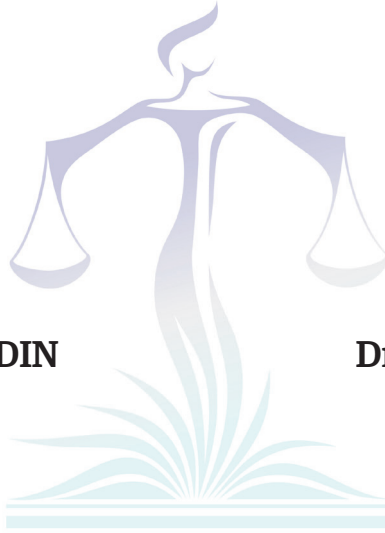




**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
YARGITAY BAŞKANLIĞI**



YARGITAY YARGI ETİĞİ İLKELERİ EĞİTİMİ KOLAYLAŞTIRICI EL KİTABI



Prof. Dr. İnayet AYDIN

Dr. Mustafa SALDIRIM



**Ankara
Şubat, 2019**



*Güçlü bireyler.
Güçlü toplumlar.*



**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
YARGITAY BAŞKANLIĞI**

**YARGITAY YARGI ETİĞİ İLKELERİ EĞİTİMİ
KOLAYLAŞTIRICI EL KİTABI**

Prof. Dr. İnayet AYDIN

Dr. Mustafa SALDIRIM



Güçlü bireyler.
Güçlü toplumlar.

Ankara
Şubat, 2019

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 basılmıştır.

KISALTMALAR CETVELİ

AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AK	: Avrupa Konseyi
A.Ü.	: Ankara Üniversitesi
CCJE	: Avrupa Hâkimleri Danışma Konseyi
CCPE	: Avrupa Savcılar Danışma Konseyi
dk	: Dakika
E	: Etkinlik (E1: Etkinlik 1 gibi)
m	: Madde
p	: Paragraf
s	: Sayfa
ss	: Sayfa sayısı
UNODC	: Birleşmiş Milletler Uyuşturucu ve Suç Ofisi

SUNUŞ

Bilindiği üzere, tarihsel ve kurumsal olarak yüksek mahkemelerin hukukun tüm ülkede eşit şekilde uygulanmasını sağlamak ve hukuki denetim yapmak üzere iki temel görevi vardır. Ancak, tarihsel süreç içinde gelişen hukuk sistemleri yüksek mahkemelere ilave roller yüklemiştir. İşte bu nedenle, son yıllarda Yargıtay, “etik, şeffaf ve topluma karşı hesap verebilir bir yargı sistemine” doğru önemli reformlar yapmış, yurt içinde ve yurt dışında bunun olumlu yansımaları olmuştur.

Günümüzde, yüksek mahkemelerin adalet politikalarının oluşturulmasına aktif katkı sağlaması ve halkın yargıya olan güvenini yükseltmesi gibi sorumlulukları da bulunmaktadır. Yargı sisteminin başarısı büyük ölçüde halkın hâkimlere duyduğu güven ile ölçülmektedir. 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 politikalarına uygun araçlarla çok değerli katkılar sağlamıştır. Yargıtay’a özgü etik ilkelerin belirlenmesi, uygulanması ve halk tarafından bilinebilir ve görünebilir olması, adalet sistemine yaptığımız katkıların en güzel örneklerinden birini oluşturmaktadır.

Yargıtay Etik İlkeleri’nin 2017 yılının son çeyreğinde kabul edilmesinden sonra, Yargıtay daire başkan ve üyeleri, tetkik hâkimleri ve Cumhuriyet savcıları ile personele çağın gereklerine uygun yöntem ve tekniklerle yargı etiği eğitimi verilmesi önemli bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmıştır. Oluşturulan bilgi birikimi ve verilen eğitimin kalitesi, hiç şüphe yok ki Yargıtay kültürünün etik değerlerle daha da güçlenmesine önemli katkılar sağlayacaktır. Yargıtay tarafından sürdürülen yargı etiği çalışmalarının ulaştığı yüksek standartların somut bir örneğini teşkil eden bu Eser’i büyük bir özveri ve titizlikle hazırlayan Sayın Prof. Dr. İnyet Aydın’a ve Sayın Dr. Mustafa Saldırım’a teşekkür ederim.

İsmail Rüştü CİRİT
Yargıtay Başkanı

ÖNSÖZ

8 Aralık 2017 tarihinde Yargıtay Büyük Genel Kurulu tarafından oy-birliği ile kabul edilen Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nin hayata geçirilebilmesi, hiç şüphe yok ki bu ilkelerin arkasında yatan bilgi ve düşüncelerin Yargıtay çalışanları ve toplum tarafından doğru şekilde anlaşılmasına bağlıdır. Bu nedenle, hem meslek mensuplarının hem de toplumun yargı etiği konusunda bilinç düzeyinin yükseltilmesi için gerekli çalışmaların yapılması zorunludur. Etik ilkelerin kolektif olarak tasarlanmasının taşıdığı önemden dolayı Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nin Başlangıç kısmının son paragrafında bu husus veciz şekilde ifade edilmiştir¹.

Özellikle ülkemizde yargı etiği konusunda, arzulanan ölçüde deneyim ve bilimsel eserler bulunmaması, etik davranış modellerinin ve yargı etiğine ilişkin tartışmaların bilgiye dayalı olarak yapılmasını zorlaştıran en önemli eksikliklerden biridir. Karşılaştırmalı hukukta, bu amaçla yapılan çalışmaların ve uygulamaların en az yarım asır önce başladığı düşünüldüğünde, yargı etiği konusunda ülkemizde alınması gereken mesafeyi daha isabetli bir şekilde değerlendirebiliriz.

Hâkimler için mesleki davranış kurallarının belirlenmesi ihtiyacı çok önemli ve oldukça farklı yönleri olan bir konudur. Bu ihtiyaç bir hâkim tarafından aşağıdaki şekilde açıklanmıştır:

“...Biz toplumda belirli bir grubu teşkil ediyoruz. Saygın bir mesleğin seçkin bir parçasını oluşturuyoruz. Her gün bize ciddi seviyede bir güç kullanma yetkisi veriliyor. Bu gücü uygulamanın huzurumuza gelen insanların hayatlarında dramatik etkileri olmaktadır. Vatandaşlar bir gün kaderlerinin bizim muhakememize bağlı olup olmayacağından emin olamaz. Ancak bu gücün, dürüstlüğü, becerisi veya şahsi standartları tartışmaya açık bir kişi tarafından kullanılmasını istemeyeceklerdir. Bildiğimiz şekliyle hukuk sisteminin devamlılığı için hem mahkeme içinde hem de mahkeme dışında bu beklentilere duyulan güveni sürdürmek üzere tasarlanmış davranış standartlarına ihtiyaç vardır.²...”

1 Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nin Başlangıç kısmının son paragrafında etik ilkelerin amacı; “Yargıtay üyeleri ile tetkik hâkimlerinin etik davranış standartlarını oluşturarak onlara rehberlik sunmak, yasama ve yürütme mensupları ile avukatların ve toplumun yargıyı daha iyi anlamalarına ve yargıya destek olmalarına yardımcı olmak...” şeklinde ifade edilmiştir.

2 Thomas. J.B.(1988). Judicial Ethics in Australia. Sydney. Law Book Company, s.7.

Bu kitabın temel amacı, Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri eğitiminde görev alacak kolaylaştırıcıların kaynak ihtiyacının karşılanmasıdır. Ayrıca, bu kitabın ülkemizdeki yargı etiği tartışmalarının bilgiye dayalı olarak yapılmasına da katkılar sağlamasını ve Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nin hem Yargıtay'da hem de toplumda daha iyi anlaşılmasına yardımcı olmasını dileriz.

Prof. Dr. İnayet Aydın - Dr. Mustafa Saldırım
Ankara,
Şubat 2019

TEŞEKKÜR

Projenin tüm aşamalarında çok değerli görüş ve önerilerini bizlerle cömertçe paylaşan Sayın Prof. Dr. Gülriz Uygur’a,

Bu kitabın hazırlanması sırasında çok değerli katkılarını esirgemeyen Yargıtay Birinci Başkanlık Tetkik Hâkimi Sayın Gülşah Sibel Akbulut’a,

Karar kartları ve senaryoların yazımında görev alarak, çok değerli bilgi ve deneyimlerini bizlerle paylaşan Yargıtay Tetkik Hâkimleri;

Sayın Ali Kemal Keser,

Sayın Aslıhan Tunay Yıldız,

Sayın Burçak Sevgi,

Sayın Derya Saat Uslu,

Sayın Emrah Peltek,

Sayın Gülden Yamandır Kılıç,

Sayın Hilal Bağcivan,

Sayın Muhammed Sefa Yiğit,

Sayın Neşe Yüksel,

Sayın Osman Çetinkaya,

Sayın Ramazan İnan,

Sayın Şerife Korkmaz ile Sayın Şeyma Can’a,

Proje çalışmalarında harcadığı olağanüstü emek ve bu Kitabın düzeltilmelerinde sağladığı katkılardan dolayı Proje Uzmanı Sayın Gözde Hülagü’ye,

Tüm eğitim programlarının organizasyonunda özveri ile çalışan Proje Koordinatörü Sayın Özlem Karaman’a,

Bitmek tükenmek bilmeyen enerjisi ile eğitim faaliyetlerinin her aşamasında çok değerli desteklerini esirgemeyen Proje Asistanı Sayın Nazlı Ersoy’a,

çok teşekkür ederiz.



İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR CETVELİ	III
SUNUŞ.....	V
ÖNSÖZ.....	VII
TEŞEKKÜR.....	IX
İÇİNDEKİLER.....	XI

BÖLÜM 1: YARGITAY YARGI ETİĞİ EĞİTİMİNİN AMAÇ VE İLKELERİ.....	2
1.1. ETİK EĞİTİMİNİN VE YARGITAY YARGI ETİĞİ İLKELERİ EĞİTİMİNİN AMAÇLARI.....	2
1.1.1. Etik Eğitiminin Amaçları.....	2
1.1.2. Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri Eğitiminin Amaçları.....	2
1.2. MESLEK ETİĞİ VE YARGITAY YARGI ETİĞİ İLKELERİ EĞİTİMİNİN TEMEL İLKELERİ.....	3
1.2.1. Meslek Etiği Konusunda Düzenlenen Eğitim Çalışmalarında Uyulması Beklenen Temel İlkeler.....	3
1.2.2. Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri Eğitiminde Uyulması Beklenen Temel İlkeler.....	4

BÖLÜM 2: YETİŞKİN EĞİTİMİNDE ETKİLİ SUNUM VE KOLAYLAŞTIRICILIK BECERİLERİ.....	5
2.1. PEDAGOJİ VE ANDRAGOJİ (ANDRAGOLOJİ) KAVRAMLARI	5
2.2. YETİŞKİN EĞİTİMİNİN ÖZELLİKLERİ.....	5
2.2.1. Yetişkin Eğitiminin Belirgin Özellikleri.....	5
2.2.2. Yetişkin Eğitiminde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar.....	6
2.3. ETKİLİ SUNUM BECERİLERİ.....	7
2.3.1. Sunuma Giriş Bölümü.....	7
2.3.2. Sunumun Gelişme Bölümü.....	7
2.3.3. Sunumun Sonuç Bölümü.....	8
2.4. YETİŞKİN EĞİTİMİNDE KOLAYLAŞTIRICILIK BECERİLERİ.....	9
2.4.1. Soru Sorma Yöntemi.....	9
2.4.1.1. Soru sormanın 5 temel amacı.....	9
2.4.1.2. Yetişkin eğitiminde soru sorarken dikkat edilmesi gereken özellikler	9
2.4.2. Yetişkin Eğitiminde Tartışma Yönetimi.....	9

BÖLÜM 3: EĞİTİM PROGRAMININ TANITILMASI.....	11
--	----

BİRİNCİ GÜN PROGRAM ÇİZELGESİ.	11
İKİNCİ GÜN PROGRAM ÇİZELGESİ.....	12

BÖLÜM 4: YARGI ETİĞİNDE TEMEL KAVRAMLAR.	13
4.1. BAĞIMSIZLIK.	13
4.1.1. Genel Olarak Bağımsızlık.....	13
4.1.2. Yargı Etiği Bakımından Bağımsızlık.	13
4.2. TARAFSIZLIK.....	15
4.2.1. Genel Olarak Tarafsızlık.	15
4.2.2. Yargı Etiği Bakımından Tarafsızlık.....	16
4.3. DÜRÜSTLÜK.....	17
4.3.1. Genel Olarak Dürüstlük.	17
4.3.2. Yargı Etiği Bakımından Dürüstlük.....	18
4.4. MESLEĞE YARAŞIRLIK.	18
4.5. EŞİTLİK.....	20
4.5.1. Genel Olarak Eşitlik.	20
4.5.2. Yargı Etiği Bakımından Eşitlik.....	22
4.6. EHLİYET VE ÖZEN.....	22
4.6.1. Genel Olarak Ehliyet ve Özen.	22
4.6.2. Yargı Etiği Bakımından Ehliyet ve Özen.....	23
4.7. GÜVEN.....	23
4.7.1. Genel Olarak Güven.....	23
4.7.2. Yargı Etiği Bakımından Güven.	25
4.8. ŞEFFAFLIK VE TOPLUMA KARŞI HESAP VEREBİLİRLİK.....	26
4.8.1. Şeffaflık Kavramı.	26
4.8.2. Topluma Karşı Hesap Verebilirlik.....	27
4.8.3. Yargı Etiği İlkeleri ile Şeffaflık ve Topluma Karşı Hesap Verebilirlik Arasındaki İlişki.	28
4.9. HEDİYE.	28
4.9.1. Genel Olarak Hediye.	28
4.9.2. Yargı Etiği Bakımından Hediye.....	30
4.10. ÇIKAR ÇATIŞMASI.	32
4.10.1. Genel Olarak Çıkar Çatışması.	32
4.10.2. Yargı Etiği Bakımından Çıkar Çatışması.....	33

BÖLÜM 5: YARGITAY ETİK İLKELERİNİN CEZA KANUNLARI, DİSİPLİN KURALLARI VE DİĞER ETİK İLKELER İLE İLİŞKİLERİ..	34
5.1. GENEL BİLGİ.....	34
5.2. YARGITAY YARGI ETİĞİ İLKELERİ İLE CEZA KANUNLARI VE DİSİPLİN KURALLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	34

BÖLÜM 6: ETİK KAVRAMI, KAMU ETİĞİ VE MESLEK ETİĞİ İLE YARGI ETİĞİNİN İŞLEVLERİ	37
6.1. ETİK KAVRAMI.	37
6.1.1. Genel Bilgi.	37
6.1.2. Değer.....	38
6.1.3. İlke.	39
6.1.4. Kural.	40
6.1.5. Standart.	41
6.1.6. Yargıtay Yargı Etiği Danışma Kurulu Kararları.	42
6.1.6.1. İngiltere ve İskoçya.	42
6.1.6.2. Kanada.	42
6.1.6.3. Amerika Birleşik Devletleri (Virginia Eyaleti, New York Eyaleti, Delaware Eyaleti).	43
6.1.6.4. Avrupa Konseyi	45
6.1.6.5. Birleşmiş Milletler.....	45
6.1.6.6. Yargıtay Yargı Etiği Danışma Kurulu.	45
6.1.7. Etik ve Hukuk İlişkisi.	47
6.2. KAMU ETİĞİ.	47
6.2.1. Genel Olarak Kamu Etiği.	47
6.2.2. Kamu Görevi Emanettir.....	48
6.2.3. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri.	48
6.3. MESLEK ETİĞİ.	49
6.4. YARGI ETİĞİNİN İŞLEVLERİ.....	49
6.4.1. Genel Bilgi.	49
6.4.2. Davranış Standartları Oluşturarak Rehberlik Sunulması. ...	50
6.4.3. Yasama ve Yürütme Mensupları, Avukatlar ve Toplumun Yargıyı Daha İyi Anlamalarının Sağlanması.	50
6.4.4. Yargı Mensuplarının Bireysel ve Kolektif Olarak Etik İlkelere Uyuma Sorumluluğunun Vurgulanması.....	51
6.4.5. Hâkimleri Bağlayıcı Mesleki Davranış Kurallarını Tamamlaması.	51
6.4.6. Kurum Kültürünün Güçlendirilmesi.	51
6.4.7. İnsan Haklarının Korunması.	52
BÖLÜM 7: BİRİNCİ GÜN EĞİTİM ETKİNLİKLERİ.	53
7.1. ETKİNLİK 1: BİRBİRİNİ TANITMA ETKİNLİĞİ.	54
7.2. ETKİNLİK 2: BİLGİ KUMBARASI.	54
7.3. ETKİNLİK 3: NİYET-EYLEM-SONUÇ ÇALIŞMASI.	55
7.4. ETKİNLİK 4: İSTASYON ÇALIŞMASI.....	55
7.5. ETKİNLİK 5: BAĞIMSIZLIK DEĞERİ SENARYO ETKİNLİĞİ.....	56

7.6. ETKİNLİK 6: BAĞIMSIZLIK DEĞERİ KARAR KARTI ÇALIŞMASI.....	57
7.7. ETKİNLİK 7: TARAFSIZLIK DEĞERİ SENARYO ETKİNLİĞİ.....	60
7.8. ETKİNLİK 8: TARAFSIZLIK DEĞERİ KARAR KARTI ÇALIŞMASI.....	61
7.9. ETKİNLİK 9: DÜRÜSTLÜK DEĞERİ SENARYO ETKİNLİĞİ.....	63
7.10. ETKİNLİK 10: DÜRÜSTLÜK DEĞERİ KARAR KARTI ÇALIŞMASI.....	64
7.11. ETKİNLİK 2 DEVAM: BİLGİ KUMBARASININ AÇILMASI.....	66
BÖLÜM 8: İKİNCİ GÜN EĞİTİM ETKİNLİKLERİ.....	67
8.1. ETKİNLİK 11: MESLEĞE YARAŞIRLIK DEĞERİ SENARYO ETKİNLİĞİ.....	68
8.2. ETKİNLİK 12: MESLEĞE YARAŞIRLIK DEĞERİ KARAR KARTI ÇALIŞMASI	68
8.3. ETKİNLİK 13: MOBBİNG SENARYO ANALİZİ.....	71
8.4. ETKİNLİK 14: EŞİTLİK DEĞERİ SENARYO ETKİNLİĞİ.....	72
8.5. ETKİNLİK 15: EŞİTLİK DEĞERİ KARAR KARTI ÇALIŞMASI.....	73
8.6. ETKİNLİK 16: EHLİYET VE ÖZEN DEĞERİ SENARYO ETKİNLİĞİ.....	75
8.7. ETKİNLİK 17: EHLİYET VE ÖZEN DEĞERİ KARAR KARTI ÇALIŞMASI.....	76
8.8. ETKİNLİK 18: HEDİYE ETKİNLİĞİ.....	78
8.9. ETKİNLİK 19: ETİK KAVRAM BULMACASI.....	79
8.10. ETİK KAVRAM BULMACASI VE CEVAP ANAHTARI.....	81
BÖLÜM 9: YARGIDA ETİK İKİLEMLER VE ETİK DIŞI DAVRANIŞLARI HAKLILAŞTIRMA BİÇİMLERİ.....	83
9.1. ETİK İKİLEM.....	83
9.2. ETİK DIŞI DAVRANIŞLARI HAKLILAŞTIRMA BİÇİMLERİ.....	83
9.2.1. Gerekli ise Etikdir (Sahte Gereklilikler Tuzağı).....	83
9.2.2. Sonuçta Herkesin Yararı Sağlanacak.....	84
9.2.3. Toplumun Çıkarları için İşleri Çabuklaştırmak Amacı ile Bazı Standart ve Prosedürlerin Atlanabileceği Düşüncesi.....	84
9.2.4. Kimsenin Durumu Fark Etmeyeceği İnancı.....	84
9.2.5. Yakalanırsam Kurum Bana Arka (Sahip) Çıkar İnancı.....	85
9.2.6. Başkaları ile Kendini Karşılaştırma.....	85
9.2.7. Yüce/ Asil/ Kutsal Amaç için Yozlaşma	

(noble cause corruption).....	85
9.2.8. Meslektaşlarının Suçlarını Gizleme.	85
9.2.9. Kimse Zarar Görmeyecek.....	86
9.2.10. Herkes Aynı Şeyi Yapıyor.	86
9.2.11. Kişisel Olarak Benim Kazancım Yoksa Uygundur.....	86
9.2.12. Hak Ettiğimi Alamıyorum.	86
9.2.13. Hala Tarafsız Olabilirim.	87
9.2.14. Benden Bulmasın Düşüncesi.	87
9.2.15. Yasalsa Sorun Yok Düşüncesi.	87

BÖLÜM 10: ETİK KARAR VERME AŞAMALARI VE DAVRANIŞIN

ETİK AÇIDAN YARGILANMASI.	88
10.1. ETİK KARAR VERME AŞAMALARI.	88
10.1.1. Aşama 1: Etik Problemin Tanımlanması.	88
10.1.2. Aşama 2: Gerçekler Ne Diyor?.	89
10.1.3. Aşama 3: Bütün Tarafların Bakış Açısını Anla.....	89
10.1.4. Aşama 4: Ne Gibi Seçenekler Geliştirilebilir?.....	89
10.1.5. Aşama 5: Ne Yapmam Gerekir?.....	89
10.1.6. Aşama 6: Seçiminizi Nasıl Gerekçelendirebilirsiniz?.	89
10.1.7. Aşama 7: Kararının Sonuçları Ne Oldu?.....	90
10.2. DAVRANIŞIN ETİK AÇIDAN YARGILANMASI.	90

BÖLÜM 11: ETİK BİLGİSİNİ PEKİŞTİRME ETKİNLİKLERİ.

11.1. ETKİNLİK 20: YARGI ETİĞİ BELLEK MATRİSİ.	91
11.2. ETKİNLİK 21: ETİK KARAR VERME VE ÖRNEK OLAY YAZMA.....	92
11.3. ETKİNLİK 22: RULMAN.	92
11.4. ETKİNLİK 23: KONUŞMA HALKASI.	93

BÖLÜM 12: YARGI ETİĞİ İLE İLGİLİ ÖRNEK SENARYOLAR.

12.1. BAĞIMSIZLIK DEĞERİNE İLİŞKİN SENARYOLAR.	94
12.2. TARAFSIZLIK DEĞERİNE İLİŞKİN SENARYOLAR.....	95
12.3. DÜRÜSTLÜK DEĞERİNE İLİŞKİN SENARYOLAR.....	96
12.4. MESLEĞE YARAŞIRLIK DEĞERİNE İLİŞKİN SENARYOLAR.	97
12.5. EŞİTLİK DEĞERİNE İLİŞKİN SENARYOLAR.....	97
12.6. EHLİYET VE ÖZEN DEĞERİNE İLİŞKİN SENARYOLAR....	98

EKLER 99

1. YARGITAY YARGI ETİĞİ İLKELERİ EĞİTİMİ PROGRAMI

DEĞERLENDİRME FORMU.....	99
2. ETİK SÖZLÜK.	101
3. KAYNAKLAR.	103
4. BİYOGRAFİLER.	106
Prof. Dr. İnayet AYDIN.....	106
Dr. Mustafa SALDIRIM.	107

Etik değer ve ilkeler “kötü” insanlar için değildir. Etik davranmak isteyen kişiler için belirsiz durumlarda rehberlik sağlamak içindir.

Hiçbir yağmur tanesi kendisini selden sorumlu tutmaz.

John Ruskin



BÖLÜM 1: YARGITAY YARGI ETİĞİ EĞİTİMİNİN AMAÇ VE İLKELERİ

1.1. ETİK EĞİTİMİNİN VE YARGITAY YARGI ETİĞİ İLKELERİ EĞİTİMİNİN AMAÇLARI

1.1.1. Etik Eğitiminin Amaçları

Etik eğitimi bireylere mesleğin değer, ilke, kural ve standartlarının uygulanması için gerekli bilgi, beceri ve tutumları geliştirme konusunda yardımcı olmaya çalışır. Etik eğitiminin ayrıntılı amaçları şunlardır:

Profesyonel meslek sahiplerinin;

a) Etik sorunların fark edilmesi ve analizi konusunda üst düzeyde beceriler geliştirmesinin sağlanması,

b) Etik yükümlülük ve kişisel sorumluluk duygusunun güçlendirilmesi,

c) Etik ikilemler ve belirsizlik durumlarında ortaya çıkan baskı ve taleplere direnmek konusunda daha güçlü ve cesaretli bir tavır geliştirmelerinin sağlanması,

ç) Etik dışı davranışların nasıl haklı gösterildiği konusunda farkındalık geliştirilmesi,

d) Etik karar verme süreci hakkında katılımcıların bilgilendirilmesi.

