.

Ön Çalıştay’da daha çok Yargıtay’da hiyerarşik yapıdan kaynaklanan problemler tartışıldı. “Hiyerarşik yapının, eşitsizliğe yol açıyor” denilmesi söz konusu oldu. Kurum örgütlenme modeli olarak hiyerarşik yapı söz konudur. Hiyerarşik yapının ne zaman sorunlu hale geleceğinin belirlenmesi ve bu sorunları önleyici şekilde düzenlemeler yapılması gerekmektedir.

Hiyerarşik yapının olduğu yerlerde bu yapının mobbinge varıcı, liyakatı ortadan kaldırıcı ve tacize yol açıcı şekilde kullanılmaması gerekmektedir. Cinsel taciz üzerinde Ön Çalıştay’da durulmuştu. Bu konuyu tam belirlemek ve eşitlikle ilgisini belirlemek için toplumsal cinsiyet kavramı üzerinde durmak gerekmektedir. Zira cinsel taciz toplumsal cinsiyet eşitliğinin olmadığı yerde söz konusudur.

TOPLUMSAL CİNSİYET

Eşitlikle ilgili konulardan birisi de, cinsiyete göre, yani belirli görevleri elde etme, haklara sahip olma bakımından kadın ve erkek ayrımı yapılmasıdır. Bununla ilgili anket sonuçlarında da, cinsiyet ayrımcılığı olduğu belirtilmiş ve kadın erkek eşitliği üzerinde çok daha fazla durulması gerektiği vurgulanmıştır. Örneğin anket sonuçları arasında “kadının daha çok pozitif ayrımcılığa tabi tutulması gerektiğini düşünüyorum” şeklinde bir cevap söz konusudur.

Burada öncelikle toplumsal cinsiyet, ayrımcılık ve pozitif ayrımcılık kavramlarının üzerinde durmak gerekmektedir.

Cinsiyet, biyolojik ve toplumsal cinsiyet olmak üzere iki ayrı anlamda kullanılmaktadır. Biyolojik cinsiyet kadın ve erkek olarak sahip olduğumuz fiziksel

özelliklerle ilgilidir. Örneğin kadının doğurgan bir varlık olması gibi. Toplumsal cinsiyet ise kadın ve erkek olmakla ilgili toplumda kültürel olarak yüklenilen anlamlarla ilgilidir. Örneğin kadın duygusaldır, zayıftır ve korunmaya muhtaçtır, ev işlerinden sorumludur, annedir; erkek ise güçlüdür, akıl sahibidir, evi geçindirir, korur, aile babasıdır gibi.

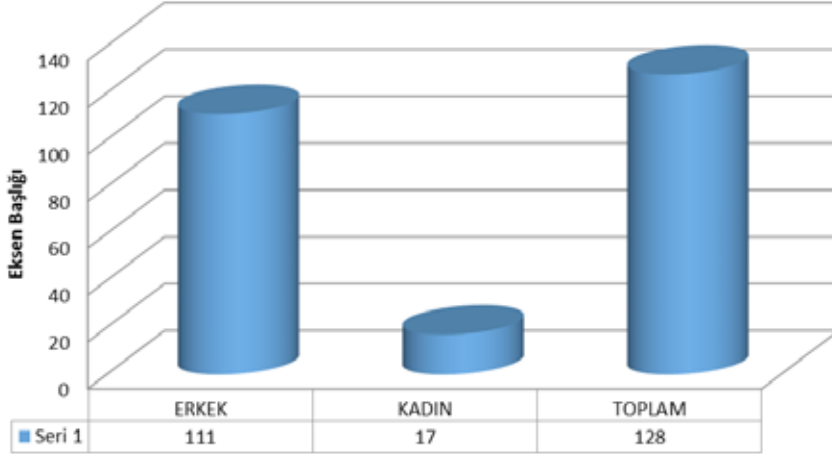
Toplumsal cinsiyet bakımından yüklenilen roller kadın ve erkek arasında eşitsizliğe yol açmaktadır. Kadın bu roller nedeniyle, haklarına sahip olamamakta veya olsa bile bu hakları gereği gibi kullanamamaktadır. Bu noktada karşımıza ayrımcılık çıkmaktadır. Ayrımcılık cinsiyete dayalı olarak hakların kullanılmasını engellemek veya zorlaştırmak demektir. İşte kadınlar da sadece kadın olmalarından dolayı ayrımcılığa uğramaktadırlar.

Günümüzde kadınların erkekler gibi aynı haklara sahip olmaları söz konusudur. Ancak bu hakları kullanma olanakları bakımından eşit değillerdir. Örneğin Yargıtay'da yer alan kadın ve erkek sayısına bakıldığında, daha çok erkeklerin yer aldığı görülmektedir.

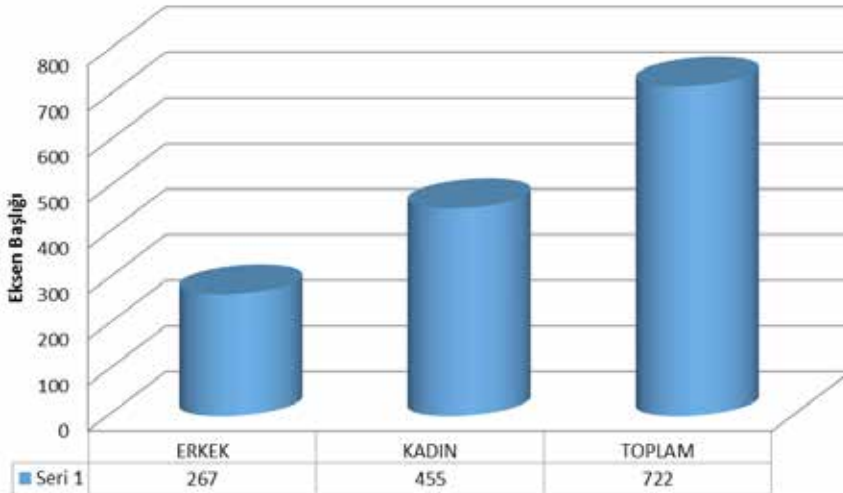
Yargıtay'da görev alanlara bakıldığında, acaba cinsiyet dağılımı nasıl karşımıza çıkmaktadır?



YARGITAY CUMHURİYET SAVCILARININ CİNSİYET DAĞILIMI



YARGITAY TETKİK HAKİMLERİNİN CİNSİYET DAĞILIMI





Yargıtay’a ilişkin bu tablolar, tetkik hâkimler dışında, erkek oranının kadın oranına göre yüksekliğini göstermektedir. Oysa kadın ve erkekler aynı şekilde çalışma haklarına sahiplerdir. Öyle ise neden kadın çalışan sayısı erkek çalışan sayısı ile aynı değildir? Bunun cevabı, kadınların toplumsal cinsiyet rollerinin ev içinde tanımlanmış olmalarıdır. Kadınların çalışma hakları vardır, ancak bu hakkı kullanacak koşulları yoktur veya tanınmamaktadır. Bu nedenle sadece Yargıtay’da değil, mecliste, doktorlukta, mühendislikte ve diğer alanlarda kadın çalışan sayısı erkek çalışan sayısına göre düşük çıkar.

Toplumsal cinsiyet bakımından ortaya çıkan eşitsizlik çalışan kadınların çalışma hayatlarında da kendini gösterir. Çalışma hayatını kadınlar için zorlaştıran şeylerin başında da cinsel taciz gelir.

CİNSEL TACİZ

Cinsel taciz hiyerarşik ilişkinin olduğu yapıda kendini en fazla gösterir. Örneğin, bir müdür veya şefin bir memuru taciz etmesi gibi. Bu durumda üst konumdaki kişi kendi yetkisini, görevini veya makamın verdiği avantajları kötüye kullanmaktadır.

Yargıtay personeli cinsel tacizle ilgili Ön Çalıştay sonucunda cinsel kelimesini kaldırarak, taciz başlığı altında “mobbing uygulaması, hoşgörüsüz davranış, ayrımcılık, psikolojik baskı gibi uygulamaların yapılmaması gerekir” şeklinde öneri getirmiştir. Yani taciz başlığı altında düzenlenmeli denilmiş ve “Her türlü tacize uğrayanların hakları aranmalı ve gizlilik esasına uyulmalıdır” şeklinde bir düzenleme yapılması gerektiği vurgulanmıştır.

Cinsel taciz nedir ve nasıl çıkıyor karşımıza dediğimizde, aslında bilmediğimiz, belki de bazen hiç farkında olmadığımız davranışlar cinsel taciz olabilir. Ör-

neğin, bir müdür ya da bir şef çalışma ortamındaki kadın arkadaşlarına dokunarak konuştuğunda veya fiziksel görüntüsü hakkında söz söylediğinde veya cinsel içerikli şakalar yaptığında ya da aile yaşamına-özel yaşamına ilişkin yorumlarda bulunduğu, bunlar taciz kapsamına girmektedir. Dolayısıyla pek çoğumuzun “cinsel taciz nedir?” sorusu hakkında bir fikri yoktur. Dolayısıyla cinsel taciz dediğimiz şey, pek de o kadar bilinebilen bir davranış değildir.

Cinsel taciz ve saldırı nasıl çıkabilir karşımıza? Bir yetişkine farklı şekillerde hitap etmek (güzelim, canım, hayatım gibi), bir insanı baştan ayağı süzmek, ıslık çalmak, elbisesine, saçına ya da vücuduna dokunmak, bedeniyle ilgili cinsel yorum yapmak, yolunu engellemek, cinsel yorumlar veya imalarda bulunmak, takip etmek, dokunmak, işle ilgili konuşmaları cinsel konulara çevirmek, cinsel espriler yapmak, cinsel içerikli görselleri teşhir etmek, bir kimsenin cinsel yaşamı ve fantezileri hakkında sorular sormak, elle veya vücut hareketleriyle cinsel jestler yapmak, öpücük atmak, göz kırpmak, giyimi veya görünümüyle ilgili cinsel yorumlarda bulunmak, ilgilenmeyen birisine ısrarlı bir şekilde çıkmaya davet etmek, kişinin cinsel yaşamıyla ilgili yalan söylemek veya söylenti yaymak, cinsel içerikli mesajlar ve/veya resimler göndermek şeklinde olabilir.

İş yaşamıyla olan ilişkilerde bu tür davranışların farkında olmamız gerekmektedir. Mesela birçok soruşturmada suçlanan kişilerin, “ben dokunarak konuşan biriyim, ben bunun rahatsızlık verdiğini bilmiyordum” gibisinden sözler söylüyorlar. Peki, niye biz uyarılmadık? Madem hoşuna gidilmiyor veya rahatsız olunuyor da, niye biz uyarılmadık şeklinde karşı çıkışlar da vardır. Şikâyetçiler ise genellikle “korktum, hiyerarşik amir başıma bir şey gelebilir, hakkımda soruşturma yapabilir, acaba ben mi yanlış anladım, acaba ben mi bir şey yaptım da bu kişi bana böyle bir şey yaptı” gibi kendini suçlamalarda da bulunabildiği gibi, korkudan dolayı da bu tür davranışlardan rahatsız olduğunu ifade edemediğini belirtmektedir. Dolayısıyla burada sesin çıkmaması da, o kişinin o davranışı onayladığı anlamına gelmiyor. Bunun da farkında olmak gerekiyor.

Peki, ne yapılmalı, neye dikkat etmemiz gerekir? Adalet sisteminde yer alanların davranışlarında kadın ve erkeklerin doğaları ve rolleri hakkında klişelere dayanmamaları gerekmektedir. Örneğin “sen kadınsın yapamazsın, sen evine git işini yap bunu anlamazsın” gibi farklı klişeler yürütülmemelidir. İkinci olarak konuşmalara dikkat edilmesi gerekmektedir. Örneğin, cinsel tacizden uzak bir şekilde davranabilmek ya da bu yönde anlaşılmamak için kadınların giyinişi ve fiziki görünüşleriyle ilgili uygun olmayan sözler söylenmemelidir. Ayrıca, başkalarının yakın ilişkileri hakkında uygun olmayan ifadeler kullanılmamalıdır. Başkalarının birliktelikleri hakkında, aile ilişkileri veya yaşadıkları başka tür ilişkiler hakkında uygun olmayan konuşmalar yapılmamalı, söylentiler çıkarılmamalıdır. Üçüncü dikkat edilecek husus birlikte çalışılan ve aralarında hiyerarşik ilişki bulunan kişilere uygun olmayan ve hoş karşılanmayan dokunmalarda bulunmaktan kaçınmalıdır. Bunlar cinsel taciz görüntüsünü de dışarıya vermemek bakımından önem taşımaktadır.

Bu yüzden etik ilkelerde cinsel tacizle ilgili bir hükmün yer alması, önem taşımaktadır. Çünkü iş yaşamında en fazla karşılaşılan durumlardan biridir ve gerçekten burada bir bilmeme sorunu var ve bunun farkında olmak gerekiyor. Kadınlar ve erkekler olarak her iki cinsin de bunun farkında olması gerekmektedir.

Oturum Başkanı: Dr. Mustafa SALDIRIM

Şimdi 15 dakikalık soru-cevap bölümümüz var. Öncelikle Hocamızın sunumuna ilişkin olarak soru yöneltmek isteyen arkadaşımız var mı? Buyurun.

SALONDAN

Cinsel tacizle ilgili bir şey soracağım. Diyelim ki karşılıklı konuşuyoruz ve dedi ki bana dokundu ya da bana başka şeyler yaptı veya sözlü olarak bir şeyler söyledi. Biz bunu yapmadığımız halde kanıtlayamazsak ne olacak? Kişinin kendi gerçekliğiyle, doğruluğuyla ilgili değil de, bir çıkarı varsa ya da başka şeyler varsa bunu nasıl tarif edeceğiz, nasıl söyleyeceğiz?

■ Prof. Dr. Gülriz UYGUR

Cinsel taciz, cinsel saldırı suçları belirttiğiniz gibi diğer suçlarda olmayan özelliğe sahip. Çünkü bu tür davranışlar genellikle hiç kimsenin görmediği yerde yapılır; tanığı olmaz, delillendirilmez, diğer suçlar gibi delillendiremezsiniz. Bu suçun işlenme özelliği bu zaten. Dolayısıyla diğer suçlar gibi kanıtlanmasını da pek bekleyemeyiz.

Cinsel tacize uğradım diye birisi size iftira atabilir mi? Atabilir, ama bütün diğer suçlar bakımından da aynı şekilde iftiraya maruz kalabilirsiniz. Hırsızlık yaptınız, rüşvet aldınız, evrakta sahtekârlık yaptınız diye iftiraya uğrayabilirsiniz. Yani bütün suçlar bakımından aynı şekilde iftiraya uğrama olasılığınız var. Dolayısıyla bunda da uğrayabilirsiniz. Hiç tanığı olmamasına rağmen cinsel tacizin iftira olduğu anlaşılır mı? Anlaşılır. Nasıl anlaşılıyor? Ben bizim üniversitenin cinsel tacizi önleme biriminin başındayım. Ben yaklaşık 6 yıldır bunları soruşturuyorum. Çok dikkatli bir inceleme, iki tarafı dinleyerek, başka tarafları dinleyerek, ayrıntılı soruşturmalar yaparak gerçekten cinsel taciz olup olmadığını anlıyoruz. Bu anlaşılabilir.

Ayrıca Yargıtay'ın bu konuda verdiği bir kararda cinsel taciz ve cinsel saldırı suçlarında, bu suça uğrayan kadınların (erkekler de uğrar tabii, sadece kadınlar uğramıyor) kendilerini ortaya çıkıp da ifade etmeleri çok zordur demektedir. Çünkü karşılaşılan toplumsal baskılar ve çevre baskıları o kadar yoğundur ki, mesela bir kadın tacize uğradığında hemen çevresindekilerden “sen ne yaptın ki, sen ne giydin ki? Sen de onun yanında öyle gülmeseydin” gibi hemen o tacize uğrayanı suçlayıcı ifadelerle çevre baskısı gelir. Dolayısıyla, sadece Yargıtay'da değil, burada toplumun her tarafında, benim üniversitemde de bir kişinin ben tacize uğradım diye ortaya çıkması koşulları çok zordur. Çünkü hemen suçun mağduruyken faili haline dönüşürsünüz. Bu baskıları da göz önünde tutmamız lazım.

Onun için bizim amacımız burada ne? Bu konular hakkında bilgi sahibi olmak ve davranışlarımızda, sözlerimizde bunlara dikkat etmek; özellikle hiyerarşik durumda bulunan kişilerin bunlara dikkat etmesi ve beraber çalıştığı kişilerin davranışlarında da böyle şeyler gördüğünde uyarması, çalışma yaşamında bu anlamda barışı sağlaması önem taşıyor.

SALONDAN

Ben önlemler konusundaki 1. maddede, “kişilerin kadınların giysileriyle ilgili eleştiri” diye bir kısım geçiyor. Ben onun cinsiyet olarak kadın diye değil, kişilerin olmasından yanayım. Çünkü artık günümüzde bir bayan da bir erkeği eleştirebiliyor, giysisinden tavırlarından dolayı. Yani orada sadece kadınlara ait bir giyinme şekline eleştirinin olması değil, kişilerin giyinmesine, yani erkekleri de içine alması lazım. Karşı cinsten birinden de eleştiri görebilir bir erkek.

Teşekkür ederim.

■ Prof. Dr. Gülriz UYGUR

Elbette, bir erkek de karşı cinsten birinden eleştiri görebilir. Burada cinsel içerikli veya cinselliği ima edecek şekilde ifadelerde bulunmaması önem taşımaktadır.

Teşekkürler.

SALONDAN

Liyakat konusu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda olmasına rağmen, çoğu zaman uygulanmamakta. Etik davranış ilkeleri içinde olmasının ne gibi bir faydası olacak?

■ Prof. Dr. Gülriz UYGUR

Liyakat etiğin en önemli ilkelerinden birisidir. Dolayısıyla bu ilkeleri de getirirken temel ilkeler gibi aynı fonksiyonu görmesini bekliyoruz. Özellikle yönetici durumunda olan kişilerin, karar alma mekanizmalarında yer alan kişilerin bu ilkelere göre davranmalarını bekliyoruz. Dolayısıyla liyakatin burada yer alması önem taşıyacak. Zaten bütün etik metinlerin hepsinde vardır. Bangalor Yargı Etiği Kuralları’na baktığımızda, ehliyet ve liyakat önemli bir özellik olarak karşımıza çıkıyor.

SALONDAN

Ama kanunda olmasına rağmen uygulanmayan bir kuralın, etik davranış ilkeleri içinde olduğu zaman uygulanacağı anlamına mı gelir?

Garantisi yok elbette. Etik ilkelere uyulmaması durumu da olabilir. Ama bir kurum diyor ki, biz etik davranmakla ilgili ilkeleri ilan ediyoruz, bunun sözünü verme girişimine başlıyoruz. Dolayısıyla bu anlamda kurumun kendisinin en başta etik davranmayla ilgili samimi olması gerekmektedir.

Oturum Başkanı: Dr. Mustafa SALDIRIM

Liyakat tabii ki evrensel bir ilke, evrensel bir gereklilik, bence yazılabilecek her yere yazmak lazım. Kanunda var uygulanmıyor, o zaman etiğe yazalım, yönetmeliğe yazalım, duvarlara yazalım. Uygulanmıyor, o zaman hiçbir şey yapmayalım, arkamızı dönelim hiçbir şey yapmayalım. Öneri bu mu? Yoksa her yere yazalım, duvarlara yazalım, insanlar her yerden geçerken, bir yere giderken her zaman onu okusunlar ve rahatsız olsunlar.

Bir de sadece liyakatin önemli olduğunu söylemek yetmiyor. Ona ilişkin mekanizmaların oluşturulması lazım. Dün söyledim, liyakat neye göre? Disiplin cezası yoksa herkes layık, herkes eşit öyle mi? Değil elbette. İşte onun mekanizmalarını da koymak lazım. Şimdi biz bunları etik kurallar olarak belirledikten sonra, bunun altı nasıl doldurulacak? Asıl önemli olan bu.

Açış konuşmamda da dün söyledim. Mesele sadece etik ilkeler belirlemek olsaydı, işte hocalarımız burada, birkaç tane personel alırdık bir yere kapanırdık, zaten karşılaştırmalı hukukta da etik kurallar var. Genel geçer, dünya standartlarından da çok aşağı olmayan etik kuralları inanın biz bir-iki hafta içerisinde yazardık, size de tebliğ ederdik. Bakın etik ilkelerimiz bu, bunlara uyacaksınız deyip işin içinden çıkardık. Yani burada 130 kişiyi topla, Sheraton'da o kadar organizasyon yap, buraya gel organizasyon yap. İnanın üç aydan beri bunlar için arkadaşlar bazen gece 02,00'lere kadar çalıştılar.

Neden böyle bir yol tercih ediyoruz biz? Bunun içselleştirilmesi için, her etik ilkenin içselleştirilmesi için. Demokratik meşruiyet için, herkesin bunun farkında olması için, bunun bilincinde olması için ve sizin bunun kararını vermeniz için. Ama liyakate siz öncelikle inanacaksınız. Siz liyakat prensibine uygun olarak daha fazla emek sarf edeceksiniz, buna inanacaksınız. Sizin inancınız daha üst makamları bu yönde zorlayacaktır.