1.1.2. Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri Eğitiminin Amaçları

Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri eğitiminin temel amacı; Yargıtay'da, hukukçularda ve toplumda ortak bir yargı etiği anlayışı geliştirmek ve etik ilkelerin yaygınlaşmasını sağlamaktır. Etik ilkelere uyulduğuna dair toplumda oluşan inanç, yargıya olan güveni artıracak en önemli faktörlerden biridir. Evrensel etik ilkelerine dayalı bir yargı sistemi, uluslararası alanda da saygı ve güven uyandırır. Halk arzulanan düzeyde yargıya güven duymuyorsa, yargı bağımsızlığından söz edilemez.

Halkın yargıya güveni, yargı bağımsızlığının en önemli teminatıdır. Bu nedenle, etik eğitiminin amaçlarına ek olarak, Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri eğitiminin özel amaçları aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

a) Yargıtay'da kolektif etik bilinci oluşturarak, halkın Yargıtay'a olan güveninin artırılması,

b) Yargıtay üyeleri ve tetkik hâkimleri üzerinde bağlayıcı mesleki davranış kurallarını tamamlayan etik ilkelerin anlam ve içeriklerinin değerlendirilmesi,

c) Etik davranış ilkelerinin yasama, yürütme, avukatlar ve toplum tarafından daha iyi anlaşılmasını sağlamak amacıyla Yargıtay üyeleri ve tetkik hâkimlerinin bireysel ve kolektif davranış şekilleri hakkında bilinç düzeyinin yükseltilmesi ve bunun toplum tarafından görünürlüğünü sağlamaya yönelik davranış modellerinin tanıtılması,

ç) Etik davranış modelleri aracılığıyla Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) 6'ncı maddesinde öngörülen adil yargılama hakkının korunmasına yardımcı olunması,

d) Etik ilkelerin amacı, özellikleri ve yararları konusunda "etik bilgisi" paylaşılması,

e) Yargıtay üyeleri ve tetkik hâkimlerinin muhtemel davranışlarının etik ilkelere uygunluğu konusunda değerlendirme yapmalarının sağlanması,

f) Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nin işlevleri konusunda bilinç düzeyinin yükseltilmesi.

1.2. MESLEK ETİĞİ VE YARGITAY YARGI ETİĞİ İLKELERİ EĞİTİMİNİN TEMEL İLKELERİ

1.2.1. Meslek Etiği Konusunda Düzenlenen Eğitim Çalışmalarında Uyulması Beklenen Temel İlkeler

a) Mesleki etik davranış ilkelerinin içeriklerinin açıklanarak, meslek alanı için kabul edilmiş etik ilkelerin katılımcılarla paylaşılması,

b) Meslek etiği ilkelerinin günlük mesleki uygulamalarda nasıl ele alınacağını gösterilmesi,

c) Uygun örnek olaylar kullanılarak, mesleki uygulamalarda karşılaşılan etik problemlerin nasıl çözümlenebileceğinin analiz edilmesi,

ç) Etik eğitimi ile meslek hayatı arasında bağlantı kurulması,

d) Etik eğitimi sırasında etik duyarlılık ve etik farkındalığın artırılması amacıyla doğruların dayatılması yerine katılımcılara olay ve durumları sorgulamaları için olanaklar tanınması,

- e) Katılımcıların mesleklerini icra ederken karşılaştıkları olayları etik ilkelerle karşılaştırarak, doğru kararlar verebilmelerinin sağlanması,
- f) Katılımcılara değer, ilke, kural ve standartları kullanarak iyi bir muhakeme becerisi ve etik konularda sorgulama yeterliliği kazandırılması,
- g) Katılımcıların iyi ve doğru olanı seçme ve uygulama konusundaki tutumlarının güçlendirilmesi,
- h) Verilen etik kararların arkasında durulmasının öneminin vurgulanması ve etik davranış konusunda kararlı olmanın bireysel, mesleki ve toplumsal sonuçlarının gösterilmesi,
- ı) Etik dışı davranışların gerekçelendirilme yolları konusunda duyarlılık oluşturulması.

1.2.2. Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri Eğitiminde Uyulması Beklenen Temel İlkeler

- a) Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nde yer alan değerlerin korunması, uygulanması, yüceltilmesi ve güçlendirilmesi,
- b) Yargı görevinin icrası ya da özel yaşamda Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nden nasıl faydalanılması gerektiğinin irdelenmesi,
- c) Adli suç, disiplin suçu ve etiğe aykırılık kavramları arasındaki farklılıkların bilinmesi ve gerektiğinde bu konuda bilgilendirme yapılabilmesi,
- ç) Yargı etiği ilkelerinin evrensel olmasının ve bunun pratik bağlayıcı sonuçlarının öneminin vurgulanması,
- d) Yargı etiği ilkelerinin oluşturulması, uygulanması ve etik ile ilgili adalet politikalarına katkı sağlanması amacıyla "yargı etiği bilgisi" kazandırılması.

BÖLÜM 2: YETİŞKİN EĞİTİMİNDE ETKİLİ SUNUM VE KOLAYLAŞTIRICILIK BECERİLERİ

2.1. PEDAGOJİ VE ANDRAGOJİ (ANDRAGOLOJİ) KAVRAMLARI³

Öğrenmek pahalıdır ama bilmemek daha pahalıdır.

H.Clausen

Yetişkin eğitimi, dayandığı ilkeler ve uygulama yöntemleri açısından çocuk ve gençlerin eğitiminden farklı özellikler taşır. Çocuk ve gençlerin eğitimi pedagoji ilkelerine göre uygulanırken, yetişkin eğitimi Andragoji ilkelerine uygun olarak yürütülmelidir. Andragoji (ya da andragoloji) “yetişkinlerin öğrenmesine yol göstermenin ya da yardımın bilim ve sanatı” anlamında kullanılmıştır. Aşağıdaki tabloda çocuk ve yetişkin eğitiminin farklılıkları gösterilmiştir.

Pedagoji	Andragoji
1. Çocuk 2. Öğretmen bağımlı 3. Öğreten otorite 4. Sınırlı deneyim 5. Yaşa bağlı hazır bulunuşluk 6. Konu merkezli 7. Dışsal ödül ile motivasyon	1. Yetişkin 2. Özyönetimli 3. Öğretmen rehber / kolaylaştırıcı 4. Deneyim 5. Konu ve probleme bağlı hazır bulunuşluk 6. Problem merkezli öğrenme 7. İçsel motivasyon

2.2. YETİŞKİN EĞİTİMİNİN ÖZELLİKLERİ

2.2.1. Yetişkin Eğitiminin Belirgin Özellikleri

a) Yetişkinler gördükleri eğitimin somut ihtiyaçlara cevap vermesini,

³ Not: Bu bölümdeki bilgiler için şu kaynaktan yararlanılmıştır: Aydın, İ. (2011). Kamu ve Özel Sektörde Hizmet İçi Eğitim El Kitabı. Ankara: PEGEM-A.

bir soruna çözüm getirmesini ve bir yarar sağlamasını beklerler.

b) Yetişkinler bilgi, beceri ve tutumlardan oluşan bir yaşantı birikimine sahiptirler. Eğitimde bunların kullanılmasını beklerler.

c) Yetişkinler alıngandırlar, kendilerine her zaman saygılı olunmasını beklerler.

ç) Yetişkinler başkalarının yanında küçük düşmekten çekinirler.

d) Yetişkinler farklı ihtiyaçlar, beklentiler, ilgi ve güdülerle eğitime gelirler.

e) Yetişkinler geçmiş yaşantılarından edindikleri bilgi birikimi nedeniyle, yeniliklere karşı tutucu davranma, direnç gösterme eğilimindedirler.

f) Yetişkinler başarısızlıktan korkarlar, başarılı olmak isterler.

g) Yetişkinler gereksiz, sıkı otoriteye ve kendilerine saygısız davranışlara karşı bir tepki gösterme ve kendini savunma eğilimindedirler.

2.2.2. Yetişkin Eğitiminde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar

a) Dersin başında ders saatlerini ve araları içeren ders programını katılımcılara tanıtınız.

b) Bütün katılımcıların kısaca kendini tanıtmalarını sağlayınız, bu etkinlik ekip ruhunun oluşması ve mükemmel bir başlangıç için kaçınılmazdır.

c) Fiziksel ve psikolojik çevre ile iklimi büyük önem veriniz.

ç) Bireyleri rahatlatınız ve birbirlerini tanımalarına olanak sağlayınız.

d) Gruba kendinizi tanıtınız, ancak bir otorite olarak göstermeyiniz.

e) Sınıf ortamını canlandırmak için katkı yapanlara karşı hoşnutluk ifade eden bir yaklaşım içinde olunuz.

f) Eğitimin amaçlarını açıkça tanımlayınız.

g) Katılımcıların kişiliğine, ihtiyaçlarına ve kendini ifade biçimine saygılı olunuz.

h) İletişim bozulduğunda ya da kesildiğinde dikkatli olunuz.

ı) Kullanacağınız ekipmanı herkesin görmesini sağlayınız.

i) Öğrenme sürecinde yetişkin öğrencilerin eğitim deneyimlerini aktif olarak paylaşınız.

- j) Yetişkinlerin kuramı uygulamaya dönüştürme ihtiyaçlarını göz önüne alınız.
- k) Konferans türü öğretimi ve not alma zorunluluğunu en aza indiriniz.
- l) Katılımcıların günlük yaşamından verilecek örnekler en pratik yaklaşımdır.
- m) Herkes tarafından bilinenleri tekrarlamayınız.
- n) Sorular sorunuz.
- o) Katılımcıları kendi kanılarını açıklamaya teşvik ediniz.
- ö) Tartışmaları iyi yönetiniz.
- p) Katılımcıları bireysel ve grup çalışmalarına teşvik ediniz.

2.3. ETKİLİ SUNUM BECERİLERİ

Etkili bir sunum için aşağıdaki uyarıları dikkate alınız.

2.3.1. Sunuma Giriş Bölümü

- a) Sunuma güzel bir hitap cümlesi ile başlayınız.
- b) Konuyu doğrudan vermeyiniz.
- c) Konuya, gündemdeki yeri ve önemini açıklayan kısa birkaç cümle ile başlayınız.
- ç) Sunumun amacını açıklayınız.
- d) Katılımcıların konuya odaklanmasını sağlayınız.
- e) Kolay okunmayan görsel malzeme kullanmayınız.
- f) Uzun cümlelere yer vermeyip, kısa mesajlar yazınız.
- g) Sunumdaki yazının tümünde büyük harf kullanmayınız.
- h) *Yatık*, **koyu** ve altı çizili yazı kullanmayınız.

2.3.2. Sunumun Gelişme Bölümü

- a) Sunumunuzun gelişme bölümü iletmek istediğiniz önemli konuları ve bunları destekleyen verileri içermelidir.

- b) Bu kısımda ana mesajları iletiniz.
- c) Örneklendirme ve deneyimlere yer veriniz.
- ç) Güncel olaylardan örnekler veriniz.
- d) Sunum yaparken sürekli slaytları okumayınız.
- e) Sunumunuz kullanmayacağınız bilgileri içermesin.
- f) Slaytları hızlı hızlı geçip slayt atlamayınız.
- g) yzmhtlri YPMYİN.
- h) Perdenin önünü kapatmayınız.
- ı) Projeksiyon cihazının önünde durmayınız.
- i) Slaytlarla anlatımınızın eş zamanlı olmasına dikkat ediniz.
- j) Oturarak ders anlatmayınız.

2.3.3. Sunumun Sonuç Bölümü

- a) Fazla ayrıntıya girmeden hatırlanması gereken konuları ve neden önemli olduklarını özetleyiniz.
- b) Ana fikirleri yineleyiniz.
- c) Katılımcılara düşüncelerini değiştirmeleri ve konu hakkında ne yapmaları gerektiğiyle ilgili çağrı yapınız.
- ç) Sunumunuzun girişinde kullandığınız mesajla bağlantı kurunuz.
- d) Sunum bittikten sonra devam etmeyiniz. “Bahsetmek istediğim başka bir şey de...” ya da “söylenilmesi gereken diğer bir konu da....” türünden ifadeler kullanmayınız. Sonuç bölümünde çok önemli bile olsa bahsetmeyi unuttuğunuz yeni bir bilgi sunmayınız.
- e) Aniden durmayınız. Dinleyicinin kafasını kurcalayacak ani bir bitiş yapmayınız. “Tüm söylemem gerekenler bunlar” ya da “Daha iyi hazırlanamadığım için üzgünüm ancak umarım bir şeyler anlamışsınızdır” gibi bir özür ifadesi kullanmayınız.

2.4. YETİŞKİN EĞİTİMİNDE KOLAYLAŞTIRICILIK BECERİLERİ

2.4.1. Soru Sorma Yöntemi

Eğiticinin doğru ve yeterli düzeyde soru sorması, öğrenme kalitesini etkiler.

2.4.1.1. Soru sormanın 5 temel amacı

- Yetişkinlerin eğitime ya da etkinliğe katılımının sağlanması,
- Katılımcıların, öğrenilen konu üzerinde düşünmesinin ve konuyu anlamasının sağlanması,
- Öğrenilenler içinde, önemli olan ve altı çizilmesi gereken içeriğin gözden geçirilmesi,
- Katılımcıların eğitime olan ilgisinin kontrol edilmesi,
- Katılımcıların öğrenilen konudaki gelişimlerinin saptanması.

2.4.1.2. Yetişkin eğitiminde soru sorarken dikkat edilmesi gereken özellikler

- Soruların açık ve amacının anlaşılır olması,
- Soruların öğrenme hedeflerine uygun olması,
- Soruların tüm katılımcıları kapsayacak şekilde sorulması,
- Katılımcılara cevap vermek için yeterli süre tanınması,
- Katılımcı cevaplarına uygun bir tepki verilmesi,
- Evet ve hayır türü cevap gerektiren kapalı sorulardan kaçınılması,
- Cevapların derinlemesine ele alınması,
- Zorlayıcı, tahmin gerektiren ve yönlendirici sorulardan kaçınılması,
- Katılımcıların doğrudan bilgi düzeyini ölçecek sorulardan kaçınılması,
- Soruların uygun bir sıra ile sorulması.

2.4.2. Yetişkin Eğitiminde Tartışma Yönetimi

Tartışma yöntemi önemli bir eğitim tekniğidir. Ancak özellikle yetişkin eğitiminde ve etik gibi farklı görüş ve kabullerin olduğu konularda

tartışmaların etkili biçimde yönetilmesi, eğitimin amacına ulaşması açısından çok önemlidir.

Tartışma, bir kolaylaştırıcının başkanlığında, bir grup katılımcının belli bir konu üzerinde görüşlerini açıklamaları, birbirlerine çeşitli sorular yöneltmeleri ve bunların cevaplandırılması esasına dayalı bir eğitim yaklaşımıdır. Etik eğitiminde tartışmanın amacı, katılımcıların eskiden var olan düşüncelerini, yeni öğrendikleri ve başkalarının görüşleri ışığında yeniden değerlendirmeleri ve görüşlerini ifade etmelerinin sağlanmasıdır. Tartışmaları yönetirken kolaylaştırıcının dikkat etmesi gereken hususlar şunlardır:

- a) Tartışmaya katılanlara dengeli bir şekilde söz hakkı verilmesi,
- b) Tartışma konusu hakkında yeterli bilgiye sahip olunması,
- c) Görüş belirtenlere saygılı davranılması,
- ç) Katılımcıların birbirlerinin görüşlerine saygı gösterdikleri bir ortamın oluşturulması,
- d) Tartışmalarda taraf olunmaması,
- e) Tartışmanın amacından uzaklaşmasına fırsat verilmemesi,
- f) Tartışmanın gereksiz yere uzatılarak katılımcıların sıkılmasına ve sınıf hâkimiyetinin kaybolmasına izin verilmemesi.

BÖLÜM 3: EĞİTİM PROGRAMININ TANITILMASI

BİRİNCİ GÜN PROGRAM ÇİZELGESİ

9:30-9:45	Program Açılışı / Programın Tanıtımı	
9:45-10:00	E1. Birbirini Tanıtma Etkinliği E2. Bilgi Kumbarası	
10:00-10:15	SUNUM 1: Etik Kavramı, Kamu Etiği	
10:15-10:30	E3. Niyet-Eylem-Sonuç Çalışması	
10:30-10:45	ARA	
10:45-11:00	SUNUM 1: Meslek Etiği ve Yargı Etiği	SUNUM 1: Devam
11:00-11:30	E4. İstasyon Çalışması	
11:30-11:45	ARA	
11:45-12:00	SUNUM 2: Yargı Etiği	1.Değer: Bağımsızlık
12:00-12:15	E5. Bağımsızlık Değeri Senaryo Etkinliği	
12:15-12:30	E6. Bağımsızlık Değeri Karar Kartı Çalışması	
12:30- 13:30	ÖĞLE YEMEĞİ	
13:30-13:45	SUNUM 2: Yargı Etiği	2.Değer: Tarafsızlık
13:45-14:00	E7. Tarafsızlık Değeri Senaryo Etkinliği	
14:00-14:15	E8. Tarafsızlık Değeri Karar Kartı Çalışması	
14:15-14:30	ARA	
14:30-14:45	SUNUM 2: Yargı Etiği	3.Değer: Dürüstlük
14:45-15:00	E9. Dürüstlük Değeri Senaryo Etkinliği	
15:00-15:15	E10. Dürüstlük Değeri Karar Kartı Çalışması	
15:15-15:30	ARA	
15:30-15:45	SUNUM 2: Yargı Etiği	4.Değer: Mesleğe Yaraşırılık
15:45-16:00	Bilgi Kumbarası Açılış ve Kapanış	

İKİNCİ GÜN PROGRAM ÇİZELGESİ

9:45-10:00	E11. Mesleğe Yaraşırılık Değeri Senaryo Etkinliği	
10:00-10:15	E12. Mesleğe Yaraşırılık Değeri Karar Kartı Çalışması	
10:15-10:30	E13. Mobbing Senaryo Analizi	
10:30-10:45	ARA	
10:45-11:00	SUNUM 2: Yargı Etiği	5.Değer: Eşitlik
11:00-11:15	E14. Eşitlik Değeri Senaryo Etkinliği	
11:15-11:30	E15. Eşitlik Değeri Karar Kartı Çalışması	
11:30-11:45	SUNUM 2: Yargı Etiği	6.Değer: Ehliyet ve Özen
11:45-12:00	ARA	
12:00-12:15	E16. Ehliyet ve Özen Değeri Senaryo Etkinliği	
12:15-12:30	E17. Ehliyet ve Özen Değeri Karar Kartı Çalışması	
12:30- 13:30	ÖĞLE YEMEĞİ	
13:30-13:45	E18. Hediye Etkinliği	
13:45-14:00	E19. Etik Kavram Bulmacası	
14:00-14:45	SUNUM 3: Yargıda Etik İkilemler ve Etik Karar verme	
14:45-15:00	ARA	
15:00-15:15	E20. Bellek Matrisi	
15:15-15:30	E21. Karar Verme Örnek Olay	
15:30-15:45	E22. Rulman	
15:45-16:00	E23. Konuşma Halkası	
16:00	Kapanış	

BÖLÜM 4: YARGI ETİĞİNDE TEMEL KAVRAMLAR

4.1. BAĞIMSIZLIK

4.1.1. Genel Olarak Bağımsızlık

Bağımsızlık, hiçbir dışsal uyarının ve etkinin altında kalmadan, tüm değerlendirmelerin özgürce, kendi yetki ve iradesi içinde, bağımlı olmadan, herkesten ve her şeyden bağımsız biçimde yapılmasıdır.

Bu anlamda bağımsızlık, özgür ve özerk olabilme ile de yakından ilişkilidir. Bağımsızlık, bağlı olmama, dışarıdan etkilenmiş olmama, engellenmeme, zorlanmama halini içerir. Bağımsız karar verme, kişilerin her türlü dış etkidenden bağımsız olarak kendi iradesi ile kendi düşüncesi-ne dayalı olarak karar verebilme ve eylemlerini seçme özgürlüğüdür⁴.

Bağımsızlık ilkesinin bir gereği olarak her türlü değerlendirmeler sadece bilimsel veriler ışığında olmalıdır. Karar vericiler her türlü kişisel ve kurumsal baskıları değerlendirmelerinin dışında tutmalı, şayet bağımsızlığının tehlikeye düştüğünü algılayarsa, kişi o karardan çekilmelidir. Kişisel bağımsızlık, kişinin eylemlerinin bir başkası tarafından engellenmemesi ve herhangi bir eylem ya da karara zorlanmamasını gerektirir.

Bağımsız olabilmek için, irade özgürlüğü, düşünme özgürlüğü ve eylem özgürlüğünün korunması gereklidir. İrade özgürlüğü, kişinin istemlerinin engellenmemesi ya da başka bir şeyi istemeye zorlanmamış olmasıdır. Düşünme özgürlüğü, kişinin istediği gibi düşünebilmesi ve daha da önemlisi düşündüğünü başkaları karşısında korkmadan dile getirebilmesi ve karar verebilmesidir. Eylem özgürlüğü ise başkalarının baskısından bağımsız olarak kendi isteğine göre davranabilme hak ve gücüdür⁵.

4.1.2. Yargı Etiği Bakımından Bağımsızlık

Hâkim bir yandan mesleki, kişisel ya da ailevi etkenlere karşı bağımsızlığını korumaya çalışırken, diğer yandan da başka hâkimlerin fikir ve telkinlerine karşı da bağımsızlığını korumak ve objektif karar vermekle yükümlüdür. Bu anlamda hâkim, yürütme organından ve temsilcilerinden, politik mekanizmalardan, medya ve kamuoyundan, aile ve sosyal çevreden, kıdemli meslektaşlar ile yöneticilerden bağımsız olma sorumluluğunu taşır.

4 Akarsu, B. (1998). Felsefe Terimleri Sözlüğü. İstanbul: İnkılâp Kitabevi. s.146.

5 Akarsu, 1998, s.146.

Kuvvetler ayrılığı ilkesi, özünde yargı organının yasama ve yürütme organının müdahalelerine karşı yargı bağımsızlığının korunmasını öngörür. “Yargı bağımsızlığı” tüm çağdaş anayasalarda ya da kanunlarda⁶ yer alan temel bir prensip olduğu gibi, ulusal ve uluslararası düzeydeki etik ilkeler arasında da birinci değer olarak yer alır⁷. Yargının bağımsızlığı devlet tarafından güvence altına alınmalı ve anayasada veya kanunlarda düzenlenmelidir. Yargının bağımsızlığını gözetmek ve saygı duymak hükümetin tamamının ve diğer kurumların görevidir⁸. Yargı bağımsızlığına ilişkin anayasal hükümlerin kabul edilmiş olması kendiliğinden bağımsız bir yargı oluşturmaz veya yargının bağımsızlığını sürdürmez. Yargı bağımsızlığı devletin üç organı tarafından da benimsenmeli ve korunmalıdır. Yargı özellikle hâkimlerin mevcut hükümete karşı borçlu olmadığını benimsemelidir⁹. AİHM, devam etmekte olan adli işlemler veya yargılamalar ile ilgili olarak yürütmenin müdahalede bulunmasının yargının saygınlığını azaltabileceğine ve bu durumun adil yargılama ilkesi ile sağlanan güvenceleri zayıflatabileceğine hükmetmiştir¹⁰.

Bağımsızlık, bireysel ve kurumsal olarak sağlanmalıdır. Bu nedenle, hâkimlerin yargı bağımsızlığını koruma konusunda kolektif bir sorumluluğu da vardır. Dışarıdan yönelen etki veya baskı girişimlerinden etkilenmemek dış bağımsızlık olarak nitelendirilirken, meslektaşlardan gelen tehdit, baskı ya da etkileme girişimlerinden etkilenmemek yargı içinde bağımsızlık olarak ifade edilmektedir. Hâkim sadece hukukun hizmetçisidir ve sadece hukuka hesap verir. Bir davada karar verecek hâkimin yargının içinden veya dışından bir üçüncü şahsın ya da kurumun emir veya talimatı ile hareket etmeyeceği tabidir¹¹. Yargı içindeki hiyerarşi yargı bağımsızlığına ilişkin bir tehdit oluşturabilir. Ancak, emsal nitelikteki üst mahkeme içtihatlarına uygun karar vermek, yargı

6 Avrupa (Bölgesi) İnsan Hakları Sistemine göre, yargı bağımsızlığı konusunda yeterli anayasal ve yasal teminatların bulunması, yargı bağımsızlığının temel koşuludur. Bkz. The Rule of Law Checklist. (2016). Venice Commission of the Council of Europe. Strasbourg. s.33.

7 Bkz. Bangalor Yargı Etiği İlkeleri, Değer 1; Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Etik İlkeleri m.1, Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri m.1.

8 Commentary on the Bangalore Principles of Judicial Conduct (Commentary). (2007). Vienna Austria: UNODC Publication. s.21.; Birleşmiş Milletler Yargı Bağımsızlığı Temel İlkeleri, m.1.

9 Commentary, (2007), p.25.

10 Saldırım, M. (2018). Yargıtay Etik İlkeleri ve Yargıda Şeffaflığa İlişkin İstanbul Bildirgesi Çerçevesinde Yargı Yetkisinin Güncel Sorunlarının Değerlendirilmesi. Strasbourg. (Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 2018 Adli Yıl Açılış Semineri Yargıtay Başkanlığı Sunumu) s.6.

11 CCJE (2001) OP N°1, Strasbourg, 23 November 2001, m.64.

bağımsızlığını zayıflatmaz¹².

Hâkim kamuoyu baskısından da etkilenmemelidir. Güney Afrika toplumunun uç noktadaki cinayet vakaları için verilen ölüm cezasını vahşi, insanlık dışı veya küçük düşürücü bir cezalandırma şekli olarak görmediği konusunda yapılan bir iddiaya karşı, Güney Afrika Anayasa Mahkemesi Başkanı şu ifadeyi kullanmıştır: “Ancak, elimizdeki soru Güney Afrikalıların büyük çoğunluğunun uygun cezanın ne olması gerektiğine inandığı değildir. Buradaki soru anayasanın bu cezaya izin verip vermediğidir. Kamuoyu bu soruyla kısmen ilişkili olabilir, ancak bu soru mahkemelere verilen anayasayı yorumlama ve hiçbir korku ve menfaat olmaksızın hükümlerini uygulama vazifesinin yerine geçmez. Karar kamuoyuna kalsaydı, anayasal hükme gerek olmazdı... Mahkeme, kamuoyu tarafından destekleneceği gerekçesiyle tercihte bulunarak, Anayasanın bağımsız savunucusu olarak hareket etme görevinden uzaklaşamaz...” (Güney Afrika Anayasa Mahkemesi, Başkanı 1995)¹³.

4.2. TARAFSIZLIK

4.2.1. Genel Olarak Tarafsızlık

Tarafsızlık, her türlü öznel etki ve öğelerden bağımsız olabilme, objektiflik durumunu tanımlar. Sübjektiflik ise kişiden kişiye değişen, kişinin kendi ön yargı, algı ve varsayımlarını kattığı; kişisel yargılarına göre şekillenmeyi içerir. Tarafsızlık, yansız kalmayı, gerçeği yansıtmayı, deneye, gözleme, kanıta ve somut verilere göre hareket etmeyi gerektirir¹⁴. Yargı etiğinde tarafsızlık en temel etik ilkelerden biridir. Tarafsızlığın korunmasının garantisi ise etik değer, ilke, kural ve standartların uygulanmasıdır. Hukuki ve bilimsel standartlar, belli otoriteler tarafından kabul görmüş, onaylanmış ve kıyaslamada temel alınan ölçütler olarak tanımlandığından, objektifliğin de temel kriterlerini oluştururlar.

Profesyoneller görevlerini yaparken duygularının etkisinde kalmaktan kendilerini korumalıdırlar. Acıma, nefret, kin, öfke vb. gibi duyguları işine karıştıran kişilerin objektif olmaları söz konusu olamaz. Davanın taraflarına olumlu ya da olumsuz duygularla yaklaşmak yargı etiğinin ihlali anlamına gelmektedir. Yanlılık; ön yargı, bir tarafa ya da diğer tarafa veya belirli bir sonuca doğru eğilim, meyil etme, yatkınlık veya istidat göstermek olarak tanımlanmıştır. Davalardaki uygulama

12 CCJE (2001) OP N°1, Strasbourg, 23 November 2001, m.66.

13 Commentary, (2007), p.27.

14 Aydın, İ. (2010). İnsan Kaynakları Yönetiminde Etik. A. Yelboğa (Ed.). *Yönetimde İnsan kaynakları çalışmaları*(ss. 16-50.). Ankara: Turhan Kitabevi.

ma bakımından hâkimin düşünce biçimini oluşacak kanaat konusunda tamamen açık bırakmayan, bir konuda belirli bir şekilde karar verme eğilimini temsil etmektedir¹⁵.

4.2.2. Yargı Etiği Bakımından Tarafsızlık

Hâkimler çok ağır duygusal durumlar ve hassasiyetler içinde çalışmak zorunda kalabilirler. Bireyler hakkında hüküm verirken, yargılama yaparken din, dil, ırk, renk, cinsiyet, etnik köken gibi unsurların etkisi altında kalmadan, kişisel yargılardan sıyrılarak karar verilmesi en temel etik ilkelerden biridir. Diğer yandan tarafsızlığın en esaslı gerekliliklerinden biri hiçbir kişi ya da gruba karşı ön yargılı ve yanlı davranmaktır. Ön yargılar kişi ya da gruplara karşı davranışlarda hatalı seçimler yapılmasına yol açabilir. Bu durumda etik ilkeler ihlal edilmiş olur.

Hâkimin tarafsızlığının bozulmasına yol açan bazı açık unsurlar vardır. Hâkim şu ya da bu şekilde taraflardan birine önceden görüş belirtmişse ya da ne yapması gerektiğine ilişkin yol göstermişse tarafsızlık ortadan kalkar. Yine yakın ya da uzak olsun ilgililerle arasında akrabalık bağı varsa tarafsızlık bozulur. İhtilaflı taraflara kişisel olarak düşmanlık hissi taşıyorsa ya da hâkimin tarafsızlığını şüpheli duruma sokan çeşitli nedenler varsa tarafsızlık ilkesi zedelenir. Hâkimin kendi dünya görüşünü ya da inancını karara dayanak göstermesi, davaya mesnet olmayan hususların kararda yer alması da tarafsızlık ilkesini ihlal eder¹⁶.

Hâkim eski meslektaşları ile ilişkilerinde de tarafsızlığını korumalıdır. “Döner kapı” olarak isimlendirilen etik dışı modelde, hâkimlik ya da Cumhuriyet savcılığından ayrılanlar veya emekli olanlar eski meslektaşları ile olan ilişkilerini ya da konumunu kullanarak özel muamele görme, ayrıcalıklı davranılma gibi beklentilere sahip olabilmektedirler. Böylece farkında olarak ya da olmayarak “hâkimin irade özgürlüğünü ihlal edecek nitelikte haksız ve etik dışı etki” ortaya çıkabilmektedir.

Tarafsızlık, yargı görevinin doğru bir şekilde yerine getirilmesine esas teşkil eder. Bu ilke sadece kararlar için değil, kararların oluşturulduğu süreç açısından da geçerlidir. Bağımsız olan hâkim, taraflı olabilir. Ancak, bağımsız olmayan hâkim, tarafsız da olamaz. Bu nedenle bağımsızlık, tarafsızlığın ön koşuludur. Ön yargı veya yanlılığın dışa yansımaları çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Tanımlayıcı sıfatlar, küçük düşürücü takma isimler, negatif tek tipleştirme, tek tipleştirmeye dayalı espri girişimi tarafsızlık ilkesini zedeler.

¹⁵ Commentary, (2007), p.57.

¹⁶ Commentary, (2007), p.89,90.

Tarafsızlığı etkileyen önemli bir unsur da farkında olarak veya olmayarak toplumda kullanılan klişelerdir. Bu klişeler; cinsiyet ayrımcılığı, ırkçılık veya bölgecilik, devrecilik gibi ön yargıları yansıtabilir. Hâkimlerin, önüne gelen avukatlarla olan ilişkilerinin yanı sıra yürütme ve kolluk ile olan ilişkileri de belli bir dengede olmalıdır. Özellikle, dava konusu ile ilgili olarak bu kişilerden harici bilgi alındığı izlenimi doğması, tarafsızlık ilkesini sarsabilir.

4.3. DÜRÜSTLÜK

4.3.1. Genel Olarak Dürüstlük

Dürüstlük (integrity), içinde aldatma ve hile olmayan adil ve güvenilir davranışlar sergilemektir. Bir değer olarak dürüstlük, insanın söz ve eylemlerinde doğru, gerçeğe sadakatle bağlı ve namuslu olmasıdır. Yalan söylemek, sözünde durmamak, gerçeğe aykırı davranmak, sahtekârlık, yanıltma, ihanet, sadakatsizlik gibi davranışlar ise dürüstlüğü aykırıdır¹⁷. Etik davranış, başkaları ile ilişkilerde dürüst olmayı ve içtenliği gerektirir. İçten ve dürüst davranmayan kişiler, ilişkilerde kendi sonlarını hazırlarlar ve güven ortamı ortadan kalkar. Oysa güven, ilişkilerin temel unsurudur. Dürüstlük, aile, arkadaşlık ve iş ilişkileri açısından vazgeçilmez bir değerdir. Dürüst olmayan karar ve eylemler tarafların birbirine olan güvenini zedeler. Davranışlarda dürüstlük ile gerçeklik gözlenmedikçe ve uygulanmadıkça kimse birbirine güvenemez¹⁸.

İnsanın dürüstlüğüne bozan pek çok dışsal etki altında kalması mümkündür. Ancak bu noktada doğruluk devreye girer. Doğruluk, vazgeçmesi için yapılan bütün caydırıcı etkilere rağmen kişinin ilkelerine tutarlı bir şekilde bağlılık göstermesi demektir¹⁹. Dürüst davranış her şeyden önce tutarlılık ve kararlılık gerektirir. Doğruluk, tüm yaşamın ve eylemlerin gerçekler üzerine kurulmasıdır. Gerçeklerin, bireyin kendi duygu, düşünce, inanç ve çıkarları doğrultusunda çarpıtılması, daha sonraki eylem ve işlemlerin doğruluğunu da ortadan kaldırır²⁰.

Dürüstlük ve doğrulukla bağdaşmayan yalan kavramı, birini aldatmak amacıyla söylenen sözdür. Yalan, çoğunlukla güvensizlik ve korkudan kaynaklanır. Bu durum karşı tarafın yanıltılmasına yol açar.

17 Aydın, İ. (2016a). *Akademik Etik*. Ankara: PEGEM –A Yayıncılık. s.80.

18 Aydın, İ. (2016c). *Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik*.(8.Baskı). Ankara: PEGEM – A Yayıncılık. s.49.

19 Forrest, 1995'ten aktaran Aydın, İ. (2016a), s.80.

20 Aydın, İ. (2016c), s.49

Yalan, her dönemde ahlak dışı, doğruluk ise ahlaklı davranışın temel ilkelerinden biri olarak kabul edilmiştir²¹.

4.3.2. Yargı Etiği Bakımından Dürüstlük

Hâkimlerin en temel etik sorumluluklarından biri, incelediği dosya ile ilgili olarak gerçekleri beyan etmesidir. Gerçeğin beyan edilmesi dürüst olmayı, karar ve çalışmalarının temeline dürüstlüğü almayı gerektirir²². Adil yargılamanın en önemli unsurlarından biri dürüst ve doğru biçimde gerçeklerin olduğu gibi ortaya konulmasıdır. Gerçeği saklayan ya da bilerek çarpıtan davranış gösteren kişiler, yargıyı yanıltacakları için büyük bir sorumluluk taşırlar.

Toplum hâkimlerin, sadece iyi bir hâkim olmasını değil, aynı zamanda iyi bir insan olmasını da beklemektedir. Bir hâkim, yalnızca resmi görevlerinin ifası sırasında değil, her zaman onurlu ve yargısal makam için faydalı olacak şekilde, yolsuzluk, aldatma ve hilekârlıktan uzak, iyi ve erdemli hareket etmelidir. Bu nedenle, dürüstlük sadece mahkeme içindeki çalışmalarda değil, mahkeme dışındaki davranışlarda da geçerli bir temel değerdir. Tanımlanmış dürüstlük dereceleri yoktur. Dürüstlük mutlaklıktır. Yargıda, dürüstlük bir değerden daha fazlasıdır, bir gerekliliktir²³. Sadece dürüst davranmak yeterli olmayıp, aynı zamanda dürüst görünmek de halkın yargıya olan güvenini artıran önemli bir faktördür.

4.4. MESLEĞE YARAŞIRLIK

Mesleğe yaraşırılık (propriety), en genel anlamda bir meslek elemanının icra ettiği mesleğin gereklerine davranış ve konuşmaları ile uygun davranmasıdır. Mesleki yaraşırılık, toplumun o meslekle ilgili olarak kabul edilebilir ve makul bulduğu çeşitli davranış standartlarını kabul etmeyi de gerektirir. Yargı mensupları toplumda aynı zamanda rol modeli olarak örnek alınan kişilerdir. Rol modeli olmak, başkaları tarafından konuşma ve davranışları ile dikkate alınan, saygı duyulan bir kişi olma sorumluluğunu da yüklemektedir²⁴.

Mesleğe yaraşır davranışlar aşağıdaki hususları dikkate almayı gerektirir:

21 Aydın, İ. (2016c), s.49.

22 Tanrıver, S. (2001). Bilirkişinin etik, hukuki ve cezai açılardan sorumluluğu. Bilirkişilik Sempozyumu. Samsun. Türkiye Barolar Birliği, s.9-10.

23 Commentary (2007), p.101.

24 Aydın, İ. (2016c), s.43.

- a) Gittikleri, yaşadıkları ve etkileşim kurdukları kişilere dikkat etmesi,
- b) Davranışlarının başkalarının gözünde nasıl yorumlanacağını düşünerek hareket etmesi,
- c) Toplumdaki ilişkilerinde nezaket ve saygı ile hareket etmesi,
- ç) Dürüst, güven telkin eden, ilkeli davranışlar sergilemesi,
- d) Sosyal medya ve diğer iletişim mecralarında tarafsızlıklarını koruması,
- e) Toplumsal yaşam ve katılımlarında mesleki kimliklerini koruması.

Mesleğe yaraşırılık ve bunun görüntü olarak ortaya konulması, hâkimin tüm faaliyetlerinin ifası için vazgeçilmez bir öğedir. Hem mesleki hem de şahsi dürüstlük ve dürüstlük görüntüsü, bir hâkimin yaşantısının esas unsurlarıdır. Hâkimin neyi yapıp yapmadığından daha da önemli olan şey, başkalarının hâkimin neyi yapıp yapmadığını düşünmesidir²⁵. Hâkim, tüm faaliyetlerinde, mesleğe yaraşmayacak şekilde davranmaktan ve görünmekten kaçınır. Mesleğe yaraşırılığın ölçüsü, makul bir kişinin zihninde, dürüstlüğü, tarafsızlığı ve yetkinliği hakkında olumlu ya da olumsuz bir algının oluşup oluşmadığına göre belirlenir(Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri Madde 4.1).

Osmanlı şairleri hakkında bilgi veren Âşık Çelebi, aynı zamanda kadı olan Pârepârezâde Ahmet Çelebi maddesinde onun örnek bir kadı oluşunu şöyle anlatır:

“Uzunca bir zaman Silivri’de kadılık yapmıştır. Onun gibi doğru kadı Anadolu’ya gelmediği, kadılar içinde benzerinin olmadığı hususunda herkesin ittifakı vardır. Yazın içine bir ak sade, kışın bir gök kapama, üstüne bir Selanik çukası, başına bir Donuzlu (Denizli) çalması takardı. Atı ve kulu yoktu. Mahkemesinde döşendiği bir hasır idi. Kadılığa gittiğinde bir beygir kiralar, semerinin üstüne seccadesini koyup binerdi. Görevden alındığı zamanlarda yol harçlığı için bir kitabını satar, İstanbul’da mülazemet harçlığı için yazıcılık yapardı. Yanında resmî mahkeme ücretinin belli bir sınırı yoktu. Sicil ve i’lam karşılığı bir akça, iki akça ne verirlerse onu alırdı; bu azdı, bu çoktu demezdi. Ama haklı davranmanın verdiği aydınlık, doğruluğun verdiği uğurla öyle bir heybeti ve kendinden emin duruşu vardı ki beyler ve voyvodalar ister istemez buyruğuna uyardı, yanında bunların değeri bir yeşil yapraktan daha azdı.^{26”}

25 Commentary, (2007), p. 111.

26 Gökyay. Orhan Şaik. “Âşık Çelebi Tezkiresi” (Tarih Dergisi, Sayı 30, s. 39-48.). s.44-45 (Kılınç, A. (2016). Osmanlı Devletinde Kadının Uyması Gereken Etik İlkeler. (Uluslararası Yargı Etiği Sempozyumu, s.121-187, s.35’ten naklen alınmıştır.)

Yukarıda örnekte olduğu gibi hâkimlik imajı, hem yargılama sırasında hem de özel yaşamdaki davranışlarla bir bütünlük göstermektedir. Toplum, hâkimlerin özel yaşamlarında dahi nasıl davrandıkları ile yakından ilgilidir. Daima halkın gözü önünde olduğundan hâkim, normal bir vatandaşla göre külfet olarak nitelendirilebilecek kişisel sınırlamaları kabul edilir ve buna isteyerek uyar (Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri Madde 4.2).

4.5.EŞİTLİK

4.5.1. Genel Olarak Eşitlik

Eşitlik kavramı, en genel anlamda bir toplumdaki bireylerin aynı haklara ve aynı yükümlülüklerle sahip olmasıdır²⁷. Yine benzer şekilde eşitlik kavramı, yasalarla tanınmış hak ve yükümlülüklerde bütün yurttaşların eşit olması olarak tanımlanmıştır²⁸.

Temel olarak iki tür eşitlik yaklaşımı vardır. Eşitlik yaklaşımlarından birincisi “aynılık”, ikincisi ise “farklılık” temeline dayalıdır. Mutlak eşitlik hiç kimse arasında ayırım yapmadan, herkese eşit hak ve pay vermektir. Bu tür eşitlik (equality), bütün bireyler yarıya aynı noktadan başlıyorsa ve aynı ihtiyaçlara sahipse, herkese aynı davranmak anlamına gelir. Herkes aynı özelliklere ve koşullara sahip değilse bu durumda kişilere aynı davranmak eşitliği sağlamayacaktır. Göreli ya da kısmi eşitlik denilen bu tür eşitlikte (equity), insanların bulundukları şartlar dikkate alınır. Bireylerin özel durumlarına ve ihtiyaçlarına göre onlara farklı davranılması yolu ile eşitlik sağlanmaya çalışılır²⁹.

Bir kurumda a) Temel bireysel eşitlik, b) Kısmi eşitlik ve c) Blokların eşitliğinin sağlanması gereklidir. Temel bireysel eşitlik anlayışında, eşit bireylerden oluşan tek bir sınıf vardır. Örneğin, toplumdaki tüm vatandaşların bir oy hakkı vardır. Bu tür eşitlik, tüm eşitlere eşit davranılması anlamına gelir³⁰.

Kısmi eşitlik ise toplumdaki farklı gruplara eşitlik sağlamak için farklı davranılmasını içerir. Diğer bir deyişle dezavantajlı grupları eşit kılmak farklı uygulamalar ve düzenlemeler yapılmasına bağlıdır. Kısmi eşitliğe, yapılandırılmış, sistematik eşitsizlik adı da verilebilir. Burada gruplar eşitlik için eşitsizleştirilmektedir. Bu duruma, kurumlarda engelli personel için sağlanan ayrıcalıklar, düşük ücret alan personelin ku-

27 Timuçin, A. (2000). Felsefe Sözlüğü. İstanbul: Bulut Yayınları. s.137.

28 Akarsu, 1998, s.73.

29 Aydın, İ. (2016a), s.179.

30 Aydın, İ. (2016c), s.48.

ruma ödediği yemek bedelinin de düşük tutulması, örnek olarak gösterilebilir. Yasa gereği eski hükümlü ve engelli çalıştırma zorunluluğu kısmi eşitlik uygulamaları arasındadır³¹.

Blok eşitliği, çeşitli gruplar arasındaki eşitliği sağlamayı amaçlamaktadır. Örneğin, kadın eşitliği için erkeklerden eşit davranmaları istenmektedir. Yine çocuk hakları, hasta hakları gibi talepler bu bağlamda değerlendirilebilir³².

Eşitliği bozan en temel etik dışı uygulamalardan biri ayrımcılıktır. En genel anlamda ayrımcılık, bireylere ya da gruplara karşı, liyakat, yetenek ya da geçmiş performansı temeline dayanmadığı halde bilerek veya bilmeyerek, kasıtlı ya da kasıtsız olarak yapılan ve eşitliğe aykırı olan davranıştır³³. Ayrımcılık genel olarak bakıldığında bireysel ya da kurumsal; doğrudan ya da dolaylı ayrımcılık biçimlerinde görülebilmektedir³⁴:

a) Doğrudan ayrımcılık bir kişinin cinsiyet, medeni durum, inanç gibi farklılıklar açısından karşısında olduğu sosyal gruplarda yer alan bireylere, kendisinin ait olduğu gruplardaki bireylere davrandığından olumsuz anlamda farklı davranması ile ortaya çıkar. Bu duruma, kendi siyasi görüşünü ya da inanç sistemini paylaşmayan kişilere, kendisine yakın ya da benzer gördüğü kişilerden farklı davranılması örnek olarak verilebilir.

b) Dolaylı ayrımcılık ise bir koşulun herkese eşit uygulanması gereken bir durumda, niyetine bakılmaksızın bazı gruplara haksız ve zarar verecek biçimde uygulanması ile ortaya çıkmaktadır. Örneğin bir kuralın ya da standardın bazı kişilere uygulanıp bazılarına uygulanmaması bu tür bir ayrımcılıktır.

c) Üçüncü bir ayrımcılık türü ise kurumsal ayrımcılık olarak adlandırılmaktadır. Bu tür ayrımcılık kurum düzeyindedir ve kurumsal yapı, kural ve işlemlerin farklı gruplara ya da bireylere farklı işletilmesini ifade eder. Kurumsal ayrımcılıkta tek tek kişiler değil belli özellikleri taşıyan bütün kişiler grup halinde hedef alınmaktadır.

31 Aydın, İ. (2016c), s.48.

32 Aydın, İ. (2016c), s.49.

33 Jackson, C.C. (1995). Discrimination. Rorth, J.K. (Ed.). International encyclopedia of ethics. London: Salem Press.

34 Aydın, İ. (2016a), s.181-182.

4.5.2. Yargı Etiği Bakımından Eşitlik

Hâkim, mahkemenin kadınlara ve erkeklere eşit erişim sunmasını sağlamalıdır. Bu yükümlülük, hâkimin taraflar, avukatlar ve mahkeme personeliyle olan ilişkileri ile mahkeme personeli ve avukatların, diğerleriyle olan ilişkileri için geçerlidir. Kadınlara yönelik “tatlım”, “şekerim”, “güzelim” şeklindeki konuşma biçimi, jestler ve diğer davranışlar ya da fiziksel görünüm veya kıyafetlerine yorum yapılması, cinsel taciz olarak algılanabilir³⁵.

Hâkim, toplumdaki kültürel, ırksal ve dinsel çeşitliliklerin farkında olmalı ve bunları tanımalı, aynı zamanda ilgisiz sebeplerden kaynaklanan ön yargı ve yanlılıktan arı olmalıdır. Hâkim, uygun yollarla, toplumda değişen tutumlar ve değerler hakkında bilgi sahibi olmalıdır³⁶.

Hâkim aşağılayıcı yorumlardan kaçınmalıdır. Hâkimin, kendi kökeni de dâhil olmak üzere, etnik kökenler hakkında aşağılayıcı yorumlar yapması da saygısız ve uygunsuzdur. Hâkim, açıklamalarında ırkçı bir ton olmamasına ve kasıtsız dahi olsa toplumdaki azınlıkları gücendirmemeye özellikle dikkat etmelidir³⁷.

4.6. EHLİYET VE ÖZEN

4.6.1. Genel Olarak Ehliyet ve Özen

Ehliyet(competence), bir işi başarı ve ustalıkla yapabilecek mesleki yeterliliğe sahip olmak anlamına gelmektedir. Bir mesleği üst düzeyde ve yetkinlikle icra edebilmek için gerekli eğitimden geçmiş olmak ve mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve tutumlara sahip olmak da ehliyetin gereğidir. Bir kişinin mesleki ehliyeti, onun işini bütün yönleri ile yerine getirebilme durumunu ve yeterliğini ifade etmektedir. Bir kişinin üstlendiği görevi, kabul edilebilen standartlara uygun biçimde etkili ve ustalıkla yerine getirmesi, onun ehliyetli olduğunu gösterir. Sahip olduğu mesleki bilgi ve becerileri sürekli geliştirmek için her türlü eğitim fırsatlarından yararlanmaya çalışmak ve sürekli okuyarak kendini geliştirmek de mesleki ehliyetin sürekliliği açısından gereklidir³⁸.