Bakın biz her kademedeki yargı çalışanına aynı mesajı veriyoruz. Üyeleri-miz de aynı konuyu tartışıyorlar, sizler de aynı konuyu tartışıyorsunuz. Her kademe aynı mesajı alıyor, aynı şeyleri tartışıyor. Bunun amacı, kolektif etik bilinci oluşturmaktır. O yüzden buna ilişkin inancınızdan, kararlılığınızdan taviz vermeyin. Bunların mücadelesini vermek de son derece önemli bir şeydir arkadaşlar, başlı başına önemli bir şeydir. Roma bir günde kurulmadı.

Son bir soru alıyoruz.

SALONDAN

Merhabalar, hoş geldiniz Hocam. İki sorum olacak, birincisi size, ikincisi Sayın Hâkimimize.

Birinci olarak, sizden istediğimiz cevap şu: Sizin kurumunuzda, üniversitenizde etik kurulu oluşturma kriterleri nelerdir? Uygulamada herkesin her pozisyona katılımı nasıl oluşturuldu, nasıl uygulanıyor? İkincisi de Sayın Hâkimimize, bütün bu çalışmalarımız en baştan dediğiniz gibi Sheraton, sonra burası, sonrasında yurtdışı olur mu belli değil duruma göre... Bunların neticesinde bütün bunların hayata geçirilmesinin kronolojik takvim olarak en yakın zamanda ne zaman olacağı hususunda bilgi almak istedim.

■ Prof. Dr. Gülriz UYGUR

Bizim üniversitedeki etik kuruluna seçilebilmek için öncelikle etikle ilgili çalışmalarda bulunmak gerekiyor. Bunun dışında, kendi sicil dosyasında etikle ilgili herhangi bir etiğe aykırılık diyebileceğimiz durumun olmaması ve herhangi bir soruşturmaya uğramamış olmak gerekmektedir.

Üniversitenin etik kurulu bu anlamda belki danışma kuruluyla da benzer bir şekildedir. Burada sadece etikle ilgili birtakım şikâyetler veya görüşler soruluyor. Hani yaptırım uygulama yetkisine sahip olan bir kurul değil. Zaten yaptırımlık bir şey olursa da, disipline sevk ediliyor. Bu anlamda etik kurul âdeta bir tür danışma, görüş bildirme fonksiyonlarını yerine getiriyor diyebiliriz. Bir de üniversitede araştırmalar yapıyor bizim, onlara ilişkin bir onay merciliği var, ama o ayrı bir şey. Ama dediğim gibi, etik konularda sadece bir danışma, görüş bildirme, yaptırımlık bir şey olursa uygulayamaz kendisi. Disiplinlikse hadise, disipline bildirme görevi var. Bu kadar belirtebilirim.

Üniversite dışından birileri atanıyor mu? Atanmıyor, onu da söyleyebiliriz. Onun dışında hakkaniyete uygun bir temsil var mı? O konular tartışılır tabii.

Oturum Başkanı: Dr. Mustafa SALDIRIM

Zaten Etik Kanunu ve yönetmeliği açık arkadaşlar. Kurumun en üst amiri belirliyor. Şimdi arkadaşlar, öyle bir demokrasi aşkı var ki bizim Yargıtay personeline, demokrasi diyorlar. Yalnız kanun diyor ki, kurumun en üst amiri atar. Tabii bu atama yapılırken sizin isteklerinizin dikkate alınacağını not ettiğimi belirtmiştim.

Etik kurallar ne zaman yürürlüğe girecek? Adli tatilden sonra arkadaşlar. Çünkü büyük ölçüde mesafe kat ettik. Adli tatilden sonra etik ilkeler hem personel için, hem hâkimlerimiz ve Yargıtay üyelerimiz için yürürlüğe girecek, ama şekli olarak değil. İçerik olarak, içi dolu olarak, tüm gerekleri yerine getirmeye başlanmış olarak. Bu bir süreçtir arkadaşlar, bir günde her şeyin düzelmesini bek-

lemeyin. Hele hele şunu yapmayın, yani hiçbir şey yapmadan her şeyin düzelmesini beklemeyin. İki elim yakanızda gerçekten. Yani hiçbir şey yapmayayım, kılıcı kıpırdatmayayım, hiç gayret göstermeyeyim, ama başkaları her şeyi düzeltsin.

Bizim bu gösterdiğimiz çabanın karşılığını sizlerde görmek istiyoruz arkadaşlar. Başka türlü bu iş düzelmez. Yargıtay'ın kaderini, kendi kaderimizi kendimiz belirlemeliyiz. Biz size yolu açıyoruz, biz size ortam sağlıyoruz. Lütfen siz de bunun gereğini yerine getirin, çalışmalarınızda, amirlerle ilişkilerinizde, işe bağlılığınızda en güzel şekilde yerine getirin. Zaten çok fedakârca yapılan bir iş, onun da farkındayım. Ama bundan sonra daha özenliyiz, daha kararlıyız, Yargıtay personeli olarak daha iyi bir noktada olmalıyız. Çünkü herkes işin ucundan tutmalı. Biz tutuyoruz, siz tutacaksınız, başkaları da tutacak. Bu şekilde olacak arkadaşlar.

Evet, oturumu kapatıyorum. Hocamıza teşekkürlerimizi sunuyorum.



2. GÜN

ÇALIŞMA GRUPLARININ SUNUMLARI VE TARTIŞMALARI

OTURUM BAŞKANI:

Dr. Mustafa SALDIRIM

Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı

KONUŞMACILAR:

Feyzullah CÖMERT

Yargıtay Yazı İşleri Müdürü

“Yargıtay Personeli 1. Grubunun Sunumu”

Mustafa Şükrü AKBIYIK

Yargıtay Yazı İşleri Müdürü

“Yargıtay Personeli 2. Grubunun Sunumu”

Gülay KEVEN

Yargıtay Yazı İşleri Müdürü

“Yargıtay Personeli 3. Grubunun Sunumu”



16 Mayıs 2017

ÇALIŞMA GRUPLARININ SUNUMLARI VE TARTIŞMALAR

Oturum Başkanı: Dr. Mustafa SALDIRIM

Tekrar hoş geldiniz arkadaşlar.

■ **Mustafa Şükrü AKBIYIK**, *Yargıtay Yazı İşleri Müdürü (İkinci Grup Sözcüsü)*

Sayın Genel Sekreterim, Sayın Tetkik Hâkimlerim, Sayın Konuklar ve Değerli Yargıtay katılımcıları; gecikmemizin sebebi, arkadaşlarla dün de bu konu üstünde konuşmamıza rağmen, tartışmalar uzadı. Çünkü bu bize verilmiş çok önemli bir fırsat. Bu fırsatı zaman mefhumunu da biraz zorlayarak, aşarak çok iyi değerlendirmemiz gerektiğini düşündük. Ona göre tabii ki biraz süre uzadı. Birinci Başkanımızın talimatları doğrultusunda, öngörülerini doğrultusunda başladığımız bu işi, çok iyi bir şekilde noktalamak bizi de çok onurlandıracaktır. Nasıl Atatürk bayanlara seçilme hakkını Avrupa'dan çok daha evvel verdiyse, toplumumuza kazandırdıysa, bu etik ilkelerin de bizden ileri olan ülkelerin normlarının önüne geçmek de bizi onurlandırır. Biz kurum için çalışıyoruz. Bu konuyu arz ettikten sonra, özürlerimin kabulünü diliyorum.

Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı: Dr. Mustafa SALDIRIM

Çok teşekkürler, çok sağ olun. Gerçekten ben de duygulandım. Bu iki günlük çalışma sırasında sizin yüksek sorumluluk bilinciniz, gerçekten bizlere çok güç verdi. Hepinize teşekkür ediyorum.

Sayın Yargıtay Başkanımız da aslında burada olacaktı. Ancak önceden planlanmış bir yurtdışı gezisi olduğundan kendisi şu an yurtdışında. Bu nedenle katılamadı, ama size sevgilerini ve selamlarını yolladı. Onu da iletmek isterim.

Gerçekten Yargıtay Birinci Başkanımızın bu vizyonu, bu bakışı nedeniyle siz buradasınız. Onu da her zaman bilmenizi istiyoruz. Biz teknik çalışmayı yürütüyoruz, ama sonuçta onun talimatları, onun vizyonu, onun isteği doğrultusunda bu çalışmalar ilerliyor. Biz de hep birlikte bu güvene layık olmaya çalışıyoruz.

Ben sözü uzatmadan öncelikle Feyzullah Bey'e vereyim, sırayla gidelim. Birinci grupta Feyzullah Bey vardı. Buyurun Feyzullah Bey.

Efendim teşekkür ederim. Sayın Genel Sekreter Yardımcım, Değerli Konuklar, Sevgili Yargıtay çalışanı arkadaşlarım; küçük bir konuşma yapıp, ondan sonra başlamak istiyorum müsaade ederseniz.

“Yargıtay Etik, Şeffaflık ve Güven Projesi Etik İlkeler Çalıştayı”na personelin de katılmasından dolayı yönetimimize teşekkürlerimizi, saygılarımızı arz ediyoruz. 14.04.2017 tarihinde Ankara’da yapılan böyle bir toplantıda personele demokratik bir ortamda söz hakkının tanınması, görüş, istek ve önerilerimizin aynı kitapçıkta eksiksiz yayınlanması, yargıda çalışan personele verilen değeri göstermektedir. Yargıtay’ımızın hoşgörüsü, etik davranışı en güzel şekilde yansıtmış ve bizleri mutlu etmiştir.

Hiçbir ülkede böyle demokratik bir toplantının yapıldığını zannetmiyorum, örneği de yoktur. Bu Yargıtay personeli için bir şanstır arkadaşlar. Yabancı ülkeler Türkiye Cumhuriyeti Yargıtay Başkanlığı’nın bu etik davranış ve uygulama biçimini umarım örnek alır ve uygularlar.

Sayın Yargıtay Başkanımızın talimatları ve engin hoşgörüsüyle, bu proje hayata geçirilmiştir. Zatiîlilerine teşekkürlerimi saygılarımla arz ediyorum. Genel Sekreter Yardımcım Dr. Sayın Mustafa Saldırım Bey’in önerileri doğrultusunda, yargıda çalışan personelin bu tür toplantılarda bulunmalarına, görüşlerini açıklamalarına, her türlü konuda katkı sağlayan, olağanüstü çaba ve gayretlerinden dolayı teşekkürlerimi, saygılarımı arz ediyorum. Ayrıca Yargıtay’da yapılan ilk toplantıdan bugüne kadarki süreçte objektif tavırlarıyla güven veren Prof. Dr. Sayın Gülriz Uygur Hanımefendi’ye teşekkürlerimi ve saygılarımı arz ediyorum. Bu projede emeği geçen herkese teşekkür ediyorum.

15–16 Mayıs 2017 tarihinde grup çalışmaları yapılmış, sözcüler kendi aralarında tartışmış ve aşağıdaki maddelerin değiştirilmesi ve eklenmesi konusunda fikir birliğine varmışlardır.

Ana konumuz etik arkadaşlar. Bütün kitapçıkta ve bütün maddelerde geçen “Yargı personeli” sözcüğünün kaldırılarak, “Yargıtay personeli” olarak değiştirilmesi gerekmektedir.

Görevin ifası 1,2 maddesi şu şekilde düzeltilmelidir: “Yargıtay personeli kendisine verilen görevi, kendi yetkisinin sınırları dâhilinde hızlı, verimli ve hatasız bir şekilde uygular.” 1,10 maddenin uygulanabilmesi için, denetim mekanizması oluşturulmalı ve personel korunmalıdır.

Eşitlik ilkesine ekleme yapmak istiyoruz.1,3, 1,4, 1,5 maddelerinin “görevin ifasından” çıkartılıp yeni bir başlık altında, yani eşitlik ilkesi başlığı altında toplanmasını arzu ediyoruz.1,4 maddeye “siyasi görüş” ibaresinin de eklenmesini talep ediyoruz. Liyakat sisteminde şeffaflığın getirilmesi, sınav sonuçlarının liste halinde puan sonucuna göre açıklanmasını istiyoruz.

Gizlilik kuralı: Eklenmesini istediğimiz madde şu şekildedir; “Yargıtay’da-ki daireler arasındaki birlik ve bütünlüğü oluşturmak için karara çıkan kapanan ilamların Başkanlar Kurulu kararıyla onay alınıp, istendiği takdirde avukat veya taraflara verilmesi hususunun sağlanması.”

Çıkar çatışması: 3,3 maddenin bu şekilde düzeltilmesi; suçun şahsiliği ilkesi doğrultusunda herkes kendinden sorumludur. Yakın aile bağı, eş, çocuklar, kardeşler, anne-baba, kayınbaba, kayınvalide, damat ve gelini gibi kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmelidir.

Uygunsuz yararlar: “Uygunsuz yararlar” başlığının 4,5 maddesinden sonra gelmek üzere, 4,6 olarak yeni bir maddenin eklenmesini, bu maddenin de: “Yargıtay personeli kendisine görev için verilen araç ve gereçleri özel işinde kullanamaz, başkasına da kullandıramaz.” şeklinde düzenlenmesini istiyoruz.

Anketlerdeki sorulara geçiyoruz. İkinci soruda, benimsenmesinin yararlı olacağını düşündüğümüz taslaktaki en önemli nokta, ehliyet ve liyakat hususunun irdelenmesi, yetkinliğin belirlenmesinde gereken özenin gösterilmesi, çalışanlar arasında çalışma barışını koruyacak, personeli motive edecek ve kurum kültürüne değer katacaktır.

Üçüncü soruda, ek görüşte belirtilen etik kurulunun oluşturulmasında; eğitim durumu, bilgi ve beceri, tutum ve davranışı herkesçe kabul gören, hoşgörülü olan, kriterlerine göre adayların bağımsız bir üst kurulca seçilmesi gerekmektedir.

Ekleme yapıyoruz buraya arkadaşlar. Etik kurulun oluşturulmasında yazı işleri müdürü, şef, veri hazırlama ve kontrol işletmeni, bilgisayar işletmeni de olur, zabıt kâtipi, mübaşir, hizmetli ve şoför kadro temsilcilerinden birer kişinin katılmasının sağlanmasının uygun olacağını düşünüyoruz.

Dördüncü sorunun cevabını söylüyorum: Olmalıdır, saygı sevgi ve hoşgörü çerçevesinde hiyerarşik yapı içerisinde herkes kendi görevini en iyi şekilde yerine getirmelidir.

Beşinci soru, cevap veriyorum yine: Gereklidir, bu konuda yapılacak açıklamaların basın bürosu tarafından yapılması gerekir.

Arkadaşlar, her şeyin özü insandır. İnsanlar birbirlerini sevmeyebilirler, ama saygı duymak zorundadırlar. Bu iki gün içinde yapılan toplantı hepimiz için çok önemliydi.

Hepinize çok teşekkür ediyorum geldiğiniz için, katıldığınız için, fikirlerinizi aktardığınız için.

Buradaki çalışmamızı biz uygulamalıyız. Başta müdür arkadaşlarımız, şeflerimiz, zabıt kâtipi arkadaşlarımız, hizmetlilerimiz, mübaşirlerimiz ve şoförlerimiz, herkes kendi biriminde bunu en iyi şekilde uygulamalıdır. Birbirimize karşı saygı göstermek zorundayız. Birbirlerini sevmek zorunda değil insanlar, ama saygı göstermek zorundalar. Etik kuralın en güzel örneği de, açık ve şeffaf davranmaktır. Biz kendimize güvenmeliyiz, ilk adımı biz atacağız. Çünkü bizim

için çok değerli arkadaşlarım, bizden çok şey bekleniyor. Bizim de ilk önce kendi dairemizde, her arkadaşımız kendi biriminde etik davranışları, olması gereken kriterleri anlatacak, uygulamaya biz geçeceğiz.

Beni dinlediğiniz için teşekkür ediyorum. Hepinize saygılar sunuyorum.

Oturum Başkanı: Dr. Mustafa SALDIRIM

Teşekkür ediyorum Feyzullah Bey size ve grubunuza, gerçekten çok güzel noktalara değindiniz. Bu konuyla ilgili görüş bildirmek isteyen, soru sormak isteyen ya da katkıda bulunmak isteyen katılımcımız var mı?

O zaman ben biraz açayım. “Yargıtay Yargı Personeli” derken, başta ön taslak şu şekilde düşünülmüş. Doğrudan dosyayla ilgilenen personel diye düşünülmüş. Ama anlıyoruz ki “Yargıtay Yargı Personeli” olmasın, “Yargıtay Personeli” olsun. Dolayısıyla, şoförler de buna dâhil olsun, bu kurallara ve belki güvenlik de değil mi? Güvenlik de olsun. Sonra aşçılar da, yani Yargıtay’da kim çalışıyorsa, sözleşmeli-kadrolu hiç ayırt etmeden herkesin buna dâhil edilmesi gerektiğini düşünüyorsunuz anladığım kadarıyla. Herkes öyle mi düşünüyor? Herkes öyle düşünüyorsa, kuralları da o şekilde yeniden dizayn edebileceğimizi düşünüyoruz.

Bir başka konu, siyasi görüş meselesi. Hiçbir ayırım yapmaksızın eşitlik ilkesi içerisinde “inanç” ifadesinin “siyasi görüşü” de kapsayacağını düşündük, ama ayrıca vurgulanması gerekiyorsa tabii ki faydalı olabilir. Gerçekten her türlü tereddüdü gidermek açısından da faydalı olabilir.

Sınav sonuçlarının puana göre açıklanması konusunda ise uygulama eskiden öyleydi, Adalet Bakanlığı’nda da öyleydi. Son zamanlarda değişti, şeffaflık adına bu değerlendirilmesi gereken bir konudur. Ben notumu aldım, onu söylemekle yetineyim.

Ehliyet ve liyakat, gerçekten en önemli değerlerden ikisi, belki de en önemlileri. Ama bu ehliyet ve liyakati ölçmek için birtakım mekanizmalar da oluşturulması lazım. Aslında eskiden çok güzel bir sistemimiz vardı, sicil dolduruluyordu. Yani ben onun çok yararlı olduğuna inanıyorum. Zaman zaman kötüye kullanılmıyor muydu? Kullanılıyordu, ama trafik kazası oluyor diye de araba kullanmaktan vazgeçmiyoruz. Kötüsü varsa, o kötülerini siz düzeltmeye çalışırsınız, ama kaldırmak çok daha büyük bir boşluk doğurdu. Gerçekten ona inanıyorum.

Yargıtay personeli etik komisyonu konusunda, daha önceki Çalıştay’da da belirttiğimiz gibi onların notunu aldık. O konuda da çalışıp size geri bildirimde bulunacağız.

Ben şimdi sözü diğer arkadaşıma bırakıyorum. İkinci grubun sözcüsü Mustafa Şükrü Akbıyık’a bırakıyorum. Buyurun efendim.

Sayın Genel Sekreterim, Sayın Tetkik Hâkimim, Değerli konuklar ve Yargıtay mensubu personel arkadaşlarımız; bizim ikinci grup olarak yaptığımız çalışmalarını size sunmadan evvel, başta da söylemiştik, bize bu imkânı sağlayan Sayın Birinci Başkanımıza, Sayın Başkan Yardımcılarımıza ve tüm Yargıtay yetkililerine teşekkür ediyorum. Bu çalışma bir ilk oldu, çoğu ülkelere de örnek olacağından eminim. Bu imkânı da bize sağladığı için tekrar tekrar teşekkür ediyorum.

Bizim ikinci grup olarak yaptığımız çalışmalarını size sunuyorum.

Birincisi, Etik Kurallar Çalışma El Kitabı II’de yer alan etik ilkelerden değiştirilmesi gereken 5. Taciz konusunda 1. b maddesinin, “Cinsel nitelikte fiziksel temasta bulunmak ve baskı yapmak” şeklinde değiştirilmesi. C maddesinin çıkarılması, 5. Taciz 1. a maddesinin çıkartılmasını-yukarıda belirtilen 1. b maddesindeki değişikliğin yeterli olması nedeniyle-değerlendirdik.

Çalışma formunda yer alan 1. Sorunun d şıkkı için detaylandırılması gereken kurallar, “Görevlerin İfası”nın 1,10 maddesi olan “Yargı personeli kendi işlerinin kapsamı dışında iş ve görev yapmaya zorlanamaz.” maddesidir. Bu maddedeki yargı personelinin görevinin tanımının herhangi bir tartışmaya neden olmayacak şekilde detaylı ve açık olarak tanımlanması gerektiği düşünülmektedir.

“2-Benimsenmesinin yararlı olduğunu düşündüğümüz taslaktaki etik ilkelere uygun tutum ve davranışlara örnek verebilir misiniz? Lütfen açıklayınız.” sorusu için Gizlilik 2,5 maddesinin benimsenmesinin yararlı olduğunu düşünüyoruz. Örnek olarak, herhangi bir dairenin veya Birinci Başkanlığın arşivindeki bir dosyanın akıbetiyle ilgili verilmesi gereken bilgilerin sorumlu kişilerce tek bir ağızdan verilmesi gerektiğini örnek verebiliriz.