Özen(diligence), çalışmada sürekli çaba, çalışkanlık, dikkat ve ilgi göstermek demektir. Bir kişinin mesleğini icra ederken ihmal gösterdiği iddialarına maruz kalmadan, görevini en üst düzeyde ilgi ve dikkatle yerine getirmesi özenin ifadesidir³⁹. Mesleki özen aynı zamanda

35 Commentary, (2007), p.185.

36 Commentary, (2007), p.186.

37 Commentary, (2007), p.185.

38 Aydın, İ. (2016a), s. 98.

39 Aydın, İ. (2016a), s. 208.

bir iş ya da görev alanında yer alan prosedür ve standartların eksiksiz olarak ve zamanında uygulanmasını da kapsamaktadır. Görevin birinci sorumluluk olarak görülmesi, çalışma zamanına (saatlerine) özen gösterilmesi, hata ve dikkatsizliğe yer verilmemesi, yargı mensubunun çalışması açısından büyük bir önem taşımaktadır. Özensizlik ve dikkatsizlik, zaman ve hak kayıplarına neden olacağı için etik ilkelerin ihlali anlamına gelmektedir.

4.6.2. Yargı Etiği Bakımından Ehliyet ve Özen

Yargılama süreçlerinin büyük bir özen ve titizlikle yürütülmesi gereklidir. Dikkatsizce ve kötü hazırlanan kararlar, dosyalar ya da çalışmalar bir yandan yargılama sürecini geciktirmekte, diğer yandan da “öncelikle zarar verme” şeklindeki etiğin en temel ilkesinin ihlal edilerek tarafların zarar görmesine yol açmaktadır.

Ehliyet ve özen, yargı görevinin doğru biçimde ifasının ön şartlarıdır. Yargısal görevlerini ifa etme ehliyeti hukuki bilgi, beceri, donanım ve hazırlık gerektirir. Hâkimin mesleki ehliyeti, görevlerini ifa edişi sırasında açıkça görülmelidir. Alkol veya uyuşturucu bağımlılığı, yetersiz deneyim, kişilik veya öfke sorunları ehliyet sorunlarına neden olabilir⁴⁰.

Aklı başında değerlendirme yapmak, tarafsız karar vermek ve hızlı hareket etmek, özenli bir yargıcın özellikleridir. Özen, aynı zamanda hukukun tarafsız ve adil olarak uygulanmasını ve sürecin suistimalinin önlenmesine yönelik çabaları da içerir⁴¹. Duruşmalar ile müzakere ve genel kurul toplantılarına geç iştirak edilmesi, kararların kâtime yazdırılması, müzekkerelerin boşa imza atılarak üstünün kâtip tarafından doldurulmasının istenmesi, elektronik imzanın kaleme bırakılması ve kalem tarafından kullanılması, kanunda veya belirlenmiş standartlarda öngörülen süre içinde gerekçeli kararların yazılmaması, mahkumiyet ya da tutuklama kararlarının infazı için Cumhuriyet savcılığına ya da infaz birimlerine gönderilmemesi özen eksikliğine ilişkin örnekler arasında sayılabilir⁴².

4.7. GÜVEN

4.7.1. Genel Olarak Güven

Güven, korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma

40 Commentary, (2007), p.192.

41 Commentary, (2007), p.193.

42 Saldırım, M.(2018). Hacettepe Hukuk Fakültesi Mesleki Deontoloji Ders Notları. Ankara. s.37.

duygusu olarak tanımlanabilir. Güven, insan ilişkilerinde yerini hiçbir şeyin dolduramayacağı bir kavramdır. Özellikle mesleki ilişkilerde güven daha da önemli bir etik ilkedir.

Bir kişinin mesleki ilişki içinde olduğu diğer kişi ya da profesyonelin adil, etik ilkelere uygun ve öngörülebilir biçimde davranacağına olan inancı, kurumsal ve mesleki güveni oluşturur. Burada önemli olan hususlardan biri, bir vatandaşın kamu görevlisi ile olan ilişkisinde karşıdaki kişinin sözlerinden, davranışlarından ve kararlarından emin olması, kuşku duymaması konusundaki güven duygusudur.

Bir profesyonele güven duyulabilmesi için asgari üç koşulun yerine getirilmesi gerekir⁴³:

- a) Profesyoneller etik değer, ilke, kural ve standartlara tam bir bağlılık içinde hareket etmelidirler. Bu durum kamu görevlilerinin mesleki özerkliklerini de korumalarını gerektirir.
- b) Meslek elemanları, mesleki eylem ve işlemlerini tam bir liyakat ve yeterlilikle yerine getirmelidirler. Toplum profesyonel kişilerin güçlü bir bilgi birikimi olduğuna inanmalıdır.
- c) Profesyoneller, görevlerini yerine getirirken karşılarındaki kişilere özel bir ilgi ve dikkat ile yaklaşmalıdırlar. Onların güvenini kötüye kullanmamalıdırlar.

Diğer yandan kamu görevlisi ile halk arasındaki münasebetten doğan güven ilişkisi, sisteme ve kuruma olan güvenin de belirleyicisi olmaktadır. Profesyonel kişiler tarafından sunulan, gönüllü, zarar görme endişesi yaratmayan bir hizmet, kamu güveninin de garantisi olmaktadır. Güvenin çeşitli kaynakları bulunmaktadır. Bunlardan birincisi “**kişiliğe dayalı güven**”dir. Kişiliğe dayalı güvenin oluşmasında meslek elemanının kişilik özellikleri, dürüstlüğü, yetenekleri, mesleki becerisi, tutarlı davranışları karşıdaki kişilerde daha fazla güven duyma eğilimi oluşturmaktadır. İkinci tür güven ise “**kurumsal güven**” olarak isimlendirilebilir. Kurumsal güvende kişiler, kurumla ilgili iş ve işlemlerin kontrol ya da gözlem yapmaya gerek kalmadan kendiliğinden icra edileceğine inanırlar⁴⁴.

43 Pellegrino, E.D. (2001). Trust and Distrust in Professional Ethics. Teays, W., Purdy, L. (Ed.). Bioethics, Justice & Healthcare. USA: Wadsworth Thomson Learning. s.24.

44 Schoorman, F.D. & Mayer, R. & Davis, J. (2007). “An Integrative Model of Organizational Trust: Past, Present and Future”, Academy of Management Review. 32:2, s.344-354.

4.7.2. Yargı Etiği Bakımından Güven

Kurumsal güvenin oluşmasında en önemli unsurlardan biri kurum kültürüdür. Kurum kültüründe güven ve saygı hâkim olduğunda toplumun kuruma ve meslek elemanlarına olan saygı ve güveni de artmaktadır.

Bir kurumun etik kurallarının ve bu kurallara 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 karşılayan etkili yollarından biri de hiç şüphe yok ki etik değer ve ilkeleri kurum kültürünün önemli bir parçası haline getirmektir⁴⁵.

Güven, yargıda çok önemli bir değerdir. Mükemmel bir yargı sistemi oluşturulsa dahi, toplum güven duymuyorsa ya da kurumsal olarak güven duygusu sağlanamamışsa, yargı hizmetindeki yüksek kalite amaçlanan etkiyi doğurmakta yetersiz kalır. Bu nedenle, öncelikle kurumsal görev ve sorumlulukların layıkıyla yerine getirilmesi, ardından da bunun topluma doğru bir şekilde duyurulması şarttır. “Ya olduğun gibi görün ya da görüldüğün gibi ol.” sözünde veciz şekilde belirtildiği üzere, önce güven duyulan bir kurum olmak, sonra da toplumu bu konuda bilgilendirmek ve bilinç düzeyini yükseltmek gerekir⁴⁶.

Yargıtay Etik İlkeleri’nin önsözünde, etik ile yargıya güven arasında-ki ilişki şu şekilde açıklanmaktadır: “Yargı sistemimizin başarısı, büyük ölçüde halkın hâkimlere, Cumhuriyet savcılarına ve yargı personeline duyduğu güvenle ölçülebilir. Bu güvenin sağlanabilmesi için yargı çalışanlarının mesleki davranış kurallarına uyması ve halkın da bu davranış kurallarını bilmesi gerekir.... Yargıtay üyeleri, tetkik hâkimleri, Yargıtay Cumhuriyet savcıları ve Yargıtay personeline özgü etik ilkelerin belirlenmesi, uygulanması ve halk tarafından da bilinebilir ve görünebilir olması, son yıllarda adalet sistemine yaptığımız katkılarının en güzel örneklerinden biridir.”

Halkın Yargıtay’a ve yargı sistemine duyduğu güven Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri’nin önsözünde de iki ayrı paragrafta şu şekilde vurgulanmıştır:

45 Saldırım, M.(2017). Yargıtay ve Etik. (Yargıtay Etik Şeffaflık ve Güven Projesi Etik İlkeler Çalıştay, Antalya 12-16 Mayıs 2017, Editör: Mustafa Saldırım, Gözde Hülagü s.134-138.) s.136.

46 Tepe, H.(2017). Kurum Kültürü ile Etik İlişkisi (Yargıtay Etik, Şeffaflık ve Güven Projesi Etik İlkeler Çalıştay, Mayıs 2017. Antalya, Editör: Mustafa Saldırım, Gözde Hülagü: Yargıtay yayını. s.102-115). s.102.

“Çağdaş demokratik toplumda, yargı sistemine ve yargının ahlaki gücü ve dürüstlüğüne halkın güvenmesi son derece önemli OLDU-GUNDAN; - Hâkimlerin bireysel ve kurumsal olarak, hâkimlik görevini halkın emaneti olarak görmeleri, saygı duymaları ve halkın yargı sistemine güvenini yükseltmek ve sürdürmek için ellerinden gelen en yüksek çabayı göstermeleri zorunlu OLDUĞUNDAN;”

Dolayısıyla etik ilkelerin uygulanmasının en önemli sonuçlarından biri, bireysel olarak hâkimlerin ve yargı çalışanlarının, kurumsal olarak ise Yargıtay’ın ve yargı kurumlarının toplumda güven sağlamasıdır. Adaletin tecelli ettiğine halk inanırsa güven yükselir. Halkın adaletin tecelli ettiğine inanması, bu inancın oluşturulması gerekir. Bunun için öncelikle hâkim ve Cumhuriyet savcıları ile personelin etik davranmaları ve etik karar vermeleri ön şarttır⁴⁷. Etik ilkelerin 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 amaçlanmaktadır⁴⁸.

4.8. ŞEFFAFLIK VE TOPLUMA KARŞI HESAP VEREBİLİRLİK

4.8.1. Şeffaflık Kavramı

Şeffaflık, “kararların, kurallar ve düzenlemeler doğrultusunda alınması ve uygulanması, alınan kararlardan etkileneceklerin bilgiye erişiminin sağlanması ve bu bilginin de ulaşılabilir, anlaşılır ve somut olması ilkesidir”⁴⁹.

Genellikle “şeffaflık”, açıklık, iletişim ve hesap verebilirliği ifade eder. Kamu hizmetleri ile ilgili olarak, kamu görevlileri, alınan tüm karar ve işlemler hakkında mümkün olduğunca açık olmalıdır. Kamu hizmetleri, kamu çıkarlarının korunması için yüksek düzeyde şeffaflık gerektirir. Bu nedenle bütün kamu görevlileri kararlarının nedenlerini ve süreçlerini açıklamakla yükümlüdürler. Kararları oluşturan tüm belgeler kamuya açıklanır ve arşivlenir. Bu açıdan kurumun şeffaflık düzeyi aslında onun hesap verebilirlik düzeyini de belirlemektedir. Ka-

47 Tepe H. (2017), s.117.

48 Saldırım, M. (2017). Yargıtay Etik Şeffaflık ve Güven Projesi’nin Tanıtımı (Yargıtay Etik Şeffaflık ve Güven Projesi Açılış Sempozyumu, Ankara, 13-14 Nisan 2017, Editör: Mustafa Saldırım, Gözde Hülagü, 14-20: Yargıtay Yayını). s.14.

49 1 Ağustos 2018 tarihinde <http://www.seffaflik.org/yolsuzluk/seffaflik-nedir/> adresinden erişildi.

rarların hangi mekanizmalarla ve hangi gerekçelerle alındığının, bilgi ve belgelerle kanıtlanabilir olması, hem şeffaflığın hem de hesap verebilirliğin göstergeleridir⁵⁰.

4.8.2. Topluma Karşı Hesap Verebilirlik

Kamu görevlileri bir göreve atandıklarında, o pozisyonun gerektirdiği iş ve görevleri de en iyi biçimde yapıp, yerine getirmeyi taahhüt etmiş sayılırlar. Bu anlamda bir emaneti üstlenmiş ve bu emanetin gereklerini yerine getirip getirmemekle ilgili olarak da hesap verme sorumluluğunun altına girmiş olurlar. Bu açıdan hesap verebilirlik, önemi veya değeri olan bir işi ya da performansı başardığımızın veya başarmadığımızın nedenini açıklamak demektir.

En genel anlamda hesap verebilirlik, "kamu görevine atanmış ya da seçilmiş kişilerin, kendilerine verilen yetkileri doğru biçimde kullandıklarını ve üstlendikleri görevlerini başarı ile yerine getirdiklerini gösterebilmeleridir". Diğer bir tanımlama ile hesap verebilirlik, "bir işi, görevi gerçekleştirmek için kamu ya da özel kullanılan kaynakları emanet edenlere, kaynakların kullanımı ve görevin nasıl ve ne oranda yerine getirildiği ile ilgili açıklamada bulunma zorunluluğudur"⁵¹.

Bu anlamda kamuda görev alan tüm yönetici ve çalışanlar üstlendikleri görevi ne derece yerine getirip getirmedikleri ve bunların nedenleri ile ilgili olarak hesap verme yükümlülüğü taşırlar. Hesap verebilirliğin kamu etiği açısından en önemli yönü bütün kamu görevlilerinin eylemlerinin sonuçlarından sorumlu olmaları; bu karar ve eylemleri hakkında açıklama yapmaya ve eleştirilmeye istekli davranmalarıdır. Bu bağlamda hesap verebilirlik, bir kurumdaki görevlilerin, yetki ve sorumluluklarının kullanılmasına ilişkin olarak ilgili kişilere karşı bilgi verebilir olmaları, kendilerine yönelik eleştiri ve talepleri dikkate alarak bu yönde hareket etme zorunlulukları ve bir başarısızlık, yetersizlik ya da yolsuzluk durumunda sorumluluğu üzerlerine almalarıdır⁵².

50 Aydın, İ. (2016a), s.186.

51 Baş, H. (2005). Hesap verme sorumluluğu ve Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu. 20.Türkiye Maliye Sempozyumu Türkiye’de Yeniden Mali Yapılanma. Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümü, 23-27 Mayıs 2005. s.402.

52 UNDP accountability system accountability framework and oversight policy. Second regular session 2008 8 to 12 September 2008, New York Item 10 of the provisional agenda Internal audit and oversight, s.3.

4.8.3. Yargı Etiği İlkeleri ile Şeffaflık ve Topluma Karşı Hesap Verebilirlik Arasındaki İlişki

Yargıtay Etik İlkeleri'nin Önsözünde de açıkça belirtildiği üzere, Yargıtay'ın iletişim stratejisinin temelini, "adalete ilişkin sorunların şeffaf ve önyargısız ortamlarda tartışılması" oluşturmaktadır. Bu nedenle, "Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri", "Yargıtay Cumhuriyet Savcıları Etik Davranış İlkeleri" ve "Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri" geniş ve demokratik bir katılımı, kurum içi ve kurum dışı şeffaflık sağlanarak hazırlanmıştır. Yargıtay etik ilkeleri, kuruluşunun 150'nci yılını kutlayan Yargıtay'ın "şeffaf ve topluma karşı hesap verebilir bir yargı sistemine" doğru ilerlerken yaptığı reformların en önemlisidir. Dolayısıyla etik ilkelerin oluşturulmasının önde gelen amaçlarından biri de hiç şüphe yok ki şeffaf ve topluma karşı hesap verebilir bir yargı sistemine doğru ilerlemektir⁵³.

Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nin Başlangıç kısmında, "Yargıda Şeffaflığa İlişkin İstanbul Bildirgesi, şeffaflık yoluyla hâkimlerin bağlı oldukları etik ilkelerin kamuoyuna en geniş şekilde duyurulmasının ve bu ilkelerin uygulandığının toplum tarafından bilinebilir ve görünebilir olmasının, yargı performansını artırmada ve halkın güvenini sağlamada kilit rol oynadığını VURGULADIĞINDAN" ifadesi yer almaktadır. Dolayısıyla başta İstanbul Bildirgesi ve İstanbul Bildirgesi'nin Etkili Biçimde Uygulanması için Tedbirler olmak üzere, Yargıtay etik ilkeleri, şeffaf ve hesap verebilir bir yargının en üst standartlarını gerçekleştirmeyi hedeflemektedir.

Ayrıca bu konuda sorumlu olan organ da şu şekilde belirlenmiştir: "Yargı etiğinde yüksek standartların yaşatılması ve yüceltilmesinde temel sorumluluk, kurumsal olarak yargıya ait OLDUĞUNDAN..." Dolayısıyla yargı hizmetlerinin kalitesinden yargı organı asli olarak sorumlu olup, bu konuda hesap vermek zorunda olan organdır.

4.9. HEDİYE

4.9.1. Genel Olarak Hediye

Türk Dil Kurumu Sözlüğü'ne göre hediye (armağan), bir kişi ya da kurum tarafından karşılığında herhangi bir çıkar beklemeden, belli bir maddi varlığın başkasına gönüllü olarak transfer edilmesi anlamına gelir. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları

53 Cirit, İ. (2018). Yargıtay Etik İlkeleri. Önsöz. Ankara (Yayına Hazırlayanlar: Dr. Mustafa Saldırım, Gözde Hülagü). s.5.

Hakkında Yönetmeliğin 15. maddesine göre kamu görevlisinin tarafsızlığını, performansını, kararını, görevini yapmasını etkileyen veya etkilene ihtimali bulunan, ekonomik değeri olan ya da olmayan, doğrudan ya da dolaylı olarak kabul edilen her türlü eşya ve menfaat hediye kapsamındadır.

Kamu görevlisinin kendisine şu soruyu sorması gereklidir: Bu konuda ya da görevde olmasaydım bu hediye bana verilir miydi? Cevap “HAYIR” ise hediye etik olarak tartışmalıdır. Aşağıda Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 15. maddesine göre hediye alma yasağı içinde olan ve olmayan hediyeler belirtilmiştir. Yargıtay etik ilkelerinde hediye alınıp verilmesine izin verilen haller, diğer kamu görevlilerine göre daha sınırlı ve dar kapsamlıdır.

Hediye alma yasağı kapsamı dışında olan ve kabul edilebilir hediyeler	Hediye alma yasağı kapsamında olan, kabul edilemez hediyeler
a. Görev yapılan kuruma katkı anlamına gelen, kurum hizmetlerinin hukuka uygun yürütülmesini etkilemeyecek olan ve kamu hizmetine tahsis edilmek, kurumun demirbaş listesine kaydedilmek ve kamuoyuna açıklanmak koşuluyla alınanlar (makam aracı ve belli bir kamu görevlisinin hizmetine tahsis edilmek üzere alınan diğer hediyeler hariç) ile kurum ve kuruluşlara yapılan bağışlar,	a. Görev yapılan kurumla iş, hizmet veya çıkar ilişkisi içinde bulunanlardan alınan karşılama, veda ve kutlama hediyeleri, burs, seyahat, ücretsiz konaklama ve hediye çekleri,
b. Kitap, dergi, makale, kaset, takvim, cd veya buna benzer nitelikte olanlar,	b. Taşınır veya taşınmaz mal veya hizmet satın alırken, satarken veya kiralarken piyasa fiyatına göre makul olmayan bedeller üzerinden yapılan işlemler,
c. Halka açık yarışmalarda, kampanyalarda veya etkinliklerde kazanılan ödül veya hediyeler,	c. Hizmetten yararlananların vereceği her türlü eşya, giysi, takı veya gıda türü hediyeler,

d. Herkese açık konferans, sempozyum, forum, panel, yemek, resepsiyon veya buna benzer etkinliklerde verilen hatıra niteliğindeki hediyeler.	d. Görev yapılan kurumla iş veya hizmet ilişkisi içinde olanlardan alınan borç ve krediler.
--	---

4.9.2. Yargı Etiği Bakımından Hediye

Kamu görevlilerinin ve özellikle de hâkimlerin hediye almaları oldukça sorunlu bir alandır. Bu nedenle, tarihin ilk çağlarından itibaren hediye alma yasağına ilişkin çok katı kurallar konulmuştur. Örneğin, Hititlerde hâkimin tarafsızlığına ve dürüstlüğüne büyük önem verilmiş, o dönemin en masum hediyeleri olan ekmek ve biranın dahi mahkemeler (hâkimler ve mahkeme çalışanları) tarafından kabul edilmesi yasaklanmıştır⁵⁴.

Osmanlı İmparatorluğu döneminde de kadıların hediye almalarına ilişkin çok kesin ve sınırlayıcı düzenlemeler vardı. Mecelle'nin 1796'ncı maddesinde hediye yasağı şu şekilde ifade edilmiştir: "Hâkim iki hasmdan hiç birisinin hediyesini kabul etmez." Esasında hediyeleşmek Fıkıh'ta tavsiye edilen bir münasebet şekli olarak karşımıza çıkmaktadır. Hatta hediyeleşmenin sünnet olduğu da bilinmektedir. Ancak memurun özellikle de hâkimlerin hediye almaları uygun bulunmamıştır. Zira hâkimin hediye kabul etmesi, hediye verene karşı bir eğilim doğurabilmektedir⁵⁵.

İslam hukukunda da memurların ve hâkimlerin hediye almaları kesin bir şekilde yasaklanmıştır. İslam hukukunun ikinci aslı kaynağı olan hadislerde memurun hediye almaması gerektiği yönünde çok fazla örnek vardır. "Memurların hediye alması ihanettir." hadisi ile "Benim gönderdiğim memura ne oluyor ki; bu sizin bu da bana hediye edildi, diyor! Babasının yahut da anasının evinde otursaydı, kendisine hediye edilecek mi edilmeyecek mi baksaydı ya!...", "Yöneticilerin hediye almaları devlet malını çalmaktır"⁵⁶.

Hâkimin aile üyeleri veya hâkimin hanesinde ikamet eden diğer kişilere sağlanacak hediye, bağış, kredi veya menfaatler hâkimi etkileyebilir veya etkilediği izlenimi oluşturabilir. Hâkim ilgili aile üyelerini, hâkime uygulanan etik sınırlamalar hakkında bilgilendirmeli ve bu sı-

54 Doğan, E. (2012). Hitit Hukuku, İstanbul: Fam Yayınevi. s.79.

55 Kılınç, A. (2016). s.150.

56 Kılınç, A. (2016). s.151,152.

nırlamaları ihlal etmemeye yönlendirmelidir⁵⁷.

Sadece hediye veya para biçiminde değil, başka tür imkanlar sağlanarak da yargıcın bir işi yapması veya yapmaması için yönlendirilmeye çalışılması mümkündür. İtalya’da “temiz eller” soruşturması sırasında bir kısım hâkimlerin ve eşlerinin bazı özel okullarda ders vermek, bazı önemli hukukçulara danışmanlık yapmak için yolsuzluk yapan bir Sicilyalı siyasetçi tarafından davet edildikleri, yine mafya üyesi tarafından bir politikacı aracılığıyla bölgeye yeni atanan hâkimlere ev bulmaları için yardım edildiği ortaya çıkmıştır⁵⁸.

Olağan sosyal misafirperverlikler de hediye başlığı altında değerlendirilir. Sorulması gereken soru, söz konusu misafirperverliğin kabulünün hâkimin bağımsızlığını ve tarafsızlığını, hukukun üstünlüğünü, yargı görevlerinin gereğince ifa edilmesini etkileyip etkilemeyeceği veya bu izlenimi verip vermeyeceğidir. Sorulması gereken diğer sorular şunlardır: İlgili sosyal teması başlatan kişi eski bir arkadaş mıdır, yeni tanışılan bir kişi midir? Bu kişi toplumda olumsuz bir üne sahip midir? İlgili toplantı büyük çaplı mıdır, özel midir? Kendiliğinden mi gelişmiştir, ayarlanmış mıdır? Katılımcılardan herhangi biri hâkimin baktığı davalardan birine taraf mıdır? Hâkim, diğer katılımcılara teklif edilmeyen ve makul olarak şüphe veya eleştiriye neden olacak bir menfaatten faydalanmakta mıdır?⁵⁹

Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri’nde de bu konuda yukarıdaki örneklerle ve Bangalor Yargı Etiği İlkeleri’ne uygun düzenlemeler yer almaktadır. Birincisi, hediye almanın mutlak olarak (istisnasız) yasak olduğu hallerdir (Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri Madde 3.4; 3.5). Hediye almanın mutlak yasak olduğu hallerin karakteristik özelliği; yargılamadan önce, yargılama sırasında ya da yargılamanın bitmesinden sonra herhangi bir şekilde (uzaktan veya yakından) yargılama ile ilişkilendirilme ihtimali bulunan durumlardır. Bu kapsama, sonuçlanmış olup olmadığına bakılmaksızın, davanın tarafları, avukatları ya da bu kişilerin veya hâkimin yakın çevresi girmektedir. Hediye almanın mutlak olarak yasak olduğu hallerde, verilen ya da ikram edilen veya sağlanan ayrıcalığın niteliğine, niceliğine veya koşullarına bakılmaksızın her durumda reddedilmesi gerekir.

İkincisi ise nisbi olarak yasak olan hediye alma halleridir (Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri m.4.13). Maddede sayılan istisnai hallerle sınırlı ola-

57 Commentary, (2007), p.177.

58 İnceoğlu, S.(2008). Yargıcın Davranış İlkeleri, İstanbul: Beta Yayınevi. s.99.

59 Commentary, (2007), p.180.

rak hediye alınabilir. Hediye almamak kural, hediye almak ise istisna olduğundan, istisnanın kapsamını genişletmeye olanak bulunmamaktadır. Bu nedenle, hediye alınacak istisnai haller yorum yoluyla genişletilemez, aksine, tereddüt halinde istisnaların dar yorumlanması gerekir. Ancak bunun dışında da adı hediye olmamakla birlikte, yargı çalışanı olarak, ayrıcalık ya da yarar sağlama halleri yasak kapsamındadır.

Sonuç olarak, hâkimin hediye alması, son derece istisnai birkaç durum dışında tarihin her döneminde ve her uygarlığında kesin ve açık kurallarla yasaklanmış olup, bu nedenle hediye alma yasağı evrensel bir kuraldır. Hatta Osmanlı döneminde, kadıların sadece kendilerini atayan makamdan veya akrabaları ya da arkadaşlarından (bir davayla ilişkili olmamak ve kadı olarak atanmadan önce alınıp-verilen hediyelerden daha değerli bulunmamak koşullarıyla) hediye alabilecekleri, bunun dışında hiçbir şekilde hediye alamayacakları kabul edilmiştir⁶⁰.

4.10. ÇIKAR ÇATIŞMASI

4.10.1. Genel Olarak Çıkar Çatışması

Çıkar çatışması, bir kişinin “kişisel çıkarlarının” resmi görevlerini gerektirdiği gibi yerine getirmesini engellemesi durumudur. Buradaki kişisel çıkar, kişinin kendisinin, yakınlarının ya da arkadaş çevresinde herhangi birinin ekonomik veya başka türlü çıkarlarını kollamasını içerir. Çıkar çatışması, kişinin kendisi ya da çevresine çıkar sağlayacak şekilde görev yükümlülüklerini ihmal etmesi ya da yerine getirmemesi ile ortaya çıkar. Özellikle kamu hizmetlerinde, kamu çıkarlarının her şeyin önüne alınarak, kişisel çıkar sağlamaktan kaçınılması temel zorunluluktur⁶¹.

Kamu görevlilerinin resmi görevlerini tarafsız ve objektif bir şekilde icra etmelerini etkileyen ya da etkiliyormuş gibi gözüken şahsi çıkarlara sahip olmaları halinde çıkar çatışması ortaya çıkar. Kamu görevlilerinin şahsi çıkarları kendisine, ailesine, yakın akrabalarına, arkadaşlarına ya da iş bağlantısı veya siyasi ilişkileri olduğu kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaati içerir. Bunun yanı sıra onlarla ilgili mali ya da diğer türlerdeki her çeşit yükümlülüğü kapsar.

Kamu görevlisi çıkar çatışması olasılığını bilen tek kişi olduğu için aşağıdaki konularda şahsi sorumluluğa sahiptir:

a) Herhangi bir potansiyel ya da gerçek çıkar çatışması konusunda uyanık olmak,

60 Kılınç, A. (2016). s.152.

61 Aydın, İ. (2016a), s.63.

- b) Bu tip bir çıkar çatışmasından kaçınmak için gerekli adımları atmak,
- c) Bu tip bir çıkar çatışmasının farkına varır varmaz bunu üstlerine bildirmek,
- ç) Böyle bir durumdan geri çekilmek,
- d) Çıkar çatışmasından kaynaklanan herhangi bir menfaatten kendisini tecrit etmek için verilecek nihai karara razı olmak.

4.10.2. Yargı Etiği Bakımından Çıkar Çatışması

Çıkar çatışması, hem yargı görevi hem de adalet yönetimi sırasında karşımıza çıkabilir ve kamu görevinin ifasında dürüstlük ve eşitlik görüntüsünü bozar. Yargı görevi sırasında, baktığı davanın sonucundan önemli ölçüde etkilenecek bir çıkarının olması halinde hâkim, davaya bakamaz(Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri Madde 2.7.2, 2.7.3). Çıkar çatışması, öncelikle ilgili kişi tarafından bilinebilir bir durum olduğundan, bu konuda yüksek özen gösterme sorumluluğu hâkime aittir. Dolayısıyla böyle bir durumla karşılaşıldığında ilk yapılması gereken davranış, konuyu ilgili makama bildirmek ve hukuki ilişkiyi sonlandırmaktır.

Resmi görev nedeniyle haksız menfaat sağlanması, kendisinin veya ailesinin Yargıtay ile hizmet veya satış sözleşmesi yapması, çıkar çatışması olarak kabul edilir. Çıkar çatışması hallerinde kamu görevinin tarafsızlığı zedelenir ya da makul bir kişinin gözüyle tarafsızlık zayıflamış görünür(Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri Madde 4.1,4.2). Yargıtay Cumhuriyet Savcıları Etik Davranış İlkeleri'nin 3.2 ve 5.4 maddelerinde çıkar çatışmasını da kapsayan düzenlemeler bulunmaktadır.

BÖLÜM 5: YARGITAY ETİK İLKELERİNİN CEZA KANUNLARI, DİSİPLİN KURALLARI VE DİĞER ETİK İLKELER İLE İLİŞKİLERİ

5.1. GENEL BİLGİ

Kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkelerini belirlemek ve uygulamayı gözetmek üzere “Kamu Görevlileri Etik Kurulu”nun kuruluş, görev ve çalışma usul ve esaslarını belirleyen 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’un 1 inci maddesinin 3 üncü fıkrasında “yargı mensupları” hakkında bu kanun hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmiştir. Bu nedenle, Yargıtay daire başkan ve üyeleri, tetkik hâkimleri ve Yargıtay Cumhuriyet savcıları bu Kanun’un kapsamı dışındadır. Daha açık bir anlatımla 5176 Sayılı Kanun, hâkim ve Cumhuriyet savcılarında uygulanmamaktadır. Sadece Yargıtay personeli söz konusu kanun kapsamına girmektedir. Bu nedenle, yargı organının kendi etik ilkelerini belirlemesi öngörülmüştür. Öte yandan, bağımsız olan yargı organının etik kurallarının, yargı dışındaki bir organ ya da kurum tarafından belirlenmesi uluslararası standartlar bakımından kabul edilebilecek bir durum değildir. Ayrıca, Bangalor Yargı Etiği İlkeleri’nin kabulünden önce, İtalya, Kanada ve Amerika gibi az sayıda ülkede etik ilkeler mevcuttu. Bangalor Yargı Etiği İlkeleri’nin kabulünden sonra ise yargı etiği ilkelerini benimseyen ülke sayısı önemli ölçüde artmıştır⁶².

5.2. YARGITAY YARGI ETİĞİ İLKELERİ İLE CEZA KANUNLARI VE DİSİPLİN KURALLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Bilindiği üzere “etik”; çok boyutlu ve bütünsel bir bakış açısını gerektiren, felsefi ve tematik açıdan oldukça zengin ve geniş bir kavramdır. “Yargı etiği” ise evrensel düzeyde belirlenmiş ilkeler çerçevesinde ele alınması zorunlu, son derece hassas ve özel bir alan olup, kendine özgü temel ilkeleri vardır.

Öncelikle, etik ihlalden dolayı Yargıtay üyelerine, tetkik hâkimlerine ve Cumhuriyet savcılarında yaptırım uygulanması Yargıtay Yar-

62 Bu ülkelerin etik ilkeleri için bkz. Karşılaştırmalı Hukukta Yargı Etiği İlkeleri.(2017) (Editör: Mustafa Saldırım), Ankara: Yargıtay yayını.

gı Etiği İlkeleri'nin tasarımına uygun değildir. Zira yaptırım, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin müdahalesini gerektirir. Hâlbuki Yargıtay'ın kurumsal etik stratejisinin temelinde, "her Yargıtay çalışanının kendi kurallarını kendisinin belirlemesi ve belirlediği etik kurallara uyması" anlayışı bulunmaktadır. Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nin başlangıç kısmının son paragrafında, mesleki davranış standartlarının belirlenmesi yoluyla hâkimlere rehberlik sunmak, temel amaçlar arasında sayılmış, etik ilkelerin yol gösterici ve rehber niteliğinde olduğu kabul edilmiştir⁶³.

Etik ilkeler, değerler üzerine inşa edilmiştir. Bu değerler, bazen ceza hukuku bazen de disiplin hukuku ile korunabilir. Etik davranış ilkelerinin hukuk alanında düzenlenmiş olması ve hatta bu ilkelerin ihlal edilmesinin disiplin veya ceza yaptırımına tabi tutulması, mesleki davranış kuralını, etik bir ilke olmaktan çıkarmaz. Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nin Başlangıç kısmının son paragrafında, "hâkimler üzerinde bağlayıcı mesleki davranış kurallarını tamamlamak amacıyla,..." etik ilkelerin düzenlendiği açıkça belirtilerek, disiplin ve ceza hükümlerinin hâkimler açısından uygulanmaya devam edileceği açıkça vurgulanmıştır.

Nitekim Avrupa Hâkimleri Danışma Konseyi'nin (CCJE) (2010)3 Sayılı Görüşü'nün "Etik ve Sorumluluk" başlıklı bölümünün 18'inci maddesine göre, "Hâkimlerin eylemlerine disiplin kurallarından ayrı olan deontolojik ilkeler rehberlik eder. Bunlar hâkimlerin doğrudan kendileri tarafından hazırlanmalı ve eğitimlerine dâhil edilmelidir." Öte yandan, mesleki davranış standartları, kanunlardan ve disiplin kurallarından farklıdır. Bu standartlar, bir mesleğe emanet edilen güçlere orantılı olarak toplumun beklentilerine uygun bir şekilde işlevini yerine getirebilme yeteneğini vurgularlar. Bunlar hukukun uygulanmasının mekanik bir eylem olmadığının ve gerçek bir takdir yetkisi gerektirdiğinin farkında olunmasını sağlayan, hâkimleri kendilerine ve kişilere karşı sorumlu bir konuma getiren öz düzenleyici standartlardır⁶⁴.

Bangalor Yargı Etiği İlkeleri'nin önemli bir kısmı da zaten çoğu ülkede disiplin hukuku veya ceza hukuku alanına girecek niteliktedir. Örneğin, Bangalor Yargı Etiği İlkeleri m. 4.12'de "Hâkim, hâkimlik makamında görevli iken avukatlık yapamaz" şeklinde bir kural vardır. Böyle

63 Buna rağmen etik ilkeler, bazı hallerde disiplin kuralları ya da ceza kanunlarında düzenlenen konular ile de çakışabilir, örtüşebilir ya da ayrışabilir. Bu ise farklı bir konudur. Bkz. Şahbaz, İ./Saldırım, M.(2017). Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri Taslağına İlişkin Görüşlerin Değerlendirilmesi ve Birleşmiş Milletler Yargı Etiği Standartları ile Karşılaştırılması, Ankara: Yargıtay yayını. s.13.

64 CCJE (2002) Op. N° 3, 19.11.2002, Strasbourg, m. 45.

bir kuralın ihlali halinde hâkimin ceza hukukuna göre cezalandırılmayacağı çağdaş bir hukuk sistemi düşünülemez. Etik kuralın kapsamını, sadece bağlı olduğu yaptırımın çeşidi ile sınırlamak doğru olmaz. Etik ilkeler, bazen kanunla örtüşür. Ancak, bazen kanun, etik ilkeye aykırı da olabilir⁶⁵. Bu durumda yapılması gereken, kanunu etik ilkeye uygun hale getirmeye ya da yorumlamaya çalışmaktır. Hâkim mesleki faaliyetlerini meslek etiği ilkeleri rehberliğinde gerçekleştirmelidir. Söz konusu ilkeler disiplin tedbirlerinin uygulanabileceği görevleri içerdiği gibi aynı zamanda hâkimlere ne şekilde davranacakları konusunda da rehberlik eder⁶⁶.

Yargıtay personeli bakımından da yukarıda belirtilen ilkeler genel olarak geçerlidir. Yargıtay Personeli Etik Davranış İlkeleri'nin "Yaptırımlar" başlıklı 4'üncü maddesinde, etik ilkeler ile ceza ve disiplin hükümleri arasındaki ilişki düzenlenmiştir. Bu maddeye göre etik ilkelere aykırı bir davranış, aynı zamanda bir disiplin suçu veya ceza hukuku anlamında suç oluşturabilir. Örneğin 1.5'te öngörülen kayıtların tahrif edilmesi ya da yok edilmesi resmi evrakta sahtekarlık suçunu oluşturabileceği gibi devlet memurluğu görevinden atılmayı gerektiren bir disiplin suçu da oluşturabilir. Daha açık bir anlatımla, bir davranışın etik kurallarda yer alması o eylemi disiplin suçu ya da adli anlamda suç olmaktan çıkarmaz.

65 Şahbaz/Saldırım (2017). s.13.

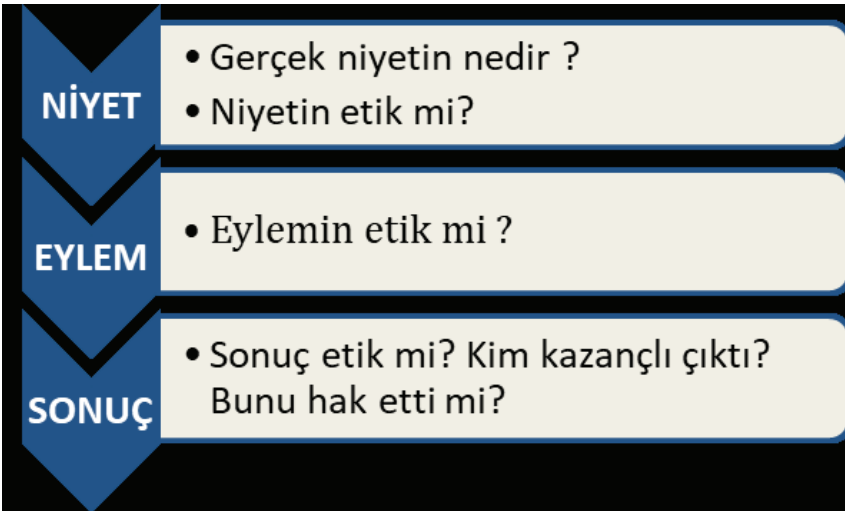
66 Recommendation CM/Rec(2010)12 of the Committee of Ministers to Member States On Judges: Independence, Efficiency and Responsibilities, m.72.

BÖLÜM 6: ETİK KAVRAMI, KAMU ETİĞİ VE MESLEK ETİĞİ İLE YARGI ETİĞİNİN İŞLEVLERİ

6.1. ETİK KAVRAMI

6.1.1. Genel Bilgi

Etik, en genel anlamda insan tutum ve davranışlarının iyi-kötü, doğru-yanlış açısından değerlendirilmesi için kılavuz alınan değer, ilke, kural ve standartlar bütünüdür. Eylem ve kararlarından önce bütün çalışanlar niyet, eylem ve sonuç sorgulaması yapmalıdırlar⁶⁷.



İnsanın eylemi, bir değer, ilke ya da kurala bağlı bilinçli davranıştır. İnsan eylemlerini başkalarını da gözetken bir ilgi ve kaygıya bağlı olarak “iyi”, “kötü”, “doğru” ya da “yanlış” ölçülerine göre bazı şeyleri değerli bulma ya da bulmama yönünde değerlendirmeler yaparak gerçekleştirir⁶⁸.

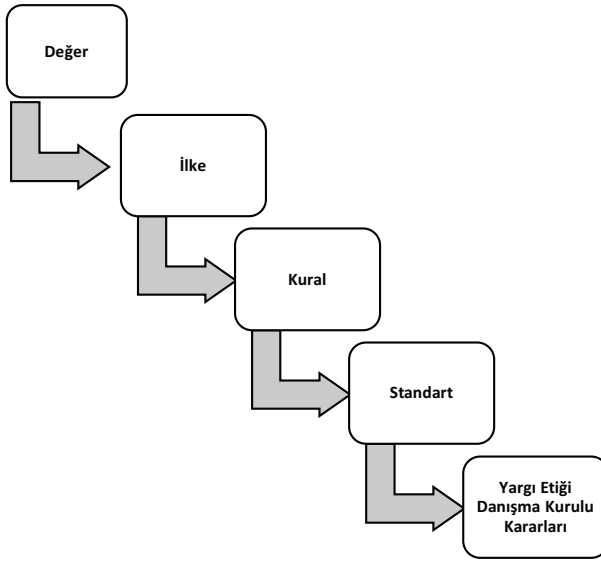
Etik, her türlü karar ve eylemde iyi-kötü, doğru-yanlış gibi göreceli unsurlar hakkında yargılamada bulunup karar vermemizde kılavuzluk yapar. Etik sorunlar kişilerin kendileriyle ve başkalarıyla olan ilişkilerinde ya da yaşadıkları durumlarda karar alırken ve eylemlerde bulu-

67 Aydın, İ. (2016a), s.47.

68 Özlem, D. (2010). Etik: Ahlak felsefesi. İstanbul: Say Yayınları. s.15.

nurken karşı karşıya kaldıkları değer sorunlarıdır⁶⁹.

Etik karmaşık sorulara cevap verirken bireye yardım eden ve yol gösteren bir değerlendirme kaynağıdır. Bu anlamda etik, insanın eylemlerinin değerlendirilmesini yapmayı ve farklı seçeneklerden en iyi ve doğru olanının ne olduğunu belirlemeyi, eylemlerini niçin seçtiğini gerekçelendirmesini ve tüm bunları yaparken de “etik muhakeme” yapma süreçlerini içerir.



6.1.2. Değer

Değerler bireyin bütün karar ve eylemlerini yönlendiren, neye niçin önem verdiklerini açıklayan tercihlerdir. Etik değerlendirmeler yapılırken öncelikle değer ve değer sistemi etkili olur. Değerler insanın nasıl bir hayat yaşayacağı hakkında sahip olduğu geniş seçenekler arasında neye önem verdiklerini gösterir. Değerler, değer yükleyerek oluşur. Karşımızdaki obje ya da kavramlar arasında bazılarını önem ya da belli bir anlam yüklemek onları değer haline getirir. İnsanlar çevrede bulunan nesne, tutum-davranış ya da kavramlara değer yüklemektedirler. Ortaya çıkan her değer, bir değer yüklemenin sonucudur. Bir şeye değer yüklemek, diğerleri arasından bazılarını seçmek ya da tercih etmektir⁷⁰.

69 Kuçuradi, I. (2007). Etiğe yaklaşımlar, etikte yaklaşımlar ve bir evrensel etik düşüncesi. II. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Bildiriler Kitabı, Ankara ODTÜ Felsefe Bölümü. s.32.

70 Aydın, İ. (2014). Değer Kavramı ve Değer Yükleme. Prof. Dr. Haydar Taymaz Armağan Kitabı, İnayet Aydın, Kürşad Yılmaz (Ed.). Ankara: Pegem Akademi, s.46.

Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nde korunan değerler şunlardır:

- a) Bağımsızlık
- b) Tarafsızlık
- c) Dürüstlük
- ç) Mesleğe Yaraşırılık
- d) Eşitlik
- e) Ehliyet ve Özen

6.1.3. İlke

İlkeler, eylemleri yönlendiren temel düşüncelerdir. İlke, bir kişi, grup ya da toplumun çeşitli eylemlerini istenebilir ve olumlu olup olmadığına karar verirken yardım eden temel normlardır. İlke, eylemlerimizi etkileyen doğru ve yanlışları bilmemize yardım eden ve davranışlarımızın temelini teşkil eden fikirlerdir⁷¹.

İlkeler, davranışların etik yönden haklı/doğru bulunmasına destek olmaktadır. Böylelikle niçin doğru, iyi ve uygun olduğu yönünde bir karar arayışı içinde bulunduğumuzun cevabının verilmesine olanak sağlamak ve eylemlerimizde bize yol göstererek rehberlik etmektedir⁷².

İlkeler karşılaşılan problemlerin etik bir yaklaşımla değerlendirilmesinde temel teşkil eder ve bu problemlerin etik bağlamda nasıl çözümleneceği ile ilgili belirsizlikleri azaltır. Böylece ilkeler karar vericiler için eylemlerinin evrenselleşmesinde tutarlı standartlar sağlar. İlkelerin eylemleri evrenselleştirmesi önemlidir. Böylece toplumsal anlamda eylemler arasında bir tutarlılık sağlanır⁷³. Etik İlkeler “eğitici” ve “düzenleyici” olarak ikiye ayrılır.

a) Eğitici İlkeler: Meslek elemanlarına etik davranış için ilham vermeyi amaçlar.

b) Düzenleyici İlkeler: Belli durumlarda nasıl davranılacağı ya da nelerin etik açıdan ihlal sayılacağını belirler.

Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri hem eğitici hem de düzenleyici etik ilkelerin bir örneğidir.

71 Aydın, İ. (2016a), s.53.

72 Aydın, E. (2001). Tıp etiğine giriş. Ankara: PEGEM A Yayıncılık. s.27.

73 Aydın, İ. (2016a), s.53.

Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nde açıkça ifade edilen etik ilkeler şunlardır:

- a) Yargı bağımsızlığı, hukukun üstünlüğünün ön şartı ve adil yargılanmanın temel güvencesidir. Bu nedenle hâkim, hem bireysel hem de kurumsal yönleriyle yargı bağımsızlığını yüceltir ve örnek biçimde temsil eder.
- b) Tarafsızlık, yargı görevinin doğru biçimde ifası için vazgeçilmez bir unsurdur. Bu ilke, temyiz sürecinde salt karar için değil, kararın oluşturulduğu süreç için de geçerlidir.
- c) Dürüstlük, yargı görevinin doğru biçimde ifası için vazgeçilmez bir unsurdur.
- ç) Mesleğe yaraşırılık ve bunun görüntü olarak ortaya konulması, hâkimin tüm faaliyetlerinin ifası için vazgeçilmez unsurdur.
- d) Yargı görevinin doğru biçimde ifası için mahkeme önünde herkese eşit muamelede bulunmak vazgeçilmez bir unsurdur.
- e) Ehliyet ve özen, yargı görevinin doğru biçimde ifasının ön şartlarıdır.

6.1.4. Kural

Kural, ilkelere uygun eylem yollarıdır. Kurallar, ilkelere daha detaylı, dar ve somuttur. Soyut genellemeleri değil, belli özel durumlarda nasıl davranılacağını gösteren rehberlerdir. İlkelerin soyutluğu karşısında kurallar devreye girer ve yap-yapma çerçevesi oluşturan somut eylem biçimleri ortaya çıkar. Kuralların üç özelliği vardır⁷⁴:

- a) Kurallar belirsizliği azaltarak öngörülebilirlik ve istikrar sağlar. Örneğin, Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nin 3.4 maddesine göre, hâkimin yargılama bitmiş olsa dahi davanın taraflarından hediye alması, niteliğine veya niceliğine bakılmaksızın her durumda yasaktır. Bu kural, davanın taraflarının ya da onlar adına sağlanan hiçbir hediye alınamayacağını kesin bir şekilde ifade ettiği için her türlü belirsizliği ortadan kaldırmaktadır.
- b) Kurallar insan davranışlarına denetim ve sınırlama getirir. Yukarıda verilen örnekte görüldüğü üzere, hem hediye veren hem de hediye alan kişi bakımından bir denetim ve sınırlama söz konusudur.
- c) Kurallar bireyi özgür kılar. Yapılmaması gereken istek ve beklentilere karşı kalkan etkisi yaratır. Örneğin, davanın taraflarınca ya da on-

⁷⁴ Aydın, İ. (2016c), s.15.

lar adına hediye verilmesi veya ayrıcalık sağlanması teklif edildiğinde, hâkim etik ilkeleri gerekçe göstererek hangi yoldan ve kimden gelirse gelsin böyle bir öneriyi rahatlıkla reddedebilir.