“Yargı Personeli Etik Komisyonu’nda hangi statülere veya niteliklere sahip kimseler yer almalıdır? Bunların seçimi nasıl yapılmalıdır?” sorusuna yanıtımız; Yargıtay personeli etik komisyonunda kıdem ve sicil durumu uygun olan yazı işleri müdürü, şef, veri hazırlama ve kontrol işletmeni, zabıt kâtabi, mübaşir ve hizmetli kadro temsilcilerinden birer kişinin yer almasıdır. Bu kişilerin seçiminin personel tarafından oylamayla yapılmasının sağlanmasının uygun olduğu düşünülmektedir. Mümkünse her unvanda kadın ve erkek sayısının eşitliğinin sağlanmasına özen gösterilmelidir.

“Yargıtay üyesi, hâkim ve Cumhuriyet savcılarıyla personel arasındaki ilişkileri düzenleyen etik ilkeler olmalı mıdır? Olmalıysa hangi ilkeler konulabilir?” konusunda da olmalıdır diyoruz. İlişkilerin öncelikle nezaket kurallarına uygun olması ve genel anlamda ilişkilerin karşılıklı saygı ve sevgi kurallarına bağlı olarak sürdürülebilmesi için gerekli etik ilkelerin belirlenmesinin uygun olacağı düşünülmektedir.

“5-Sosyal medya kullanımı ve basınla ilişkiler hakkında, etik ilkeler gerekli midir? Olmalıysa hangi ilkeler konulabilir?” sorusu da 14 Nisan’daki Ön Çalış-

tay'da gündeme getirilmişti. Biz grup olarak bunun gerekli olduğuna inanıyoruz. Sosyal medya kullanımı ve basınla ilişkiler hakkındaki etik ilkeler belirlenirken, yargı bağımsızlığı ve basın özgürlüğü arasındaki dengeye dikkat edilmesinin uygun olacağını da düşünüyoruz.

Bizim bu çalışmada grup olarak eklediğimiz konular bunlardır. Hepinize tekrar teşekkür ediyorum.

Oturum Başkanı: Dr. Mustafa SALDIRIM

İkinci gruba da çok teşekkür ederiz, ikinci grubun sözcüsüne de çok teşekkür ediyoruz. Gerçekten çok önemli konulara değindiler.

Benim tabii dikkatinize sunmak istediğim şöyle bir konu var. Personel etik komisyonu üyelerini personel seçsin diye bir görüş geldi ikinci gruptan. Şimdi biz bu seçim olayını yargıda yaşadık, anayasa değişikliğiyle yeni HSYK kurulurken yaşadık ve ne oldu? Bu seçim herkesi etnik köken, düşünce, ırk, mezhep vesaire şeklinde 80 parçaya böldü. Herkes herkesin nereli olduğuyla, hangi mezhepten olduğuyla ilgilenmeye başladı. Hangi siyasi düşüncede olduğuyla ilgilenmeye başladı. Böyle bir hale geldi ki, artık her hâkim, savcı belli bir siyasi görüşle tanımlanır oldu. Bu yargı için herhalde olabilecek en kötü şeydir.

Şimdi bu seçimi biz personel için de yapsak, aynı sakıncalar doğar mı diye aklıma geliyor.

■ Mustafa Şükrü AKBIYIK, İkinci Grup Sözcüsü

Genel Sekreterim müsaade ederseniz, şöyle bir alternatif getirilemez mi? Bu seçime katılacak personelin verilerini-mesela kıdem göz önüne alınır-Yargıtay'ın Yönetim Kurulu'nun veya Etik Kurulu'nun belirleyeceği bir komisyon kıdem konusunu göz önüne alır, sicil konusunu göz önüne alır ve bu kriterlere uygun mesela personelden 10 kişi belirler. Bu 10 kişi seçimlere katılabilir, yani personel seçebilir diye bize bir öneri sunamaz mı?

Oturum Başkanı: Dr. Mustafa SALDIRIM

Şöyle; sizin dediğiniz ikinci alternatife yakın olarak şu düşünülebilir, o ihtiyacı karşılamak bakımından. Çok sayıda kriter koyabiliriz. Yani diyebiliriz ki, bu etik eğitimlerine katılmış olmak, meslekte en az 15 yıl çalışmış olmak,-daha önce Gülriz Hocam söylemişti-herhangi bir disiplin ya da etik dışı bir davranıştan dolayı ceza almamış olmak şeklinde belli kriterler koyarız ve o kriterler çerçevesinde yine kurum amiri sonuçta atar. Öyle bir yöntem daha sağlıklı olabilir mi acaba?

Buyurun, oradan bir kişi katkı sağlamak istiyor sanırım.

SALONDAN

Efendim kıdemim yanıltıcı olacağını düşünüyorum. Çünkü gençlerin de farklı düşünceleri olacağını düşünüyorum, farklı öneriler sunacağını düşünüyorum. Örneğin, bir görüşü aynı kıdemdekiler verdiği zaman bir kalıplaşma oluşacaktır. Ama o kalıplaşmayı kırmak için, alttan yeni gelen gençlerin de görüş bildirmesi gerekiyor. Hayır, öyle olamayabilir diyebilmesi gerekiyor.

15 yıllık çalışmış kıdemli bir kişiye, 10 yıllık çalışmış kişi fikrini söyleyebilmeli diye düşünüyorum.

Oturum Başkanı: Dr. Mustafa SALDIRIM

O da bir fikir, o da bir düşünce, ama bunu bir tartışalım. Şimdi gençlerin de farklı fikirleri var, onlar da dile getirilmesini istiyorlar. Bu kıdem şartını tartışalım o zaman arkadaşlar.

SALONDAN

Ben kıdemim liyakat kriterlerinde olduğunu düşünmüyorum. Daha kıdemi düşük olan daha liyakatli olabilir. Bu Etik Kurulu'na katılmasında daha faydalı olabileceğini düşünüyorum. Gençlerin olması kesinlikle gerekli diye düşünüyorum.

Oturum Başkanı: Dr. Mustafa SALDIRIM

O zaman seçim kriterinde kıdem olmasın mı?

SALONDAN

Evet, olmasın bence.

Oturum Başkanı: Dr. Mustafa SALDIRIM

Evet, o görüşleri alalım. Buyurun Özlem Hanım.

SALONDAN

Şimdi efendim bu yıllardır aslında tartışılan bir şey. İşte kıdem mi önemli, eğitim mi önemli, liyakatte hangisinin önemli olduğu konuları hep eski arkadaşlarla yeni arkadaşlar arasında tartışılan bir şey. Ben kıdemim de tamamen yok sayılmasını açıkçası doğru bulmuyorum.

Her şey kıdem demek değil, her şey eğitim demek değil, birtakım şeyler yapılırken bence ikisi güzelce harmanlanarak ortaya çok farklı bir şey çıkabilir. Ama sadece gençler ya da kıdemliler görev alsın ya da bunlar arasında kesin bir ayırım olsun, bunu çok doğru bulmuyorum açıkçası.

Oturum Başkanı: Dr. Mustafa SALDIRIM

Başka bir görüşü olan var mı?

SALONDAN

Yapılacak seçime herkesin katılımının sağlanması lazım. Diğer şekilde de bu sefer seçilecek kişiler arasında sıkıntılar çıkacaktır. Diğer arkadaşlar arasında biz niye seçilmedik diye bir karmaşa doğacaktır. Ya herkes katılsın seçime ya da bu seçimi amirlerimiz üstlensin.

Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı: Dr. Mustafa SALDIRIM

Zaten formülasyonda şu noktaya geldik. Yine Yargıtay Başkanı, yani kurumun amiri belirlesin. Kanun öyle arkadaşlar. Yani sizin statünüz kanunla belirlenmiş. Ama ben şunun için bu tartışmayı açtım. Yargıtay Başkanımız seçerken neye dikkat etmesini istersiniz? Kıdem pek çok seçimde, pek çok atamada dikkate alınan bir şey. Neden? Çünkü deneyim yok sayılamaz arkadaşlar, deneyim her şey değildir, ama yok sayılamaz. Kurum kültürü, yaşanan olaylar, işleyiş açısından kıdem gerçekten çok önemli. Yeni atanan bir kişi gerçekten çok harika olabilir, çok ehliyetli-liyakatli, çok donanımlı olabilir, ama üç gün sonra başka bir kuruma gitme niyeti olabilir. Bir de Yargıtay'a emek edenlere de saygı duymak lazım diye düşünüyorum.

Bu aynı zamanda Yargıtay için bir vefa borcudur. Yani Yargıtay'ın her türlü zorluğunu, eziyetini, stresini çekmiş, dosyaların tozunu yutmuş, en olumsuz koşullarda çalışmış arkadaşlarımıza da bir vefa borcumuz olmalıdır. Onlara da bir değer vermemiz gerekiyor; bu da etiğin bir gereğidir.

Evet, buyurun.

SALONDAN

Efendim şu şekilde olabilir mi? Eğer 7 kişi seçilecekse, bunun bir ya da iki tanesinin genç arkadaşlardan seçilmesi, böylelikle değişik görüşlerin alınması sağlanabilir mi? Yine büyüklerimiz karar verirler, ama arkadaşlar da dile getirmiş olurlar. Yani hiç olmamasındansa belki sayıyla sınırlandırılabilir.

Oturum Başkanı: Dr. Mustafa SALDIRIM

Şöyle bir şey var arkadaşlar; bu etik komisyon üyeliği tabii ki çok önemli, ama gerektiğinde çok ehliyetli-liyakatli genç arkadaşların fikirlerinden de yine yararlanılmasında engel yok. Bu açıdan eksiklik o şekilde de giderilebilir. Ama şu sonuca vardık herhalde; zaten kanun gereği Yargıtay Başkanımızın ataması gereken komisyon üyelerinde bir takım objektif kriterler belirlemek gerekiyor. İşte burada üniversitelerin belirlemiş olduğu kriterleri de dikkate alabiliriz. Her kademedeki kişi olsun konusunu dikkate alabiliriz.

Teşekkür ediyorum.

Şimdi sosyal medya kullanımı da çok önemli bir konu; gerçekten paylaşımlarda bazı şeylere çok dikkat etmek gerekiyor. Hani diyoruz ya, herkes işin-

de-gücünde, ırk, din, etnik köken, siyasi düşünce, hiçbir ayırım gözetmeksizin işini yapmalıdır. Peki, şimdi sosyal paylaşımında belli bir siyasi partinin, belli bir görüşün, belli bir mezhebin ya da dinin paylaşımlarını yaptığınız zaman, sizin o paylaşımlarınızı bilen iş sahipleri sizinle muhatap olduğunda, sizin objektif, tarafsız ve eşit davranacağınıza inanırlar mı? İnanmazlar.