İnsanların toplu yaşama geçmeleri ile birlikte kurallı yaşam da bir gereklilik olarak ortaya çıkmıştır. Kurallar, bir amaç doğrultusunda bir grupta düzeni korumak için bireylerin davranışlarının kısıtlanmasını ve belli yasakları kapsar. Kuralların bir diğer özelliği de herkes için açık ve net beklentiler sağlamasıdır. Meslek Etiği Kuralları⁷⁵:

- a) Tavsiye ve yönlendirmelerde bulunur.
- b) Meslek uygulayıcılarının davranışlarına rehberlik eder.
- c) Belli durumlar karşısında nasıl davranılması gerektiğini bildirir.
- ç) Meslek üyelerinin sergilemesi gereken karakter özelliklerini ortaya koyar.
- d) Mesleğin birliğinin, onurunun ve saygınlığının korunmasını sağlar.
- e) Mesleğin meşruluğunu sağlar.

Nitekim, İstanbul Bildirgesi'nin Etkili Biçimde Uygulanması için Tedbirler'in 14/1 maddesine göre yargı "Bangalor Yargı Etiği İlkeleri'ni dikkate alarak, yargı mensupları için profesyonel ve etik standartlara ilişkin kuralları veya standartları geliştirmelidir"⁷⁶.

6.1.5. Standart

Standartlar, beklenen davranışların sergilenmesi, istenmeyenlerden kaçınılmasında rehberlik yapan sistemlerdir. Aynı zamanda, bir şeyi yapmanın kabul edilmiş ve tekrarlanabilen yollarıdır. Standartlar bir işin ya da hizmetin etkili ve güvenilir biçimde yerine getirilmesini sağlayan ve böylece yaşamı daha kolay hale getiren ölçütlerdir. Özellikle meslek etiğinde, standartların bilinmesi ve uygulanması, etik davranışın sağlanması açısından çok önemlidir⁷⁷.

Standartlar, kuralları detaylandırır ve kurallarla ilgili ortak anlayış birliği oluşturulmasını sağlayarak, eşitlik, öngörülebilirlik ve huku-

75 Aydın, İ. (2016b). Eğitim ve Öğretimde Etik. (8.Baskı). Ankara: PEGEM –A Yayıncılık. s.26.

76 İstanbul Bildirgesi ve İstanbul Bildirgesi Taslak Uygulama Tedbirleri.(2018). Ankara: Yargıtay yayını (Editörler: Dr. Mustafa Saldırım, Gözde Hülagü, Gözde Ata, Nazlı Ersoy).

77 Aydın, İ. (2016c),s.15.

ki güvenlik sağlar. Örneğin Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri m.2.7.4'e göre, "Hâkimin aile fertlerinden birinin davanın taraflarından birini temsil etmesi veya herhangi bir şekilde ilişkili olması" davadan çekilme nedenidir. Bu örnekte, "hâkimin aile fertleri" ibaresinden ne anlaşılması gerektiği yorum farklılıklarına neden olabilir. Dolayısıyla standartlarda, aile fertleri tek tek sayılabilir ve belirsizlik ya da yorum farklılıkları ortadan kaldırılabılır.

6.1.6. Yargıtay Yargı Etiği Danışma Kurulu Kararları

Hâkimlere muhtemel davranışlarının etik ilkelere uygunluğu konusunda danışmanlık yapacak resmi veya gayri resmi bir organ ya da mekanizma bulunması, karşılaştırmalı hukukta yer alan ve hem Birleşmiş Milletler hem de Avrupa Konseyi belgelerinde öngörülen asgari bir standarttır. Bu şekilde, değer, ilke, kural ve standartların somut olayda nasıl uygulanacağı konusunda hem topluma hem de hâkimlere rehberlik sağlanarak, toplumda ortak bir etik anlayışın oluşması ve güçlendirilmesi amaçlanmaktadır. Karşılaştırmalı hukuk incelendiğinde, böyle bir ihtiyacın hissedildiği ve bu ihtiyacı karşılamaya yönelik bazı düzenlemeler yapıldığı anlaşılmaktadır.

6.1.6.1. İngiltere ve İskoçya

İngiltere Yüksek Mahkemesi Etik İlkeleri'nin 1.4. hükmüne göre, "... Hâkimin kendisinin sorumluluğu, her şeyin üzerinde olan bir etken olmalıdır. Bazı konularda makul ölçüde görüş farklılıkları vardır. Bir hâkim, şüphe durumunda mahkeme başkanı veya başkan yardımcısına danışmalıdır.⁷⁸" İngiltere'de hâkimlerin muhtemel davranışlarının etik ilkelere uygunluğu konusunda danışılacak makam yüksek mahkeme başkanı veya yardımcısı olarak belirlenmiştir.

İskoçya Yargı Etiği İlkeleri m.5.1'e göre, "Bir hâkimin belirli bir hukuk dışı faaliyete dâhil olmanın uygunluğu konusunda şüpheleri olması halinde, ilk olarak Başhâkime danışması daha uygun olabilir."⁷⁹

6.1.6.2. Kanada

Kanada Yargı Etiği İlkeleri'nin Amaç kısmında danışma kurulu için şu ifade kullanılmıştır:

⁷⁸ Karşılaştırmalı Etik İlkeler Kitabı s.8.

⁷⁹ Karşılaştırmalı Etik İlkeler Kitabı s.25.

“Doğası böyle olan bir belge (etik ilkeler), böylesine önemli ve karmaşık bir konu hakkındaki “son söz” olarak görülemez. Bu önermelerin, ilkelerin ve açıklamaların yayınlanması, hâkimlerin belirli soruları sorabilecekleri ve tavsiye niteliğindeki kararlar ile yanıt verecek Hâkim Danışma Kurulu’nun kuruluşunu gerektirmektedir. Bu süreç, İlkeler’e ilişkin ele alınan konuların inceleme ve değerlendirmesine katkıda bulunacak ve aynı zamanda atıfta bulunmadıkları yeni konular hakkında bilgi sağlayacaktır. Daha da önemlisi, Danışma Kurulu, yönlendirmeye ihtiyacı olan hâkimler için yardımın mevcut olmasını sağlayacaktır⁸⁰.”

Kanada’daki etik danışma kurulu mahkeme başkanı tarafından atanmaktadır.

6.1.6.3. Amerika Birleşik Devletleri (Virginia Eyaleti, New York Eyaleti, Delaware Eyaleti)

Amerika Birleşik Devletlerinde etik komisyonlarının kurulması 1960 yılına dayanmaktadır. Halkın yargının doğruluğuna, bağımsızlığına ve tarafsızlığına olan güvenini onarmak ve devamını sağlamak için Amerika Birleşik Devletleri(ABD)’nin her eyaletinde yargı etiği komisyonları kurulmuştur. İlk yargı etiği komisyonu yargı çalışanları hakkındaki şikâyetler üzerinde inceleme yapma ve dava açma amacıyla 1960 yılında Adli Performans Komisyonu/The Commission on Judicial Performance adı ile Kaliforniya eyaletinde oluşturulmuştur⁸¹.

Virginia Eyaleti

Yargı Etiği Danışma Kurulu(Komite), 5 Ocak 1999 tarihinde Virginia Yüksek Mahkemesi emriyle kurulmuştur. Bu emir daha sonra hükümsüz kılınmış ise de Komite, 20 Ekim 2015 tarihli Emir ile yeniden kurulmuştur. Komite ile ilgili temel kurallar aşağıdadır:

1. Komite, etik ilkelere ilişkin tavsiye görüşlerinde bulunmak üzere oluşturulmuştur. Yüksek mahkeme başkanı tarafından atanan ve onun gözetiminde çalışan onbir üyesi vardır. Bu üyelerden 6’sı görevde olan veya emekli hâkimlerden oluşmaktadır. Diğerleri hâkim değildir.

2. Yargı Soruşturma ve İnceleme Komisyonu üyeleri, eş zamanlı olarak Komitede görev alamaz.

80 Karşılaştırmalı Etik İlkeler Kitabı s.67.

81 State of California Commission on Judicial Performance. 1 Ağustos 2018 tarihinde <https://cjp.ca.gov/> adresinden erişildi.

3. Komite, yargı etiği ile ilgili olmayan anayasal hüküm, tüzük, kanun veya yönetmeliği yorumlayan bir tavsiye görüşü yayınlayamaz.

4. Komite'nin sekretarya işlerini, mahkeme genel sekreterliği yürütür.

Bir olayda Komite, yasama meclisi 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, böylece davanın taraflarından birinin lehine sonuç elde etme veya yargıcı etkileme imkânına sahip olduğu görüntüsü oluşturabilir⁸².

New York Eyaleti

New York'ta da özellikle etik davranışların yargı sistemi içinde uyumlaştırılmasını sağlamak ve tavsiye niteliğinde görüş bildirmek amacıyla "Yargı Etiği Danışma Kurulu" oluşturulmuştur.

Delaware Eyaleti

Delaware Eyaleti Yargı Etiği Danışma Komitesi, 28 Kasım 2006 tarihli kararında, bir hâkimin kendisine teklif edilen İspanyol kökenli nüfusun ilgi alanlarına ilişkin bir Kurula başkan olarak atanmasının etik kurallara uygunluğu konusundaki görüş istemini karara bağlamıştır.

Danışma Komitesi, söz konusu (hâkimin görev almak istediği) Kurulun çalışmalarının önemli ve yararlı olduğunu belirttikten sonra, Etik İlkelerin 5'inci maddesine göre, böyle bir Kurulda hâkimin görev almasını doğru bulmamıştır. Etik ilkelerin 5'inci maddesine göre hâkimler, ancak hukukun, hukuk sisteminin veya adalet yönetiminin gelişmesine katkı sağlayacak ek görevler üstlenebilirler. Hâkimin görev almak istediği Kurul, daha çok kültür, eğitim ve tarihsel çalışmalar yapacağından, hâkimin böyle bir Kurul'da görev alması uygun bulunmamış ve bu yönde görüş bildirilmiştir.

82 Bkz. Commonwealth of Virginia Judicial Ethics Advisory Committee, Opinion 2000-7, 11.09.2000, http://www.courts.state.va.us/agencies/jjrc/opinions/2000/00_7.html (erişim:17.12.2017).

6.1.6.4. Avrupa Konseyi

Avrupa Yargıçları Danışma Konseyi (CCJE), 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. CCJE, 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 önermektedir⁸³.

6.1.6.5. Birleşmiş Milletler

Birleşmiş Milletler Uyuşturucu ve Suç Ofisi'nin (UNODC), Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi'nin⁸⁴ 11'inci Maddeye İlişkin Uygulama Kılavuzu ve Değerlendirme Sisteminde⁸⁵, "Muhtemel davranışların uygunluğu konusunda yargı üyelerine tavsiyelerde bulunmak için resmi veya gayri resmi bir mekanizma veya prosedür var mıdır?" şeklinde bir standart öngörmüştür. Kuşkusuz böyle bir soruya "evet" yanıtı verilmesi beklenmektedir.

6.1.6.6. Yargıtay Yargı Etiği Danışma Kurulu

"Yargıtay Yargı Etiği Danışma Kurulu"nın etik şikâyetleri inceleme veya ihlal kararı verme gibi bir yetkisi bulunmamaktadır. Zira etik kurallara aykırılık halinde yaptırım veya ihlal kararı verme şeklinde bir düzenleme "Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri" tasarımıyla yoktur. Bunun üç temel nedeni olduğu söylenebilir.

Birincisi, karşılaştırmalı hukuk bakımından ele alındığında, hali hazırda uygulamada hâkimlere yönelik oldukça katı bir disiplin mevzuatı

83 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. 1 Ağustos 2018 tarihinde http://www.coe.int/t/dghl/cooperation/ccje/textes/Avis_en.asp adresinden erişildi.

84 Bu sözleşme, 18.05.2006 tarihli, 5506 sayılı Kanunla, TBMM tarafından onaylanmıştır.

85 The United Nations Convention against Corruption, Implementation Guide and Evaluate Framework for Article 11.(2015). New York.: UNODC Publication, s.17-18'den alınmıştır.

bulunmaktadır. Bunun bir ötesine geçmek, hâkimlerin üzerinde orantısız bir baskı oluşturabilir ve özellikle kendilerini toplumdan soyutlamaları sonucunu doğurabilir. Toplumun bir parçası olan hâkimlerin, kendilerini toplumdan soyutlamaları etik anlayış bakımından istenmeyen bir durumdur. Yargıtay'ın mevcut kültürü dikkate alındığında, etiğe aykırı davranışlarda yaptırım sistemi bu nedenle uygun görülmemiştir.

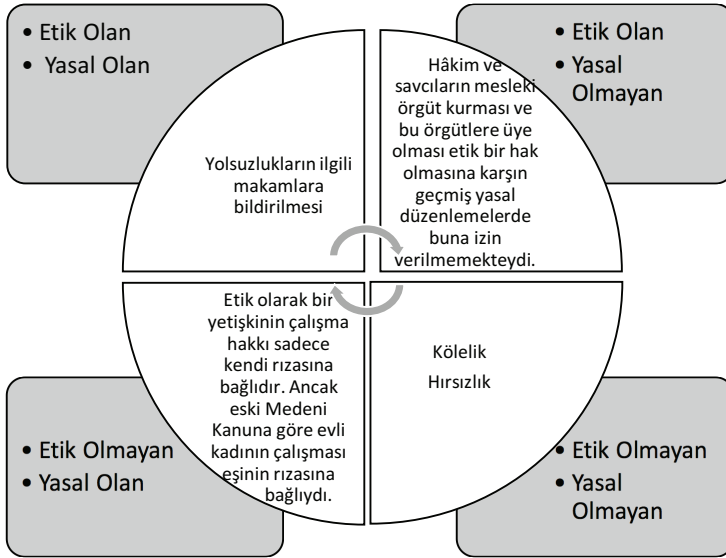
İkincisi, etik kuralların, ilgili meslek mensupları tarafından oluşturulması esastır. Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri oluşturulurken bu konuya çok önem verilmiştir. Dolayısıyla yaptırım sistemi, hâkimlerin özlük işleriyle ilgili olduğu için ancak bir kanunla öngörülebilir. Bu durum ise hâkimlerin kendi meslek kurallarını belirlemesi şeklindeki iradelerine, yasama organı tarafından bir müdahale anlamı taşıyabilir. Bu da Yargıtay'da oluşturulması istenen etik anlayışın altında yatan düşünceyle uyumlu olmaz.

Üçüncüsü ise, Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nin yargı etiği konusunda minimum standartları değil, en yüksek adalet standartlarını hedeflemesidir. Bir kamu görevlisine ve özellikle de bir hâkime yaptırım uygulanabilmesi için asgari bir mesleki davranış kuralını ihlal etmesi, daha açık bir anlatımla kınanabilir bir davranışta bulunması gerekir. Hâlbuki Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri hâkimlerin uymaları gereken asgari davranış kurallarının üzerinde standartlar öngörmüş, etik değerlerin yüceltilmesi, güçlendirilmesi ve desteklenmesi biçiminde hâkimlere en yüksek adalet standartlarını uygulama konusunda kılavuzluk yapmak amacıyla tasarlanmıştır. Dolayısıyla, etik ilkelere aykırılık halinde yaptırım uygulanması, amaçlanan yüksek davranış standartlarının aşağıya çekilmesi sonucunu doğurur. Hiç şüphe yok ki, bir mesleki davranışın etik ilkelere düzenlenmesi, o eylemi disiplin suçu veya adli suç olmaktan çıkarmaz ve etik ilkeler bu şekilde yorumlanamaz. Bu nedenle, etik ilkeler diğer mesleki davranış kurallarını tamamlayan bir özelliğe de sahiptir.

Yargıtay Yargı Etiği Danışma Kurulu'nun kararları bağlayıcı olmayıp, tavsiye niteliğindedir. Zira yargı etiği ilkelerini bilmek ve uygulamak, öncelikle hâkime düşen asli bir sorumluluktur. Bununla birlikte, Yargı Etiği Danışma Kurulu'nun tavsiyesine uyan bir hâkimin, etik dışı davrandığının ileri sürülmesi veya kınanması oldukça güçtür. Dolayısıyla tavsiye kararının, etik dışı davrandığına yönelik eleştirilere karşı hâkimi koruma işlevi de bulunmaktadır.

6.1.7. Etik ve Hukuk İlişkisi

İdeal bir bakış açısıyla etik de yasalar da insan ve insanlık için en doğru olana ulaşmayı amaçlar. Ancak etik ve yasalar her zaman aynı noktalarda birleşmezler. Amerikalı Yüksek Mahkeme Yargıçısı Earl Warren yasa ve etik ilişkisini şöyle tanımlamıştır: **“Uygar hayatta hukuk, etik denizinde yüzer. İkisi de medeniyet için vazgeçilmezdir. Hukuk olmadan vicdansızların insafına kalırız. Etik olmadan da hukuk olamaz”**. Aşağıda bu dört alandan örnekler verilmiştir⁸⁶.



6.2. KAMU ETİĞİ

6.2.1. Genel Olarak Kamu Etiği

Kamuda etik, devletin işlevlerini etkili ve verimli bir şekilde yerine getirebilmesi, halkın devlete olan güveninin güçlendirilmesi, kamu kaynaklarının verimli ve tutumlu bir şekilde kullanılarak sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilmesi için gerekli, hatta zorunludur.

Kamu hizmetleri kamu görevlileri tarafından yerine getirilir. Bu nedenle kamu görevlileri, her gün kendilerinin kişisel ve mesleki dürüstlükleri ile erdemlerinin sınıandığı durumlarla karşılaşılır. Kayırmacılık, savurganlık ve yetkiyi kötüye kullanma gibi etik dışı davranışların devlet yönetiminde yeri yoktur, bunun bedeli yetersiz ve nitelsiz hizmettir. Bu yüzden her düzeydeki kamu görevlisinin etik dışı davranış-

⁸⁶ Aydın, İ. (2016c), s.154-156.

ları reddetmesi gerekir⁸⁷.

6.2.2. Kamu Görevi Emanettir

Kamu görevi halkın bir emanetidir. Bu nedenle:

- a) Kamu yararı için yapılır.
- b) Kamu yetkisi ile yerine getirilir.
- c) Kamu kaynakları kullanılır.
- ç) Kamu güvenine dayalıdır.

6.2.3. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri

2004 yılı, ülkemizde etiğe dayalı bir yönetim sisteminin oluşturulmasında dönüm noktasıdır. Bu tarihte kabul edilen 5176 sayılı “Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmuştur. 2005 yılında Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından hazırlanan “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” çıkarılmıştır. Bu Yönetmeliğe göre Türk Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri şunlardır:

- a) Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci
- b) Halka hizmet bilinci
- c) Hizmet standartlarına uyma
- ç) Amaç ve misyona bağlılık
- d) Dürüstlük ve tarafsızlık
- e) Saygınlık ve güven
- f) Nezaket ve saygı
- g) Yetkili makamlara bildirim
- h) Çıkar çatışmasından kaçınma
- ı) Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması
- i) Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı
- j) Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı

87 Steinberg, Sheldon S., David T. Austern.(1996). Hükümet, Ahlak ve Yöneticiler. (Çeviren: Turgay Ergun). Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Yayınları. s.5-6.

- k) Savurganlıktan kaçınma
- l) Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan
- m) Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık
- n) Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu
- o) Eski kamu görevlileriyle ilişkiler
- ö) Mal bildiriminde bulunma

6.3. MESLEK ETİĞİ

Meslek etiği, belirli bir meslek grubunun, mesleğe ilişkin olarak oluşturup koruduğu, meslek üyelerine emreden, onları belli bir şekilde davranmaya zorlayan, kişisel eğilimleri sınırlayan, yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan, meslek içi rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan ilke ve kurallar bütünüdür⁸⁸.

Meslek etiğinin işlevleri şunlardır:

- a) Toplum açısından: Mesleğin saygınlığını ve kurumsal güveni sağlar. Halkın adil ve şeffaf bir hizmet aldığına ilişkin güveni artır.
- b) Meslek açısından: Mesleğin saygınlığı ve profesyonel değeri korunur.
- c) Meslektaşlar açısından: İş arkadaşlarının birbirleri ile olan ilişkilerinde profesyonellik standartlarını oluşturur.
- ç) Kurum açısından: Toplumun kuruma güveni ve inancı artır.

Dışsal mesleki etik, değer ve inançlar kişinin içsel etiğini eleştirmesini, yeniden değerlendirmesini ve kendini geliştirmek için harekete geçmesini sağlar. İçsel etik ise meslek elemanlarına etik belgelerde değişilen ve karşılaştıkları sayısız durum ve görev çatışmalarında rehberlik eder.

6.4. YARGI ETİĞİNİN İŞLEVLERİ⁸⁹

6.4.1. Genel Bilgi

Yargı etiği ilkelerinin işlevleri konusunda, Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nin Başlangıç kısmının son paragrafı bize yol göstermektedir. Bu

88 Altun, A. (1995). *Türkiye'de Gazetecilik ve Gazeteciler*. Ankara: Çağdaş Gazeteciler Derneği Yayınları, No: 15. S.126.

89 Bu bölüm, "Saldırım, M.(2018). Hacettepe Hukuk Fakültesi Mesleki Deontoloji Ders Notları. Ankara"dan alınmıştır.

paragrafa göre, “Yargıtay üyeleri ile tetkik hâkimlerinin etik davranış standartlarını oluşturarak onlara rehberlik sunmak, yasama ve yürütme mensupları ile avukatların ve toplumun yargıyı daha iyi anlamalarına ve yargıya destek olmalarına yardımcı olmak, etik ilkelere uymanın öncelikle hâkimlere düşen asli bir sorumluluk olduğu gerçeğini göz ardı etmeden hâkimler üzerinde bağlayıcı mesleki davranış kurallarını tamamlamak amacıyla...” etik ilkeler kabul edilmiştir. Bu nedenle, yargı etiğinin işlevlerini aşağıdaki maddeler altında incelemek mümkündür.

6.4.2. Davranış Standartları Oluşturarak Rehberlik Sunulması

Etik ilkelerin rehberlik etme (yol gösterme) niteliği bulunmaktadır. Günlük hayatta karşılaşılan olaylar, bazı hallerde oldukça karmaşık olup, yargı mensupları ve çalışanları görevlerini yerini getirirken, nasıl davranacakları konusunda ikileme düşebilirler. İşte etik ilkeler, kurallar ve standartlar onlara yol gösterir.

6.4.3. Yasama ve Yürütme Mensupları, Avukatlar ve Toplumun Yargıyı Daha İyi Anlamalarının Sağlanması

Etik ilkeler sadece yargı mensuplarına ve çalışanlarına yol göstermez. Ayrıca, yasama ve yürütme organında görev alanlar ile avukatları ve toplumu da yargı mensuplarının davranış standartları konusunda bilgilendirip bilinçlendirerek, yargıyı daha iyi anlamalarına ve yargıya destek olmalarına yardımcı olur. Örneğin, yasama organının hâkimlik teminatını ihlal edecek kanunlar çıkarmaması için bir etik değer olan “bağımsızlık” konusunda yüksek bilinç düzeyinde olması gerekir. Yargı etiği konusunda yüksek bilinç sahibi olan bir toplum, yargı mensuplarının davranış standartlarını objektif ve doğru bir şekilde değerlendirebilir. Toplumun yargı mensuplarının davranışlarına ilişkin meşru (haklı) beklenti oluşturabilmesinin ön koşulu, etik bilincine ve etik bilgisine sahip olmasıdır.

Hâkimlerin bazı etik yükümlülüklerini yerine getirebilme potansiyeli, yasama ve yürütme organının etik ilkeler konusunda gerekli özeni göstermesine bağlı olabilir. Bu nedenle, yasama ve yürütmenin yargı etiği konusunda eğitim alması, yargı etiği kültürünün gelişmesi için son derece yararlıdır.

6.4.4. Yargı Mensuplarının Bireysel ve Kolektif Olarak Etik İlkelere Uyma Sorumluluğunun Vurgulanması

Yargı etiğine ilişkin herhangi bir yazılı kural olup olmadığına bakılmaksızın etik ilkelere uymak, yargı mensuplarına düşen asli bir sorumluluktur. Hiçbir yazılı kural olmasa dahi yargı mensupları, bir davranışın etik olup olmadığını değerlendirmenin sorumluluğunu taşırlar. Ancak yargı etiği ilkelerinin yazılı olması, rehberlik ve bilinebilirlik bakımından oldukça yararlıdır. Ayrıca, etik ilkelerin belirlenmesi, yüceltilmesi, korunması ve yaygınlaştırılması gibi bir toplumda yargı etiği kültürünün yerleşmesi ve güçlenmesine ilişkin tüm faaliyetler yargı organının sorumluluğu altındadır.

6.4.5. Hâkimleri Bağlayıcı Mesleki Davranış Kurallarını Tamamlaması

Etik ilkeler, hâkimler üzerindeki mesleki bağlayıcı kurallardan kaynaklanan yükümlülükleri ortadan kaldırmaz. Hâkimler, ceza kanunları, disiplin kuralları ve kamu görevlilerine ilişkin (mesaiye uyma gibi) genel yükümlülüklerle tabidir. Dolayısıyla etik ilkeler, bağlayıcı mesleki davranış kurallarının alternatifi değildir.

Yargı etiği ilkeleri hâkimler için bağlayıcı olmak üzere tasarlansa da, her ihlal iddiasının disiplin işlemiyle sonuçlanmasını amaçlamamaktadır. Hâkimin etik ilkeleri her ihlal edilişi, görevi kötüye kullanma (veya uygunsuz davranış) olarak kabul edilmez. Disiplin işleminin uygun olup olmadığı, ihlalin şiddeti, belirli bir uygunsuz davranış kalıbı olup olmaması ve uygunsuz davranışın bir bütün olarak yargı sistemi üzerindeki etkisi gibi diğer faktörlere bağlı olabilir⁹⁰.

6.4.6. Kurum Kültürünün Güçlendirilmesi

Her kurum, belli bir amaç için kurulur. Etik ilkeler, kurum kültürünü geliştirir ve sağlamlaştırır. Yargıtay'ın verdiği hizmetin kalitesini artırarak, mahkeme kullanıcılarının ve hukukçuların memnuniyet düzeyinin yükseltilmesini sağlar. 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 yazılıdır⁹¹.

⁹⁰ Commentary, (2007), p.19.

⁹¹ Saldırım, M.(2017). Yargıtay ve Etik. s.134

6.4.7. İnsan Haklarının Korunması

Yargı etiği ilkeleri ile insan haklarının korunması arasında çok yakın bir ilişki vardır. İnsan haklarının korunması, ancak, bağımsız, tarafsız ve erdem ilkelerini özümsemiş bir yargı organı ile mümkün olabilir.

BÖLÜM 7: BİRİNCİ GÜN EĞİTİM ETKİNLİKLERİ⁹²

BİRİNCİ GÜN PROGRAM ÇİZELGESİ

9:30-9:45	Program Açılışı/ Programın Tanıtımı	
9:45-10:00	E1. Birbirini Tanıtma Etkinliği E2. Bilgi Kumbarası	
10:00-10:15	SUNUM 1: Etik Kavramı, Kamu Etiği	
10:15-10:30	E3. Niyet-Eylem-Sonuç Çalışması	
10:30-10:45	ARA	
10:45-11:00	SUNUM 1: Meslek Etiği ve Yargı Etiği	SUNUM 1: Devam
11:00-11:30	E4. İstasyon Çalışması	
11:30-11:45	ARA	
11:45-12:00	SUNUM 2: Yargı Etiği	1.Değer: Bağımsızlık
12:00-12:15	E5. Bağımsızlık Değeri Senaryo Etkinliği	
12:15-12:30	E6. Bağımsızlık Değeri Karar Kartı Çalışması	
12:30- 13:30	ÖĞLE YEMEĞİ	
13:30-13:45	SUNUM 2: Yargı Etiği	2.Değer: Tarafsızlık
13:45-14:00	E7. Tarafsızlık Değeri Senaryo Etkinliği	
14:00-14:15	E8. Tarafsızlık Değeri Karar Kartı Çalışması	
14:15-14:30	ARA	
14:30-14:45	SUNUM 2: Yargı Etiği	3.Değer: Dürüstlük
14:45-15:00	E9. Dürüstlük Değeri Senaryo Etkinliği	
15:00-15:15	E10. Dürüstlük Değeri Karar Kartı Çalışması	
15:15-15:30	ARA	
15:30-15:45	SUNUM 2: Yargı Etiği	4.Değer: Mesleğe Yaraşırılık
15:45-16:00	Bilgi Kumbarası Açılış ve Kapanış	

⁹² Bu kitaptaki tüm etkinlik teknikleri Prof. Dr. İnayet Aydın tarafından geliştirilmiştir. Bu projenin amacı dışında izinsiz kullanılamaz.

7.1. ETKİNLİK 1: BİRBİRİNİ TANITMA ETKİNLİĞİ

Amaç: Katılımcıların sıcak bir ortamda eğitime başlamalarını ve birbirleri ile iletişimlerini sağlamak.

Yönerge: Katılımcılar yanlarında oturan kişiye ilişkin bilgileri el kitaplarında yer alan aşağıdaki E1. formuna yazarlar. Herkes birbirini tanıtır. Tanışmaya tüm katılımcıların tanıtımı tamamlanuncaya kadar devam edilir.

Süre: 15 dk.

BİRBİRİNİ TANITMA ETKİNLİĞİ SORU FORMU

1. Arkadaşımın adı soyadı:.....
2. Meslekteki kıdemi:.....
3. Bu eğitimden beklentileri:.....
-
-

7.2. ETKİNLİK 2: BİLGİ KUMBARASI

Amaç: Katılımcıların gün boyu öğrenilecek bilgilere dikkatini çekmek ve kendileri için yeni olan bilgileri not etme konusunda motivasyonlarını sağlamak.

Yönerge:

1. Günün başlangıcında bütün katılımcılara 5 adet post-it dağıtınız.
2. Gün boyu kendileri için yeni bilgi, görüş, düşünce ve uygulamaları bu kâğıtlara yazmalarını isteyiniz.
3. Ara ara katılımcılara yeni öğrendikleri bilgileri not etmeleri gerektiğini hatırlatınız.
4. Yazdıkları notları bir kutuya atmalarını isteyiniz.
5. Günün sonunda bu kutudaki notları tek tek okuyunuz.

6. Böylece hem katılımcılar öğrenmeye motive edilir hem de günün sonunda öğrenilenler tekrar edilmiş ve geri bildirim sağlanmış olur.

Süre: Gün Boyunca

7.3. ETKİNLİK 3: NİYET-EYLEM-SONUÇ ÇALIŞMASI

Amaç: Katılımcıların karar ve eylemlerdeki niyet-eylem-sonuç ilişkileri hakkında görüş geliştirmelerini sağlamak.

Yönerge:

1. Katılımcıların üçlü gruplar halinde aşağıda verilen durumlara uygun olarak yargı etiği ile ilgili örnekler yazmasını isteyiniz.

2. Yazılan örnek durumların kısaca genel oturumda grup temsilcileri tarafından açıklanmasını isteyiniz.

Süre: 15 dk.

Niyet(+)	Eylem (+)	Sonuç(-)
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Niyet(-)	Eylem (+)	Sonuç(-)
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Niyet(+)	Eylem (-)	Sonuç(-)
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

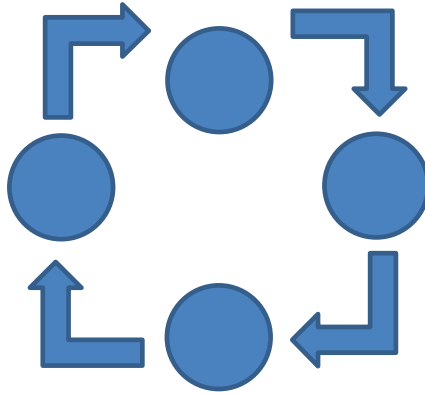
7.4. ETKİNLİK 4: İSTASYON ÇALIŞMASI

Amaç: Katılımcıların farklı istasyonlarda, içinde yargı etiği ilkeleri açısından 4 yanlış içeren senaryolar yazarak, etik ilkeler konusunda ayrıntılı çalışma yapmalarını sağlamak.

Yönerge:

1. Lütfen katılımcıları yansız şekilde 4 gruba ayırınız.
2. Her bir grubun farklı bir masada çalışmaya başlamasını sağlayınız.
3. Her gruptan içinde yargı etiği ilkelerine aykırı, dört yanlış olan kısa bir senaryo yazmalarını isteyiniz ve bunun için 10 dakika süre veriniz.
4. Gruplar senaryoları yazdıktan sonra, bir işaret vermek suretiyle grupların diğer masalara geçerek o grup tarafından yazılan senaryodaki dört yanlış bulmalarını ve yerine başka bir kâğıda doğru davranışları yazmalarını isteyiniz.
5. Bütün gruplar bütün senaryolar üzerinde çalışmalarını tamamlayınca istasyon çalışmasını sona erdiriniz.

Süre: 30 dk.



7.5. ETKİNLİK 5: BAĞIMSIZLIK DEĞERİ SENARYO ETKİNLİĞİ

Amaç: Katılımcıların bağımsızlık değerine ilişkin ilke ve kuralları inceleyerek senaryoda bağımsızlık değerine ilişkin hangi kuralların ihlal edildiğini belirlemelerini sağlamak.

Yönerge: Lütfen katılımcıları gruplara ayırarak, aşağıdaki senaryoyu incelemelerini, bağımsızlık değerine ilişkin ilke ve kurallarla karşılaştırarak, senaryoda yargı etiği kurallarının hangilerinin ihlal edildiğini belirlemelerini ve aşağıdaki sorulara cevap vermelerini isteyiniz. Daha sonra gruplar halinde verdikleri cevapları, grup temsilcileri tarafından büyük gruba açıklamaları için yönlendiriniz. Gruplardan gelen cevaplarla Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nin ilgili maddelerini karşılaştırınız.

Süre: 15 dk.

SENARYO:

Yargıtay Daire Başkanı “B” yeni emekli olup, şirketlere danışmanlık yapmak üzere şirket kurmuştur. “B”nin Yargıtay ile ilişkileri güçlü olduğu için, Yargıtay üyesi “Y”nin daire başkanı seçilmesine desteği de olmuştur. Bu nedenle “Y”, “B”ye karşı olumlu duygular taşımaktadır. Danışmanlık şirketine yapılan başvuru ile ilgili olarak “B” Yargıtay’da bir dosyanın olduğunu öğrenir. Bu dosyanın içeriğindeki bilgiye ulaşması halinde danışmanlık konusu olan olayla ilgili çok başarılı bir rapor hazırlayabilecektir. “B”, bu sebeple ilgili dosyanın “Y”nin dairesinde olduğunu öğrenince “Y” ile irtibata geçmeye karar verir ve randevu talep eder.

- a) Bu senaryoda temel etik sorun nedir? İhlal edilen etik ilkeler hangileridir?
- b) Bu olayda etkilenen taraflar kimlerdir? Nasıl bir zarar gördüler?
- c) Bu olayda etik bir davranış sergilemek için siz nasıl davranırdınız?
- ç) Davranışınızın etik olduğunu Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri’nin hangi maddeleri ile savunabilirsiniz?

7.6. ETKİNLİK 6: BAĞIMSIZLIK DEĞERİ KARAR KARTI ÇALIŞMASI

Amaç: Katılımcıların bağımsızlık değerine ilişkin olarak karşılaştıkları bazı durumları, yargı etiği ilke, kural ve standartları açısından değerlendirerek karar vermeleri.

Yönerge: Katılımcıları gruplara ayırarak bağımsızlık değerine ait karar kartları ile ilgili çalışmalarını aşağıdaki biçimde yönlendiriniz.

1. Lütfen katılımcıları yan yana oturdukları kişilerle iki kişilik gruplar olarak eşleştiriniz.
2. Katılımcılardan bağımsızlık değerine ilişkin karar kartlarının olduğu sayfayı açmalarını isteyiniz.
3. Katılımcılardan bağımsızlık değerine ilişkin karar kartlarını okuyarak, her birini her durumda, çoğu durumda, bazı durumlarda ve hiçbir durumda kutucuklarından hangisine yerleştirmek istediklerine karar vermelerini söyleyiniz.
4. Katılımcılardan her bir karar kartında yer alan ifadenin, hangi kutucuğa uygun düştüğüne karar verdikten sonra, bu karar kartının numarasını ilgili kutucuğa işaretlemelerini isteyiniz.

5. Çalışmasını tamamladıktan sonra, yanında oturan katılımcı ile hangi karar kartını hangi kutucuklara yerleştirdiklerini karşılaştırmalarını isteyiniz.

6. Kutucuklara yerleştirdikleri ifadelerin aynı olanlarını ve farklı olanlarını belirlemelerini isteyiniz.

7. Farklı kutucuklara yerleştirdikleri karar kartı numaralarını gözden geçirerek, niçin böyle bir karar verdiklerini her karar kartı için kısaca tartışmalarını isteyiniz.

8. Değiştirdikleri karar olup olmadığını her grupta belirleyiniz.

Süre: 15 dk.

BAĞIMSIZLIK DEĞERİ KARAR KARTLARI ÇALIŞMASI

Karar Kartı:1	Karar Kartı:2
Hâkimin, meslektaşlarının tavsiyesi doğrultusunda karar vermesi.	Hâkimin, şiddetli bir toplumsal baskıdan kaçınmak için haksız tutuklama yapması.
Karar Kartı:3	Karar Kartı:4
Hâkimin, siyasi parti üyelerinden gelecek talimatlara uyması.	Hâkimin, kıdemli meslektaşlarından elindeki dosya ile ilgili görüş ve öneri alması.
Karar Kartı:5	Karar Kartı:6
Hâkimin, dosyanın adil ve hızlı bir şekilde sonuçlandırılmasını isteyen yasama organı üyesine elinden geleni yapacağını söylemesi.	Seçim hâkiminin, siyasi partilerin temsilcileri ile seçim döneminde ve konuya ilişkin olarak birebir(özel) görüşmesi.
Karar Kartı:7	Karar Kartı:8
Hâkimin, diğer meslektaşının görüş ve baskısından etkilenerek davayı bu etki ile sonuçlandırması.	Hâkimin, iktidar partisi temsilcisi (il ya da ilçe başkanı) ile birlikte yemek yemesi.
Karar Kartı:9	Karar Kartı:10
Hâkimin, nadiren de olsa şehrin ileri gelenlerinin (eşrafın) yemek davetini kabul etmesi.	Hâkimin, baktığı davalarla ilgili olarak meslektaşlarını etkileme çabası içinde olması.

	Hiçbir Durumda Yanlış Değildir	Bazı Durumlarda Yanlıştır	Çoğu Durumda Yanlıştır	Her Durumda Yanlıştır
Karar Kartı 1				
Karar Kartı 2				
Karar Kartı 3				
Karar Kartı 4				
Karar Kartı 5				
Karar Kartı 6				
Karar Kartı 7				
Karar Kartı 8				
Karar Kartı 9				
Karar Kartı 10				

7.7. ETKİNLİK 7: TARAFSIZLIK DEĞERİ SENARYO ETKİNLİĞİ

Amaç: Katılımcıların tarafsızlık değerine ilişkin ilke ve kuralları inceleyerek senaryoda tarafsızlık değerine ilişkin hangi kuralların ihlal edildiğini belirlemelerini sağlamak.

Yönerge: Lütfen katılımcıları gruplara ayırarak, aşağıdaki senaryo-yu incelemelerini, tarafsızlık değerine ilişkin ilke ve kurallarla karşılaştırarak, senaryoda yargı etiği kurallarının hangilerinin ihlal edildiğini belirlemelerini ve aşağıdaki sorulara cevap vermelerini isteyiniz. Daha sonra gruplar halinde verdikleri cevapları, grup temsilcileri tarafından büyük gruba açıklamaları için yönlendiriniz. Gruplardan gelen cevaplarla Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nin ilgili maddelerini karşılaştırınız.

Süre: 15 dk.

SENARYO:

Tetkik Hâkimi “T”nin avukat “A” ile fakülteden beri süregelen bir dostlukları vardır. Sohbetleri esnasında “A” vekillik yaptığı bir dosyanın çalıştığı büro için çok anlamlı olduğunu, kararın lehlerine çıkması durumunda kendisinin bürodan kovulabileceğini, müvekkilinin çok önemli ve güçlü biri olduğunu, stres altında bulunduğunu beyan etmiştir. Bir süre sonra, mahkemece verilen karar temyiz edilmekle “T”nin görevli olduğu daireye gelmiş ve tesadüfen dosya “T”ye tevzi

edilmiştir. “T”, avukat arkadaşının adını görünce ve dosyayı okuyunca arkadaşı “A”nın stresli hali gözünün önüne gelmiştir. Ancak “T”, görevinin gereklerini düşünerek dosyayı objektif bir şekilde okumuş ve heyete sunmuştur.

- a) Bu senaryoda temel etik sorun nedir? İhlal edilen etik ilkeler hangileridir?
- b) Bu olayda etkilenen taraflar kimlerdir? Nasıl bir zarar gördüler?
- c) Bu olayda etik bir davranış sergilemek için siz nasıl davranırdınız?
- ç) Davranışınızın etik olduğunu Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri’nin hangi maddeleri ile savunabilirsiniz?

7.8. ETKİNLİK 8: TARAFSIZLIK DEĞERİ KARAR KARTI ÇALIŞMASI

Amaç: Katılımcıların tarafsızlık değerine ilişkin olarak karşılaştıkları bazı durumları, yargı etiği ilke, kural ve standartları açısından değerlendirerek karar vermeleri.

Yönerge: Katılımcıları gruplara ayırarak tarafsızlık değerine ait karar kartları ile ilgili çalışmalarını için aşağıdaki biçimde yönlendiriniz.

1. Lütfen katılımcıları yan yana oturdukları kişilerle iki kişilik gruplar olarak eşleştiriniz.
2. Katılımcılardan tarafsızlık değerine ilişkin karar kartlarının olduğu sayfayı açmalarını isteyiniz.
3. Katılımcılardan tarafsızlık değerine ilişkin karar kartlarını okuyarak, her birini her durumda, çoğu durumda, bazı durumlarda ve hiçbir durumda kutucuklarından hangisine yerleştirmek istediklerine karar vermelerini söyleyiniz.
4. Katılımcılardan her bir karar kartında yer alan ifadenin, hangi kutucuğa uygun düştüğüne karar verdikten sonra, bu karar kartının numarasını ilgili kutucuğa işaretlemelerini isteyiniz.
5. Çalışmasını tamamladıktan sonra, yanında oturan katılımcı ile hangi karar kartını hangi kutucuklara yerleştirdiklerini karşılaştırmalarını isteyiniz.
6. Kutucuklara yerleştirdikleri ifadelerin aynı olanlarını ve farklı olanlarını belirlemelerini isteyiniz.
7. Farklı kutucuklara yerleştirdikleri karar kartı numaralarını gözden

geçirerek, niçin böyle bir karar verdiklerini her karar kartı için kısaca tartışmalarını isteyiniz.

8. Değiştirdikleri karar olup olmadığını her grupta belirleyiniz.

Süre: 15 dk.

TARAFSIZLIK DEĞERİ KARAR KARTLARI ÇALIŞMASI

Karar Kartı:1	Karar Kartı:2
Hâkimin, davanın taraflarına eşit söz hakkı tanımaması.	Hâkimin, dosyadaki eksiklik hakkında taraflardan biriyle iletişim başlatması.
Karar Kartı:3	Karar Kartı:4
Hâkimin, daha önce avukatlığını yaptığı şirketin davasına bakması.	Hâkimin, oğlunun aynı büroda birlikte çalıştığı avukatın dosyasında yargılama faaliyetine katılması.
Karar Kartı:5	Karar Kartı:6
Hâkimin, görülmekte olan bir dava ile ilgili sosyal ortamlarda görüş bildirmesi.	Hâkimin, avukatlık yapan meslek büyüğünün bürosuna gitmesi.
Karar Kartı:7	Karar Kartı:8
Hâkimin, eşinin baş hukuk müşaviri yardımcısı olduğu bankanın davasına bakması.	Hâkimin, eşinin avukatlık bürosuna sık sık gidip yemek yemesi.
Karar Kartı:9	Karar Kartı:10
Hâkimin, sosyal ortamlarda avukatlar ve dosya bilirkişileri ile teşriki mesai yapması.	Hâkimin, eski nişanlısının taraf olduğu dosyaya bakması.

	Hiçbir Durumda Yanlış Değildir	Bazı Durumlarda Yanlıştır	Çoğu Durumda Yanlıştır	Her Durumda Yanlıştır
Karar Kartı 1				
Karar Kartı 2				
Karar Kartı 3				
Karar Kartı 4				
Karar Kartı 5				
Karar Kartı 6				
Karar Kartı 7				
Karar Kartı 8				
Karar Kartı 9				
Karar Kartı 10				

7.9. ETKİNLİK 9: DÜRÜSTLÜK DEĞERİ SENARYO ETKİNLİĞİ

Amaç: Katılımcıların dürüstlük değerine ilişkin ilke ve kuralları inceleyerek senaryoda dürüstlük değerine ilişkin hangi kuralların ihlal edildiğini belirlemelerini sağlamak.

Yönerge: Lütfen katılımcıları gruplara ayırarak, aşağıdaki senaryo-yu incelemelerini, dürüstlük değerine ilişkin ilke ve kurallarla karşılaştırarak, senaryoda yargı etiği kurallarının hangilerinin ihlal edildiğini belirlemelerini ve aşağıdaki sorulara cevap vermelerini isteyiniz. Daha sonra gruplar halinde verdikleri cevapları, grup temsilcileri tarafından büyük gruba açıklamaları için yönlendiriniz. Gruplardan gelen cevaplarla Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nin ilgili maddelerini karşılaştırınız.

Süre: 15 dk.

SENARYO:

Yargıtay daire başkanlığı görevinden emekli olan (X), emekli olduktan sonra ünlü bir şirketin hukuk danışmanı olarak çalışmaya başlamıştır. Şirketin önemli bir dosyası, (X)'in emekli olduğu Yargıtay'ın ilgili dairesine temyiz incelemesi için gelmiştir. Bunun üzerine (X), kendisinin de yakinen tanıdığı ve arkadaşlığını devam ettirdiği hâlihazırdaki daire başkanı (Y)'nin yanına giderek dosyayı onunla görüşmek için randevu almıştır.

- a) Bu senaryoda temel etik sorun nedir? İhlal edilen etik ilkeler hangileridir?
- b) Bu olayda etkilenen taraflar kimlerdir? Nasıl bir zarar gördüler?
- c) Bu olayda etik bir davranış sergilemek için siz nasıl davranırdınız?
- ç) Davranışınızın etik olduğunu Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nin hangi maddeleri ile savunabilirsiniz?

7.10. ETKİNLİK 10: DÜRÜSTLÜK DEĞERİ KARAR KARTI ÇALIŞMASI

Amaç: Katılımcıların dürüstlük değerine ilişkin olarak karşılaştıkları bazı durumları, yargı etiği ilke, kural ve standartları açısından değerlendirerek karar vermeleri.

Yönerge: Katılımcıları gruplara ayırarak dürüstlük değerine ait karar kartları ile ilgili çalışmalarını için aşağıdaki biçimde yönlendiriniz.

1. Lütfen katılımcıları yan yana oturdukları kişilerle iki kişilik gruplar olarak eşleştiriniz.
2. Katılımcılardan dürüstlük değerine ilişkin karar kartlarının olduğu sayfayı açmalarını isteyiniz.
3. Katılımcılardan dürüstlük değerine ilişkin karar kartlarını okuyarak, her birini her durumda, çoğu durumda, bazı durumlarda ve hiçbir durumda kutucuklarından hangisine yerleştirmek istediklerine karar vermelerini söyleyiniz.
4. Katılımcılardan her bir karar kartında yer alan ifadenin, hangi kutucuğa uygun düştüğüne karar verdikten sonra, bu karar kartının numarasını ilgili kutucuğa işaretlemelerini isteyiniz.
5. Çalışmasını tamamladıktan sonra, yanında oturan katılımcı ile hangi karar kartını hangi kutucuklara yerleştirdiklerini karşılaştırmalarını isteyiniz.
6. Kutucuklara yerleştirdikleri ifadelerin aynı olanlarını ve farklı olanlarını belirlemelerini isteyiniz.
7. Farklı kutucuklara yerleştirdikleri karar kartı numaralarını gözden geçirerek, niçin böyle bir karar verdiklerini her karar kartı için kısaca tartışmalarını isteyiniz.
8. Değiştirdikleri karar olup olmadığını her grupta belirleyiniz.

Süre: 15 dk.