İşte o yüzden bu tür paylaşımlarımızda da iş sahiplerine nasıl davranıyoruz, o şekilde görünmeye, o şekilde algılanmaya uygun davranmamız gerekiyor. Sosyal medya paylaşımlarında da belki buna özen göstermemiz lazım. Bundan sonraki grup bilmiyorum ne öneri getirecek, ama uygun görürseniz bu şekilde bir formülasyona da gidelim değil mi? Evet, herkes hemfikir o konuda, o şekilde bir formülasyona gidelim.

Ben şimdi sözü size bırakayım, üçüncü grup adına. Buyurun.

■ **Gülray KEVEN**, *Yargıtay Yazı İşleri Müdürü (Üçüncü Grup Sözcüsü)*

Sayın Genel Sekreterim, Sevgili Hâkimlerimiz, Değerli Konuklarımız ve Sevgili Çalışma Arkadaşlarım; öncelikle ben de müdürlerimizin söylediği gibi, bize bu fırsatı verdiği için Yargıtay yönetimimize teşekkür ediyorum.

Konumuz etik, “Yargıtay Etik, Şeffaflık ve Güven Projesi” başlığı altında toplanıyor. Biz de buraya toplandık geldik. Daha önceki çalışmalarımızda da bazen biraz konu dışına çıkarak, Yargıtay’ımızın çalışanlarının başka genel sorunlarına da değindik. Bunun için de ayrıca teşekkür ediyorum. Bu fırsat her defasında karşımıza çıkmıyor. Böyle bir fırsat yakaladığımızda da biz de hiç kaçırmamış olduk, bu konulara da değindik bu sayede.

Şimdi bizim grubumuz altı masa olarak çalıştı, yaklaşık 8’er kişiler halindeydik. 40 kişilik bir grubun sözcüsü olarak tartıştığımız konularda çalışmalarımızı aktaracağım ben de. Aslında çok farklı şeyler değil, ama biz biraz daha ayrıntıya girmişiz gördüğümüz kadarıyla. Ben de değinilmeyen ya da ayrıca istediğimiz konuları, arkadaşlarımla sözcüsü olarak belirteceğim.

Öncelikle yaptırımlardan başladık. Sayfa 42’nin 4. maddesinde; “disiplin işlemini gerektirir” diye bir cümle var. Biz grup arkadaşlarımla birlikte onun yerine, etik kurallara uymamada disiplin cezası verilebileceği, ancak bunun da şartlarının olması gerektiğini savunduk. Etik kurallara uyulmaması halinde farkındalık yaratma, uyarma şeklinde ikazlarda bulunup, bu tür davranışların devam etmesi halinde disiplin cezasına başvurulmasının istendiği sonucuna vardık.

Görevlerin ifası konusunda, formumuzun 1. maddesindeki Etik Kurallar Çalışma El Kitabı-II’de yer alan etik ilkelerden değiştirilmesi, eklenmesi, çıkarılması, detaylandırılması gerekenler hangileridir konusunda, maddeler halinde gittik. Görevlerin ifasında 1,6 maddesi çıkarılmalı dedik. Maddeleri zaten orada biliyoruz. 1,7’de “yargıyla işi olan hiç kimse” ifadesi yerine, “devam etmekte

olan dava dosyalarıyla ilgili taraflara avukat tavsiyesinde bulunamaz” şeklinde kalması görüşünde birleştik.

1,10 maddesine açıklık getirilmesini istedik. Ast-üst ilişkisinde “özel iş sayılabilecek olan banka işleri ve benzeri işleri yaptırma” çalışma arkadaşlarımızın sık sık dile getirdiği konulardır. Kamu işi haricinde işler yaptırılmamasını istiyor arkadaşlarımız. İşlerde ise kadro yetersizliğinden dolayı ve ani ihtiyaç hallerinde,-bu da yönetim bazındaki arkadaşlarımızın genelde karşılaştığı sorunlar-“Benim işim değil” tarzındaki davranışlar da zaman zaman bizleri sıkıntıya sokabiliyor. Bunu da etik kurallar içerisine koymak istiyoruz. Yani yeri geldiğinde herkes her işi yapmalıdır. Bir kâtip “benim işim ilam yazmak, ben karar yazmam ya da ben posta memuru değilim, o işi yapamam” şeklinde davranmamalıdır. Elimizden geleni yapmalıyız, bu işi, bu süreci hep birlikte yürüteceğiz. Ama tabii ki hassas konular da-adalet, eşitlik-göz önünde bulundurulmalıdır. Yeri geldiğinde herkes her işi yapmalıdır, ancak bu da etik olmalıdır.

Gizlilik 2,5’ten sonra bir kırmızı paragrafımız vardı, onun madde olarak konulması grubumuzca uygun bulundu. Çıkar çatışmasında d maddesinin çıkarılmasını istedik. Çünkü orada zaten “hiç kimseyi işe alamaz” diyor. Bu zaten personelin işi değil, bizlerin kimseyi işe almaya yetkisi zaten yok. Personelle ilgisi olmadığını düşündüğümüz için çıkarılmasını talep ettik. E maddesi daha anlaşılabilir bir hale getirilebilir dedik. Orada hediyeyle ilgili birtakım şeyler vardı. Ölçüt diyordu, ölçüt ne? O zaman etik olmayan bir kuralda bu ölçüt anlamında nereye bakacağız? Çok hani saf duygularla verilmiş bir kutu çikolata mıdır ölçüt ya da hiç ilgisi olmadığı halde dışarıdan yanlış anlaşılabilir bir şekilde masasına gelmiş bir tatlının ölçütü nedir? Yani ölçüt burada, ölçütün ne olduğu anlamında nereye bakacağız? Bunlara açıklık getirilmesini istedik. Yine o üçüncü maddenin altındaki paragrafın da taslağa eklenmesini,-geçici madde gibi değil de taslağa konulması-istedik. Uygunsuz yararlar konusunda kitaptaki maddelere katıldığımızı belirttik. 5. maddeye de açıklık getirildiğine inanıyoruz zaten bu konu çok tartışıldı. 5. madde de kalabilir dedik.

Formumuzun 2. maddesine geçiyoruz. 2. maddede bizden istenen, “benimsenmesinin yararlı olacağını düşündüğünüz taslaktaki etik ilkelere uygun tutum ve davranışlara örnekler verebilir misiniz?” denilmişti. Etik kurallar olarak biz çalışma arkadaşlarımızla yine şunu tartıştık. Yanlış olmayan hareketler, yani dava taraflarından hiçbir menfaat olmadığı, sadece şeffaf olmak ve vatandaşa yardımcı olmak anlamında yapılmış yardımların etik olması gerektiğini düşünüyoruz. Yani bundan dolayı birine çok basit dava dosyasıyla ilgili ya da dosyanın gidişatıyla ilgili bilgi verildiğinde, neden sorusuna gelinmemelidir. Sadece yardım bazında ya da biz Yargıtay çalışanları olarak vatandaşa karşı güler yüzlü olunması konusunun uygun olduğunda görüşlerimiz birleşti. Bu maksatla yapılanların etik kurallarına aykırı bir davranış olmaması gerektiğini düşündük.

Yine burada az önce değindiğimiz nokta var. Kimse benim işim değil dememelidir. Yeri gelince herkes her işi yapabilmeli, bu da etik kurallarda olmalıdır.

Yargıtay personeli etik komisyonunda hangi statülere veya niteliklere sahip kimseler yer almalı? Bunların seçimi nasıl yapılmalıdır? Soruları için de aynı şeyleri düşünüyoruz. Ekleme istediğimiz birkaç şey var. Bu etik komisyonuna seçilecek arkadaşlarımızın görev süreleri sınırlı olmalı. Süre bir yıl olabilir, bir yıl az olursa en fazla iki yıl olabilir diye düşünüyoruz. Çalışma sisteminde bu etik kurallar zaten bir kere oldu-bitti anlamında değil, yaşadığımız sürece ya da Yargıtay'da çalıştığımız sürece uyulması gereken etik kurallar olduğu için, etik komisyonunun çalışmasının bir danışma kurulu olarak çalışmasını, hangi konuların etik sayılıp sayılamayacağını konularında görüş bildirmesi uygun olacaktır. Zamanla bir şeyler eklenebilir, yani sadece kitaba yazılanlar değil, sonradan da ekleme yapılabilir. Hiç karşılaşmamış bir örnek gelir karşımıza, bu etik miydi acaba diye düşünürken, bunu etik komisyonuna sorabiliriz, danışabiliriz, bu konuda her zaman fikir alabiliriz. Bu komisyondaki arkadaşlar ya da dairelerden birer sözcü olsun. Bu sözcüler etik komisyonu ile bir araya gelebilsin. Kadrolu arkadaşların, hani biz bunu böldük, aslında herkes çalışma arkadaşı, ama malum kadrolarımız var. Müdürler, şefler, hizmetliler, kâtipler, şoförler vesaire de eklendi. Birer sözcüsü olsun bunların. Bakın komisyon görevlisi demiyorum, komisyon görevlilerini zaten biz seçeceğiz ya da seçmeyeceğiz o konu tartışılacak. Dairelerde birer sözcü olsun sadece. Kendi kadrolarındaki çalışan arkadaşların bilinçlendirilmesi, bilgilendirilmesi ya da onların sıkıntıları, etik ile ilgili olan sıkıntıları, hal ve davranışlarla olan sıkıntıları etik komisyonuna iletirsin. Bu şekilde hem kargaşa önlenir, hem de istekler daha hızlı bir şekilde üst kuruma gider, çözüm süreci daha hızlanır. Ama görev sürelerinin de sınırlı olması lazım.

Biz buraya 120–130 kişi kadar geldik, geride kalan 900 civarındaki arkadaşımızın da sözcüsüyüz. Ama Yargıtay'da bu Çalışma Kitabı'ndan ya da Etik çalışmalarından, Etik Çalıştay'ından haberi olmayan arkadaşlar mutlaka vardır diye düşünüyorum. Bu konuda da geride kalan arkadaşların bilgilendirilmesi, bilinçlendirilmesi, bu kitapta yazan her maddenin onlar tarafından iyice anlaşılmasını istiyoruz. Çünkü etik kurallara uymak sadece bizim sorumluluğumuz değil. Biz burada bunları öğreneceğiz, ama diğer geri kalan arkadaşlara ne şekilde bunları anlatacağız, bu konuda ne şekilde bilgi vereceğiz? Buna da bir açıklık getirelim. Toplantı mı yapılacak, onlar nasıl bilinçlendirilecek? Onlar da isterler mi acaba bu maddelerde benim bir oy hakkım olsun diye? Bu taslak sonrasında netleşmeden, belki arkadaşlarımız da bu maddeleri internet aracılığıyla internetten tek tek maddeler halinde oylayabilmeli diye düşündük. Oy çoğunluğunun görüşüne göre de kabul edilmeli dedik.

Yargıtay üyesi, hâkim ve Cumhuriyet savcılarıyla personel arasındaki ilişkileri düzenleyen etik ilkeler olmalı mıdır? Biz de diğer arkadaşlar gibi olmalı dedik. Herkes kendi etik kurallarına uyarsa personel de, hâkimlerimiz de, savcılarımız da, o etik kural zaten kendiliğinden oluşacaktır. Ama eğer böyle bir kural da konulursa, yine genel olarak bütün arkadaşlarımızın etik kurallar çerçevesinde-rica veya istek diyelim artık-en yumuşak haliyle, başkan, üye ve tetkik hâkimlerimizden başka dairelerden dosya sorgusu yaptırılmaması ile ilgili etik

davranış kuralı belirlenebilir. Kendi imkânlarıyla bu sorguları kendileri yapmalıdır. Çünkü artık UYAP'ta her şey, açılan ilam, sorgulanan dava dosyasının kaydı, hangi bilgisayardan ne şekilde, hangi saat yapılmış görüntülenebiliyor. Herkes bu konuda endişe yaşıyor. Seninle ilgili olmayan bir dosyayı sen niye sorguladın sorumluluğunu taşımamak için, başkan ve üyelerimiz tarafından bu tür isteklerin yapılmamasını istiyoruz. Kendi bilgisayarlarından da bunu rahatlıkla temin edebileceklerinden dolayı, bütün arkadaşlar aynı görüşteler. Hepimiz adına bunu istiyoruz.

Bir de kamu işi haricinde yine iş yaptırılmamalı denildi. Yöneticilerimizden basit hatalarda-basit hatanın tabii tartışmasını şimdi çok açmak istemiyorum-ama en basit hatalarda, tekrarlanmayan hatalarda hoşgörü mahiyetinde rencide edici sözler duymak istemiyor yine çalışan arkadaşlarımız. İnsanız, insanın olduğu her yerde ufak hatalar yapılabilir. Hoşgörü gerekmektedir. Bu konunun da etik ilkeler arasında yer alması gerektiğini düşünüyoruz.

Sosyal medya kullanımı ve basınla ilişkiler konusunda, biz de gereklidir diyoruz. Bu konuyu şundan gerekli gördük. Biz Yargıtay olarak bir aileyiz. Sosyal medya kullanmak herkesin hakkı, herkes her türlü her paylaşımı yapabilir. Demokratik bir ülkede yaşıyoruz. Ama Yargıtay'ımızla ilgili kötü, kötü niyet taşıyabilecek, karalama olacak paylaşımlar yapılmasından yana değiliz. Bu konuya hassasiyetle dikkat gösterilmesini istiyoruz.

Bir de etik kurallar içinde az çalışanla çok çalışan ayrılması konusunun yer alması gerekmektedir. Ceza varsa, ödül de olmalıdır. Biraz önce söylediğimiz gibi, eğer yaptırımı sicil notlarının tekrar gelmesi olaksa, o olmalı ya da performans değerlendirmesi olmalı. Ama bunun da hakkaniyete uygun şekilde, gerçekten emin ellerden yapılması tabii öncelikli kural. Bunlar da etik ilkelere konulabilir dedik.

Yöneticilerimiz, müdürlerimiz, şeflerimiz, idari konumdaki arkadaşlarımızın diğer çalışan arkadaşlara örnek olması, hal ve hareketlerinde davranışlarında örnek olması, eğitici ve öğretici olması görüşünde yine birleştik.

Teşekkür ediyorum, bizim de söyleyeceklerimiz bu kadar.

Oturum Başkanı: Dr. Mustafa SALDIRIM

Biz teşekkür ediyoruz. Ayrı bir sempozyum konusu olabilecek bir sürü şeyi, çok kısa bir sürede dile getirdiniz.

Şimdi ben onların bazılarını açıklamak ve tartışmaya açmak istiyorum. Her üç gruba da sunumları için teşekkür ediyorum. Üç yıl önce bunları dile getirmiştiniz; yargı yavaş işliyor demiştiniz. Üç yıl sonra bu değer, güven konularını da cevaplandırmanın mutluluğunu yaşıyorum. Bu bizim ekibimize nasip oldu, biz de teşekkür ediyoruz katılımınızdan dolayı.

4. maddedeki yaptırım meselesine bir açıklama getirmek istiyorum. Madde şöyle; “işbu ilkelerde bulunan herhangi bir kuralın ihlali, uygunsuz veya kötü davranış sayılır ve disiplin işlemi gerektirebilir”. Gerektirmeyebilir de, gerektirebilir de. “Ancak böyle bir ihlali suç sayan herhangi bir kanunda öngörülen cezaya halel getirmez.”

Şimdi buradaki özellik şu arkadaşlar: etik ilkeler, genel ilkeler, bazen TCK anlamında suçtur, bazen disiplin suçudur, bazen de yanlışlıktır. Ne disiplin suçudur, ne de TCK anlamında suç sayılır. Şimdi dolayısıyla buradaki bir fiilin tanımlanması, TCK’da ceza almayacağınız anlamına gelmez. Mesela evrak tahrifi, evrakta sahtecilik çok ağır bir suçtur, ama burada da yazıyor. Bunu yapmışsanız sadece etiğe aykırı davranmış olmazsınız. Ya da vatandaşa nezaketsiz davranmanız bir disiplin suçu olabilir, burada da yazması bunu yapmanız halinde disiplin cezası almayacağınız anlamına gelmiyor. Sadece bunu açıklamak için konulmuş bir madde, ona bir açıklama getireyim. 1,6’nın çıkarılması istendi. 1,6’nın çıkarılmasının sebebi, yanlış anlamadıysam TCK’da suç olması mıydı? Görevlerin ifasıyla ilgili kısımdaki 1,6 maddesini söylemişsiniz sanırım.

■ **Gülay KEVEN**, Üçüncü Grup Sözcüsü

“Yargı personeli kendi denetimi altındaki hiçbir kaydı değiştiremez, tahrif etmez, yok etmez veya sakatlamaz ya da kendisine getirilen bilgileri atlamaz. Bu hüküm mahkeme emri uyarınca kayıt veya belgelerin değiştirilmesini veya silinmesini yasaklamaz. ” Yani bu çok tartışma konusu oldu, bu maddede yorum farklılıkları oldu bu konuda. Bu hüküm mahkeme emri uyarınca kayıt veya belgelerin değiştirilmesini veya silinmesini yasaklamaz. Yani bu zaten kişilerin, çalışanların kendi başlarına verebilecekleri bir karar değildir.

Oturum Başkanı: Dr. Mustafa SALDIRIM

Yani şunu söylemeye çalışıyor: Yargı personelinin, yani sizlerin konumunuz gereği en çok yanlış yapabilme ihtimaliniz olan eylemlerden biri de, o evrakların yanlış girilmesi, tahrif edilmesidir. Bu yaptığınız görevden kaynaklanıyor ve burada madde bir uyarı görevi görüyor. Tahrif etmeyin. Bu TCK anlamında zaten ağır bir suç, ama sabah da dedim, biraz önce de söyledim. Bir eylemin TCK anlamında suç olması, disiplin suçu oluşturmaması, etik kural olarak yazılmasına engel değil. Buradaki özellik şu: Bunu yapma ihtimaliniz yüksek. Adam öldüremez diye yazmıyoruz, niye yazmıyoruz? Çünkü Yargıtay personelinin görevi gereği buna bir temayülü olmaz, ama kaydı tahrif etmek, geciktirmek olabilir. Mesela duruşmalı gelen dosyadan evrakı çekip tekrar yerel mahkemesine gönderme gibi davranışlar, sizlerin pozisyonunuz gereği yapabileceğiniz şeyler ve burada bir uyarı mekanizması öngörülmüyor. Ondan dolayı eklenmiş bir maddedir.

■ **Gülay KEVEN**, Üçüncü Grup Sözcüsü

UYAP yetki sınırlamasından dolayı zaten yapılabilecek işler sınırlı bir çerçevede olduğu konusunda görüşler vardı. UYAP’ta zaten silme, yeniden ekleme gibi yapılan işlemlerin kaydı tutulmaktadır ve yetkiye göre sınırlandırılmıştır.

Oturum Başkanı: Dr. Mustafa SALDIRIM

Siz bilirsiniz. Ama bunu bir tartışalım isterseniz. Siz ne düşünüyorsunuz? Diğer grupların da görüşlerini alalım.

SALONDAN

Sayın Genel Sekreter Yardımcım, Fatih ben 6. Ceza Dairesi'nde görevliyim. Dairede herhangi bir evrak kaybı nedeniyle soruşturma açılıyor. Bu soruşturma sonucunda da herhangi bir delil tespit edilemediği takdirde dairedeki bütün personelin sözlü olarak uyarılmasına dair karar veriliyor.

Benim sicil dosyamda bu kararın yer almasını ben kendi açımdan doğru bulmuyorum ve böyle bir uygulama da yapıldı. Bunu belirtmek istedim.

Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı: Dr. Mustafa SALDIRIM

Arkadaşımızın dediği gibi, bu yaptığınız görev gereği sıklıkla karşılaşabileceğiniz bir şey olduğu için özellikle yazılmış. Daha önce de defalarca söylendi, hatırlarsınız. Etik kurallar bir anlamda uyarı görevi görür, bir anlamda kalkan görevi görür ve bir sonraki adımda daha ağır bir eyleme gitmeniz konusunda ilgili personeli uyarır. Bu maddenin konuluş amacı o. Ama bir mahkeme kararı gereği o kaydın silinmesi gerekiyorsa, tabii ki silinir. Ona da bir açıklık getirmiş oluyor madde.

Yine kaldırılması gerektiğini düşünüyor musunuz? Kaldıralım diyorsanız kaldırırız sorun değil.

■ Gülay KEVEN, Üçüncü Grup Sözcüsü

Grup arkadaşlarımız, bu konuda tartışırken dile getirdiğiniz fikirlerinizi rahatlıkla söyleyebilirsiniz.

Oturum Başkanı: Dr. Mustafa SALDIRIM

Kalsın deniyor.

SALONDAN

Sayın Genel Sekreterim, şimdi bir dosya zaten mahalli mahkemeden gelirken kayıtlara hem fiziki olarak geliyor, hem de UYAP ekranından geliyor. Bunu bir yargı personelinin yok etmesi, kaybetmesi, yırtması söz konusu değil zaten. Öyle bir şey söz konusu olamaz. Yapması söz konusu değil. Her iki tarafta (yerel mahkeme ve Yargıtay) da kayıtlı bu zaten; hem fiziki olarak var, hem UYAP'ta var. Karşılığının suç olduğu zaten belli, suç olan bir şeyi niye yapsın yargı personeli? Onun suç olduğunu zaten biliyor, bile bile suçu niye işlesin? O işten ekmek yiyor o insan.

Oturum Başkanı: Dr. Mustafa SALDIRIM

Taranmayan dosyalar da gelir dedi arkadaşlarımız. Sırf fiziki olarak dosyaya giren evraklar var. Bir de eksik ve yanlış taramalar da çok oluyor. Yani hâlâ fiziki dosyadan kurtulamadık.

SALONDAN

Belli bir süre sonra bitecek efendim o.

Oturum Başkanı: Dr. Mustafa SALDIRIM

Başka görüş bildirmek isteyen var mı? Oradan söz isteyenler var. Buyurun.

SALONDAN

Efendim ben kalkmaması taraftarıyım. Yalnız sadece bir kelime eklenmesi gerektiğini düşünüyorum. “Emir alsa dahi” ibaresinin olmasını istiyorum ben. Yani emir alsa da bu işi yapmaması gerektiğini, herhangi bir belgeyi silmemesi, herhangi başka bir şey yapmamasına dair ifadenin eklenmesini istiyorum. “Yargıtay personeli emir alsa dahi kendi denetimi altındaki hiçbir kaydı değiştiremez” denilmesi uygun olacaktır.

Oturum Başkanı: Dr. Mustafa SALDIRIM

Onu şöyle diyebiliriz; konusu suç oluşturan emri uygulamaz, diğer tarafta da konusu suç olan emir vermez deriz. Zaten böyle bir emri uygulamak da suçtur. Ama bunu etik ilkelerde de belirtebiliriz. Tüm etik ilkelere yazarız, madem kolektif bir anlayışı geliştiriyoruz.

O zaman oylama yapalım. Kalsın diyenler... Tamamen çıksın diyenler... Kalıyor arkadaşlar.

Şimdi bu e maddesiyle ilgili olarak hediye konusunda ölçü ne olacak diye soruldu. Size verdiğimiz formların girişinde bir açıklama vardı. Etik kuralların kılavuzu ve eğitim modülleri hazırlanacak dedik. İşte bu kılavuzlarda ölçüleri belirtiriz. Ayrıca Etik Danışma Kurulumuz da, mesela bayramlardan önce, yılbaşından önce veya genel olarak birtakım ölçülerin ne olacağı konusunda tavsiye kararları yazabilir. Çünkü bu yaşayan bir belge, biz ilkeleri koyuyoruz, ama bu günün koşullarına göre değişebilir, gelişebilir. Mesela, 10 yıl önce Twitter yoktu, Facebook yoktu. Yarın belki başka bir şey çıkacak. İşte Etik Danışma Kurulumuz bu yeni gelişen durumlara göre bu belgeyi uyarlayacak ve yorumlayacak. Sorunların o şekilde aşılabileceğini düşünüyorum.

Şimdi vatandaşa bilgi verme konusunda da, görevlerin ifasıyla ilgili 1,9 maddesinde, mahkeme usullerine ilişkin bilgi verebilirsiniz zaten diyor, ona açıkça izin veriyor. Yani temyiz süresi ne kadardır, karar düzeltmeye gidebilir mi, duruşma hakkı var mıdır, yok mudur şeklinde mahkeme usullerine ilişkin tavsiye vermenizde bir engel yok. Bu maddede hukuki tavsiyeler veremez diyor.

Ayrıca 1,7 maddesiyle ilgili olarak avukatla ilgili bir şey dediniz, onu anlamadım ben.

Başka bir maddede yakınlık derecesi için anne-baba diye sayıldı, ama çok yakınımıza, hiç dosyayla ya da dairemizle ilgili olmayan durumlarda, mahkemeyle ilgili, adli yargıyla ilgili yardımda bulunabilmeliyiz, avukat tavsiye edebilmeliyiz.

Oturum Başkanı: Dr. Mustafa SALDIRIM

Şöyle; kişisel olarak annenizdir, babanızdır, kardeşinizdir tabii ki, buradaki kasıt o değil. Buradaki kasıt nedir? Belli bir avukata çeşitli şekillerde yakınlığınızdan dolayı gelen vatandaş o avukata yönlendirdiğiniz zaman, burada ne oluyor? Bir çıkar ilişkisi yavaş yavaş gündeme geliyor. Ondan sonra size dosyanın gidişatından dolayı bilgi soruyor, sonra işte müzakereden çıkar çıkmaz nasıl sonuçlandı diye bilgi soruyor, sonra iş çok daha farklı boyutlara kadar gidebiliyor. İşte onu önlemek açısından, yani avukatla olan ilişkileriniz bakımından konulan bir madde. Tabii ki annenizin, babanızın, kardeşinizin işi için söylenmiyor.

Ben de katılıyorum efendim. Yalnız şöyle bir şey var, çalışma arkadaşlarımız artık her durumdan mesul hissedebilir hale geldi kendini. Bunu yaparsam başıma bir şey gelir mi, bunu yaparsam bir sorumluluk altına girmiş olur muyum? Onun için bu konular gündeme geliyor. Yoksa ben de aynı sizin gibi düşünüyorum.

Oturum Başkanı: Dr. Mustafa SALDIRIM

Tabii gündeme gelmesi normal, zaten yaptığımız çalışmanın amacı da bu tür kaygıları gidermek, hep birlikte tartışmak.

Bir de Danışma Kurulu oluşsun dediniz. O gerçekten çok güzel bir fikir. Yargıtay'daki etik bilincinin yerleşmesi bakımından etik danışma kurulunun olması fikri güzel bir fikir.

Bir de buraya katılamayan 900 arkadaşımız etik ilkeler hakkında nasıl bilgi edinecek?

Oturum Başkanı: Dr. Mustafa SALDIRIM

Ona geleceğim. Şimdi projenin devamı nasıl sağlanacak? Projede şu öngörülmüştü arkadaşlar; etik ilkeler belirlendikten sonra bunların kılavuzları hazırlanacak, eğitim modülleri hazırlanacak, daha sonra biz adli tatilden sonra birer

günlük eğitimler vereceğiz. Dolayısıyla herkes bu etik eğitimini almış olacak; yani istisnasız herkes. Tabii ki sizlerle aynı şartlarda olmayabilir, ama yine uygun şartlarda, uygun eğitim ortamlarında tüm personelimizin bu etik ilkelerin eğitimini almasını sağlayacağız.

Rıfat Hocamız onun için çalışıyor, sürekli yanımızda olmasının sebebi bu. Şimdi sahnede değil, ama o eğitimler sırasında Rıfat Hocamızı daha çok sahnede göreceğiz. Şu an notlarını alıyor.

■ **Gülay KEVEN**, Üçüncü Grup Sözcüsü

Tamam, bu merak konusuydu. Teşekkür ediyoruz.

Oturum Başkanı: Dr. Mustafa SALDIRIM

Şimdi dosya sorgusu başkasına yaptırılmamalı kuralını da ekleyebiliriz diye düşünüyoruz. Hatta kolektif bir etik anlayışı çerçevesinde üyelerimize, hâkimlerimize ve savcılarımıza da bunu ekletebiliriz.

Yargı personelinin görev tanımı dışında, kamu işi haricinde iş yapmaması ile ilgili olarak da bir çalışmak lazım. Ne kamu işidir, ne değildir şeklinde tanımlamalar gerekebilir.

■ **Gülay KEVEN**, Üçüncü Grup Sözcüsü

Açık söyleyeyim, bu sorunlar örneklemelerle karşımıza geldi. Arkadaşlarımız birebir kendi yaşadıkları olaylardan örnekler verdiler.

Oturum Başkanı: Dr. Mustafa SALDIRIM

Tamam, onları yazdıysanız, eğitim kılavuzumuzda, eğitim modüllerinde örnek olarak onları göreceksiniz.

Ben hepinize bize güvenip cesaretle fikirlerinizi belirttiğiniz için çok teşekkür ediyorum.

Şimdi süremiz doldu, tekrar hepinize teşekkür ediyorum. Ayrıca bu Nisan ve Mayıs çalıştaylarında emeği çok büyük olan bizim yargı reformu personelimiz var. Özlem Hanım, Gözde Hanım ve şu an aramızda olmayan İsmahan Hanım için bir alkış istiyorum.

Gerçekten fedakârca çalıştılar, gece 02,00'lere kadar çalıştılar, çok yoğun bir dönem atlattılar. Teşekkür ediyorum.

KAPANIŞ KONUŞMASI

■ **Gözde HÜLAGÜ**, *Programcı, Yargıtay Yargı Reformu Birimi*

Sayın Genel Sekreter Yardımcım,

Sayın Hocalarım,

Değerli Arkadaşlarım,

Konuşmama başlamadan önce, bu yoğun süreçte bizlere her zaman ve her koşulda demokratik bir çalışma ortamı sağlayan Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı Dr. Sayın Mustafa Saldırım’a teşekkürlerimi sunuyorum.

Yargıtay’ın “Yargı Reformu Birimi” olarak geçen ay 13–14 Nisan’da “Projenin Açılış Sempozyumu”nu yapmıştık. Bu hafta da 11–17 Mayıs’ta “Etik İlkelere Çalıştayı”nı gerçekleştirdik. Bu iki büyük organizasyon yargı reformu adına Yargıtay’da yaptığımız çalışmaların sadece sizlere yansıyan çok küçük bir bölümüdür.

Daha iyi bir adalet sistemini gerçekleştirmeye yönelik sorumluluğumuzun bilinciyle aylarca süren geceli gündüzlü çabalarımızın sonuçlarını sizlerin gözleminde görmek, bizlerin bütün yorgunluğunu aldı. Yaklaşık iki yıl önce çıktığımız bu zorlu yolda önemli bir kilometre taşı da bu şekilde geçmiş oluyoruz. Sizlerin desteği ve inancı, daha iyi bir adalet sistemine doğru yol alırken, bizlere daha çok güç ve cesaret vermektedir. Bundan sonra ideallerimizin peşinde koşarken, sizlerin bizim yanımızda olacağınızdan eminiz.

Hepinize katılımınızdan ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ediyor, saygılar sunuyorum.



**YARGITAY ETİK İLKELER ÇALIŞTAYI
I. GRUP**

**YARGITAY ÜYELERİ, TETKİK HÂKİMLERİ
VE CUMHURİYET SAVCILARI ÇALIŞTAYI
FOTOĞRAFLARI**



12-13 Mayıs 2017

















**YARGITAY ETİK İLKELER ÇALIŞTAYI
II. GRUP**

**YARGITAY PERSONELİ ÇALIŞTAYI
FOTOĞRAFLARI**



15-16 Mayıs 2017

