DÜRÜSTLÜK DEĞERİ KARAR KARTLARI ÇALIŞMASI

Karar Kartı:1	Karar Kartı:2
Hâkimin, önüne davası gelen veya gelmesi muhtemel olan kişi, kurum ya da şirketlerden hediye kabul etmesi.	Hâkimin, kalem personelinin dosyanın taraflarından gelen hediyeyi kabul etmesine göz yumması.
Karar Kartı:3	Karar Kartı:4
Hâkimin, güncel hukuki konularda açık oturumlara katılması.	Hâkimin, davasına baktığı Profesörden, karar kesinleştikten sonra hediye olarak onun yazdığı kitabı kabul etmesi.
Karar Kartı:5	Karar Kartı:6
Hâkimin, bakmakta olduğu dosyanın taraflarından birinin işyerinden bedelini de ödeyerek alışveriş yapması.	Hâkimin, dosyalarda atanan bilirkişiden mahkeme kalemi için yazıcı, araç-gereç vs. talep ve kabul etmesi.
Karar Kartı:7	Karar Kartı:8
Hâkimin, davanın tarafları ile özel (harici) görüşme yapması.	Hâkimin, mezhep ya da etnik kökene göre önyargılı muamelede bulunması.
Karar Kartı:9	Karar Kartı:10
Hâkimin, hakkında karar verdiği şirketin otelinden konaklama ya da yemek fiyatlarında indirim kabul etmesi.	Hâkimin, baktığı davada taraf olan galeri sahibinden, ailesinin alışveriş yapmasına izin vermesi.

	Hiçbir Durumda Yanlış Değildir	Bazı Durumlarda Yanlıştır	Çoğu Durumda Yanlıştır	Her Durumda Yanlıştır
Karar Kartı 1				
Karar Kartı 2				
Karar Kartı 3				
Karar Kartı 4				
Karar Kartı 5				
Karar Kartı 6				
Karar Kartı 7				
Karar Kartı 8				
Karar Kartı 9				
Karar Kartı 10				

7.11. ETKİNLİK 2 DEVAM: BİLGİ KUMBARASININ AÇILMASI

Amaç: Katılımcıların bütün gün öğrendikleri yeni bilgi ve uygulamaların tekrar edilmesi. Güne ilişkin geri bildirim alınması ve değerlendirme yapılması.

Yönerge: Katılımcılar tarafından post-itlere yazılan yeni öğrenilen bilgileri, konulduğu kutudan çıkarınız ve tek tek okuyunuz. Böylece günün bir değerlendirmesini yaparak seminerin ilk gününü tamamlayınız.

Süre: 10 dk.

BİRİNCİ GÜNÜN SONU

BÖLÜM 8: İKİNCİ GÜN EĞİTİM ETKİNLİKLERİ

İKİNCİ GÜN PROGRAM ÇİZELGESİ

9:45-10:00	E11. Mesleğe Yaraşırılık Değeri Senaryo Etkinliği	
10:00-10:15	E12. Mesleğe Yaraşırılık Değeri Karar Kartı Çalışması	
10:15-10:30	E13. Mobbing Senaryo Analizi	
10:30-10:45	ARA	
10:45-11:00	SUNUM 2: Yargı Etiği	5.Değer: Eşitlik
11:00-11:15	E14. Eşitlik Değeri Senaryo Etkinliği	
11:15-11:30	E15. Eşitlik Değeri Karar Kartı Çalışması	
11:30-11:45	SUNUM 2: Yargı Etiği	6.Değer: Ehliyet ve Özen
11:45-12:00	ARA	
12:00-12:15	E16. Ehliyet ve Özen Değeri Senaryo Etkinliği	
12:15-12:30	E17. Ehliyet ve Özen Değeri Karar Kartı Çalışması	
12:30- 13:30	ÖĞLE YEMEĞİ	
13:30-13:45	E18. Hediye Etkinliği	
13:45-14:00	E19. Etik Kavram Bulmacası	
14:00-14:45	SUNUM 3: Yargıda Etik İkilemler ve Etik Karar verme	
14:45-15:00	ARA	
15:00-15:15	E20. Bellek Matrisi	
15:15-15:30	E21. Karar Verme Örnek Olay	
15:30-15:45	E22. Rulman	
15:45-16:00	E23. Konuşma Halkası	
16:00	Kapanış	

8.1. ETKİNLİK 11: MESLEĞE YARAŞIRLIK DEĞERİ SENARYO ETKİNLİĞİ

Amaç: Katılımcıların mesleğe yaraşırılık değerine ilişkin ilke ve kuralları inceleyerek senaryoda mesleğe yaraşırılık değerine ilişkin hangi kuralların ihlal edildiğini belirlemelerini sağlamak.

Yönerge: Lütfen katılımcıları gruplara ayırarak, aşağıdaki senaryoyu incelemelerini, mesleğe yaraşırılık değerine ilişkin ilke ve kurallarla karşılaştırarak, senaryoda yargı etiği kurallarının hangilerinin ihlal edildiğini belirlemelerini ve aşağıdaki sorulara cevap vermelerini isteyiniz. Daha sonra gruplar halinde verdikleri cevapları, grup temsilcileri tarafından büyük gruba açıklamaları için yönlendiriniz. Gruplardan gelen cevaplarla Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nin ilgili maddelerini karşılaştırınız.

Süre: 15 dk.

SENARYO:

Yargıtay tetkik hâkimi (X), “Kim Milyoner Olmak İster?” yarışmasına katılmak istemektedir. Ancak mesleğinin buna engel olduğunu düşünmektedir. Bu isteğini tetkik hâkimi (Y) ile paylaşmıştır. Tetkik hâkimi (Y), Yargıtay tetkik hâkimleri etik eğitim programında katılımcı olarak yer almıştır. (Y), (X)'in bu talebini Yargıtay Yargı Etiği Danışma Kurulu'na iletebileceğini, durumun etik olup olmayacağı hususunda bilgi alabileceğini belirtir. Bunun üzerine (X), Danışma Kuruluna başvurarak, yarışmaya katılmasının etik olup olmayacağı konusunda tavsiye talep eder.

- Bu senaryoda temel etik sorun nedir? İhlal edilen etik ilkeler hangileridir?
- Bu olayda etkilenen taraflar kimlerdir? Nasıl bir zarar gördüler?
- Bu olayda etik bir davranış sergilemek için siz nasıl davranırdınız?
- Davranışınızın etik olduğunu Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nin hangi maddeleri ile savunabilirsiniz?

8.2. ETKİNLİK 12: MESLEĞE YARAŞIRLIK DEĞERİ KARAR KARTI ÇALIŞMASI

Amaç: Katılımcıların mesleğe yaraşırılık değerine ilişkin olarak karşılaştıkları bazı durumları, yargı etiği ilke, kural ve standartları açısından değerlendirerek karar vermeleri.

Yönerge: Katılımcılar gruplara ayrılarak mesleğe yaraşırılık değerine

ait karar kartları ile ilgili çalışmalarını için aşağıdaki biçimde yönlendirilir.

1. Lütfen katılımcıları yan yana oturdukları kişilerle iki kişilik gruplar olarak eşleştiriniz.
2. Katılımcılardan mesleğe yaraşırılık değerine ilişkin karar kartlarının olduğu sayfayı açmalarını isteyiniz.
3. Katılımcılardan mesleğe yaraşırılık değerine ilişkin karar kartlarını okuyarak, her birini her durumda, çoğu durumda, bazı durumlarda ve hiçbir durumda kutucuklarından hangisine yerleştirmek istediklerine karar vermelerini söyleyiniz.
4. Katılımcılardan her bir karar kartında yer alan ifadenin, hangi kutucuğa uygun düştüğüne karar verdikten sonra, bu karar kartının numarasını ilgili kutucuğa işaretlemelerini isteyiniz.
5. Çalışmasını tamamladıktan sonra, yanında oturan katılımcı ile hangi karar kartını hangi kutucuklara yerleştirdiklerini karşılaştırmalarını isteyiniz.
6. Kutucuklara yerleştirdikleri ifadelerin aynı olanlarını ve farklı olanlarını belirlemelerini isteyiniz.
7. Farklı kutucuklara yerleştirdikleri karar kartı numaralarını gözden geçirerek, niçin böyle bir karar verdiklerini her karar kartı için kısaca tartışmalarını isteyiniz.
8. Değiştirdikleri karar olup olmadığını her grupta belirleyiniz.

Süre: 15 dk.

MESLEĞE YARAŞIRLIK DEĞERİ KARAR KARTLARI ÇALIŞMASI

Karar Kartı:1	Karar Kartı:2
Yargıtayda müzakere sırasında cep telefonu kullanılması.	Hâkimin, iş başvurusunda bulunan oğlu ile birlikte ilgili şirkete iş görüşmesine gitmesi.
Karar Kartı:3	Karar Kartı:4
Hâkimin, duruşmaya cübbesiz çıkması.	Hâkimin, kalem personeline faturlarını ödettirmesi.
Karar Kartı:5	Karar Kartı:6
Hâkimin, alışveriş merkezi gibi yerlere girişte arama yaptırmak için kimlik göstermesi.	Hâkimin, babasından miras kalan elma bahçesinden topladığı mahsulü satması.
Karar Kartı:7	Karar Kartı:8
Hâkimin, çevre kirliliği ve çevrenin korunması konularında açık oturumlara katılması.	Hâkimin, özlük haklarının iyileştirilmesine ilişkin gösteri yürüyüşüne katılması.
Karar Kartı:9	Karar Kartı:10
Hâkimin koroda konser vermesi, solist olması ya da enstrüman çalması.	Hâkimin, adliyedeki odasına desteklediği futbol takımının bayrağını asması.

	Hiçbir Durumda Yanlış Değildir	Bazı Durumlarda Yanlıştır	Çoğu Durumda Yanlıştır	Her Durumda Yanlıştır
Karar Kartı 1				
Karar Kartı 2				
Karar Kartı 3				
Karar Kartı 4				
Karar Kartı 5				
Karar Kartı 6				
Karar Kartı 7				
Karar Kartı 8				
Karar Kartı 9				
Karar Kartı 10				

8.3.ETKİNLİK 13: MOBBİNG SENARYO ANALİZİ

Amaç: İş hayatında önemli bir sorun ve etik dışı bir uygulama olan mobbing konusunu bir senaryo üzerinde inceleyerek, katılımcılara mobbingin işaretleri, mobbing türleri ve bu tür durumlarda ne yapılması gerektiğine ilişkin bilgi ve farkındalık kazandırmak.

Yönerge: Katılımcıları 4 eşit küçük gruba ayırınız. Aşağıdaki senaryoyu okuduktan sonra senaryonun altındaki soruları küçük grup içinde tartışarak cevaplamalarını sağlayınız. Daha sonra her bir soruyu grup üyeleri ile ortak bir oturumda kısaca tartışınız.

Süre: 30 dk.

SENARYO:

Nazım Bey, iş yaşamında beş yılını yeni doldurmuştu. İşini çok iyi, hatta mükemmel yapan, çalışma ilkeleri ve değerleri sağlam, bunlardan ödün vermeyen, dürüst ve güvenilir, çalıştığı kuruma bağlı, diğer çalışanlara göre alan bilgisi fazla, bilgisayar teknolojisini üst düzeyde kullanabilen ve başka pek çok yeteneğe sahip olan bir zabıt kâtibidir.

Ancak son bir yıldır işyerine yeni atanan yazı işleri müdürü Murat Bey'in, Nazım Bey'e karşı davranışları giderek farklılaşmaya ve çekilmez olmaya başlamıştı. Bir sabah işe geldiğinde odasındaki bilgisayarın yerinde olmadığını gördü. Bilgisayara ne olduğunu sorduğunda iş arkadaşı alaycı bir ses tonu ile "bozuldu, tamire götürdüler" cevabını verdi. Nazım Bey'in tüm uğraşlarına rağmen daha önce kullandığı bilgisayar kendisine verilmedi, çok eski teknolojiye sahip bir bilgisayar verildi. Bu bilgisayarın Nazım Bey'in görevini yapması için yeterli olması mümkün değildi. Daha yeni ve gelişmiş bir bilgisayar almak üzere yaptığı tüm başvurular savsaklanarak, geri çevrildi.

Nazım Bey uzun zamandır iş gereği yöneticinin odasına girdiğinde konuşmaların hemen kesildiğini, konunun değiştirildiğini, kendisinin işle ilgili önemli gelişmeler ve haberlerin dışında bırakıldığını fark etmeye başladı. Bu da yetmezmiş gibi iş yerinde arkasından çeşitli söylentiler çıkarıldığını, kilosu, görünümü, giyim kuşamı ve özel yaşamı ile ilgili kulaktan kulağa fısıltılar yayıldığını duyuyordu. Arkasından yürüyüşü, konuşması taklit ediliyor, giydiği gömlek ya da kravatının rengi, deseni bile alay konusu ediliyordu.

Yönetici tarafından Nazım Bey'e son aylarda kendi kapasitesinin çok altında işler verilmeye başlanmıştı. İşe geliş gidiş saatleri, telefon konuşmaları, çay ya da kahve molasında geçirdiği zaman, ayrıntılarıyla kontrol edilerek, her hareketinin izlendiği, sıkı bir denetim altında ol-

duğu izlenimi veriliyordu. Kendisinin kalemde olmadığı zamanlarda gelen telefonları hakkında iş arkadaşları tarafından bilgi verilmiyor, yöneticilerin mesajları saklanıyordu. Diğer iş arkadaşları ve amirleri tarafından sürekli eleştirilere maruz kalıyor, en küçük bir hatası, büyük bir sorun haline getirilerek küçümseniyor ve aşağılayıcı sözlere, azarlanmalara maruz kalıyordu. İş yerinde düzenlenen toplantılar ya da dışarıda birlikte yenilen yemeklere Nazım Bey davet edilmiyor, iş ya da sosyal etkinliklerden dışlanıyordu.

İşyerinde giderek artan bu yıldırma ve psikolojik taciz, Nazım Bey'in sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratmaya başlamıştı. Yöneticilerin, kendisini kurumdan uzaklaştırmak için sert davranışlar, azarlamalar ve gözdağı vererek işyerinde gergin bir hava yarattıklarını, kendisinin iş performansını sabote ettiklerini, böylece iş ortamında standartları yükselttiğini düşündükleri için kendisinden kurtulmayı planladıklarını düşünmeye başladı. Ancak, burada anlayamadığı bir durum, yazı işleri müdürü Murat Bey dışındaki diğer iş arkadaşlarının da genellikle bu yıldırma sürecini sessizce izlemeleri ve zaman zaman da bu sürece onların da katılmasıydı.

Bu sorunla nasıl başa çıkabileceğini uzun uzun değerlendiren Nazım Bey, bir gün Daire Başkanı Aydın Bey'den bir randevu alarak, olup bitenleri tüm ayrıntıları ile anlattı. Yöneticisi tarafından kendisine uygulanan bu durumdan şikâyetçi olacağını ve yasal olarak hakkını arayacağını belirtti. Ancak öncelikle kendisini bu durum hakkında bilgilendirmek istediğini ve bir üst yönetici olarak kendisinden yardım beklediğini söyledi. Aydın Bey tüm bunları şaşkınlıkla dinledikten sonra Nazım Bey'i gönderdi.

1. Bu örnek olayda işyerinde mobbing olduğunu gösteren işaretler nelerdir?
2. Bu örnek olayda ne tür bir mobbing olduğunu düşünüyorsunuz? Neden?
3. Nazım Bey böyle bir durumda ne/neler yapmalıdır?
4. Aydın Bey bu durumda ne yapmalıdır? Neden?
5. İşyerinde mobbingin önlenmesi için neler yapılmalıdır?

8.4. ETKİNLİK 14: EŞİTLİK DEĞERİ SENARYO ETKİNLİĞİ

Amaç: Katılımcıların eşitlik değerine ilişkin ilke ve kuralları inceleyerek senaryoda eşitlik değerine ilişkin hangi kuralların ihlal edildiğini belirlemelerini sağlamak.

Yönerge: Lütfen katılımcıları gruplara ayırarak, aşağıdaki senaryoyu incelemelerini, eşitlik değerine ilişkin ilke ve kurallarla karşılaştırarak, senaryoda yargı etiği kurallarının hangilerinin ihlal edildiğini belirlemelerini ve aşağıdaki sorulara cevap vermelerini isteyiniz. Daha sonra gruplar halinde verdikleri cevapları, grup temsilcileri tarafından büyük gruba açıklamaları için yönlendiriniz. Gruplardan gelen cevaplarla Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nin ilgili maddelerini karşılaştırınız.

Süre: 15 dk.

SENARYO:

Tetkik Hâkimi F'nin önüne yüklü miktarda sigara ve alkol kaçakçılığına ilişkin bir dosya gelir. Hâkim F, yöre insanına karşı önyargılı bir kişidir. Dosyayı incelerken üst sınırdan ceza verilen sanıklardan (Ş) ve (A) isimli şahıslar hakkında dosya kapsamında cezalandırmaya yeterli delilin bulunmadığını, şüpheden sanık yararlanır ilkesi gereğince beraat etme ihtimalinin olabileceğini düşünür. Dosyayı incelerken (A) isimli sanığın terör örgütüne yardım suçundan sabıkası olduğunu fark eder. Dosyayı bu gözle okur, notlarını alır, sanıkların beraat taleplerini haklı kılacak delilleri yeterince vurgulamadan anlatır. Müzakere sırasında sanıkların etnik kökenini, nüfus kaydının bulunduğu il ve ilçeyi özellikle vurgular. Şüphenin varlığına ilişkin hususları ise ayrıntılı açıklamaz ve özellikle hızlıca ve önem vermeden söyler. Yargıtay üyesi (K) da tetkik hâkimi (F)'nin anlatımından ve sanıklardan birinin terör örgütü üyeliğinden sabıkalı bulunmasından dolayı etkilenir, heyeti de etkilemeye çalışarak sanığın mahkûmiyetinin onanması yönünde karar çıkması için görüş bildirir.

a) Bu senaryoda temel etik sorun nedir? İhlal edilen etik ilkeler hangileridir?

b) Bu olayda etkilenen taraflar kimlerdir? Nasıl bir zarar gördüler?

c) Bu olayda etik bir davranış sergilemek için siz nasıl davranırdınız?

ç) Davranışınızın etik olduğunu Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nin hangi maddeleri ile savunabilirsiniz?

8.5. ETKİNLİK 15: EŞİTLİK DEĞERİ KARAR KARTI ÇALIŞMASI

Amaç: Katılımcıların eşitlik değerine ilişkin olarak karşılaştıkları bazı durumları, yargı etiği ilke, kural ve standartları açısından değerlendirerek karar vermeleri.

Yönerge: Katılımcılar gruplara ayrılarak eşitlik değerine ait karar kartları ile ilgili çalışmalarını için aşağıdaki biçimde yönlendirilir.

1. Lütfen katılımcıları yan yana oturdukları kişilerle iki kişilik gruplar olarak eşleştiriniz.
 2. Katılımcılardan eşitlik değerine ilişkin karar kartlarının olduğu sayfayı açmalarını isteyiniz.
 3. Katılımcılardan eşitlik değerine ilişkin karar kartlarını okuyarak, her birini her durumda, çoğu durumda, bazı durumlarda ve hiçbir durumda kutucuklarından hangisine yerleştirmek istediklerine karar vermelerini söyleyiniz.
 4. Katılımcılardan her bir karar kartında yer alan ifadenin, hangi kutucuğa uygun düştüğüne karar verdikten sonra, bu karar kartının numarasını ilgili kutucuğa işaretlemelerini isteyiniz.
 5. Çalışmasını tamamladıktan sonra, yanında oturan katılımcı ile hangi karar kartını hangi kutucuklara yerleştirdiklerini karşılaştırmalarını isteyiniz.
 6. Kutucuklara yerleştirdikleri ifadelerin aynı olanlarını ve farklı olanlarını belirlemelerini isteyiniz.
 7. Farklı kutucuklara yerleştirdikleri karar kartı numaralarını gözden geçirerek, niçin böyle bir karar verdiklerini her karar kartı için kısaca tartışmalarını isteyiniz.
 8. Değiştirdikleri karar olup olmadığını her grupta belirleyiniz.
- Süre:** 15 dk.

EŞİTLİK DEĞERİ KARAR KARTLARI ÇALIŞMASI

Karar Kartı:1	Karar Kartı:2
Hâkimin, mahkeme kaleminin bir dosyayı öne almasına göz yumması.	Hâkimin, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapması.
Karar Kartı:3	Karar Kartı:4
Hâkimin, siyasi görüşünden etkilenecek davayı sonuçlandırması.	Hâkimin, yargı personelinin dosyanın tarafları ile dosyanın içeriği hakkında görüşmesine müsaade etmesi.
Karar Kartı:5	Karar Kartı:6
Hâkimin, taraflardan gelebilecek haricen görüşme tekliflerini kabul etmesi.	Hâkimin, duruşma esnasında taraf vekillerine eşit sürede konuşma hakkı vermemesi.

Karar Kartı:7	Karar Kartı:8
Hâkimin, taraflara hukuki konularda yol göstermesi.	Hâkimin, taraflara sosyo-ekonomik statülerine ve giyim kuşamlarına göre hitap etmesi.
Karar Kartı:9	Karar Kartı:10
Hâkimin, daha önce hâkim ya da savcılıktan emekli olmuş bir avukatla odasında çay içmesi.	Hâkimin, daha önce birlikte çalıştığı avukatın vekil olduğu dosyaya bakması.

	Hiçbir Durumda Yanlış Değildir	Bazı Durumlarda Yanlıştır	Çoğu Durumda Yanlıştır	Her Durumda Yanlıştır
Karar Kartı 1				
Karar Kartı 2				
Karar Kartı 3				
Karar Kartı 4				
Karar Kartı 5				
Karar Kartı 6				
Karar Kartı 7				
Karar Kartı 8				
Karar Kartı 9				
Karar Kartı 10				

8.6. ETKİNLİK 16: EHLİYET VE ÖZEN DEĞERİ SENARYO ETKİNLİĞİ

Amaç: Katılımcıların ehliyet ve özen değerine ilişkin ilke ve kuralları inceleyerek senaryoda ehliyet ve özen değerine ilişkin hangi kuralların ihlal edildiğini belirlemelerini sağlamak.

Yönerge: Lütfen katılımcıları gruplara ayırarak, aşağıdaki senaryoyu incelemelerini, ehliyet ve özen değerine ilişkin ilke ve kurallarla karşılaştırarak, senaryoda yargı etiği kurallarının hangilerinin ihlal edildiğini belirlemelerini ve aşağıdaki sorulara cevap vermelerini isteyiniz. Daha sonra gruplar halinde verdikleri cevapları, grup temsilcileri tarafından büyük gruba açıklamaları için yönlendiriniz. Gruplardan gelen cevaplarla Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nin ilgili maddelerini karşılaştırınız.

Süre: 15 dk.

SENARYO:

Tetkik Hâkimi A, fiziki koşulların yetersizliği nedeniyle odayı 5 tetkik hâkimi ile paylaşmaktadır. Her hafta Çarşamba günü tevzi edilen dosyalar teslim edilmektedir. Hâkim A son zamanlarda kendisine tevzi edilen dosyaların diğer arkadaşlarına göre niteliğinin ağırlaştığını fark eder. Durumu bir süre düşünür, değerlendirir ve gidip daire başkanı ile görüşerek durumu anlatır. Dosya dağıtımının daha objektif kurallara bağlı olması gerektiğini söyler. Bunu duyan daire başkanı sinirlenir ve hâkimi odasından çıkarır. Duruma çok üzülen Hâkim A odasına gider, çalışmak ister, ama çalışamaz. Ertesi günü iş yerine gelir, dosyaları ile ilgilenirken daire müdürü arar. X dairesine görevlendirildiğini, aynı gün ilişik kesmesini ve dosyaları teslim etmesini ister. Hâkim A, hazır 20 dosyası olduğunu, onları sunmak istediğini söyler. Daire başkanı ile görüşen müdür, dosyaların teslimi gerektiğini belirtir. Hâkim A, üzgün bir şekilde dosyaları kaleme iade edip, arkadaşları ile vedalaşmadan odayı boşaltır ve daireden ayrılır.

- a) Bu senaryoda temel etik sorun nedir? İhlal edilen etik ilkeler hangileridir?
- b) Bu olayda etkilenen taraflar kimlerdir? Nasıl bir zarar gördüler?
- c) Bu olayda etik bir davranış sergilemek için siz nasıl davranırdınız?
- ç) Davranışınızın etik olduğunu Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri'nin hangi maddeleri ile savunabilirsiniz?

8.7. ETKİNLİK 17: EHLİYET VE ÖZEN DEĞERİ KARAR KARTI ÇALIŞMASI

Amaç: Katılımcıların ehliyet ve özen değerine ilişkin olarak karşılaştıkları bazı durumları, yargı etiği ilke, kural ve standartları açısından değerlendirerek karar vermeleri.

Yönerge: Katılımcılar gruplara ayrılarak ehliyet ve özen değerine ait karar kartları ile ilgili çalışmalarını aşağıdaki biçimde yönlendirilir.

1. Lütfen katılımcıları yan yana oturdukları kişilerle iki kişilik gruplar olarak eşleştiriniz.
2. Katılımcılardan ehliyet ve özen değerine ilişkin karar kartlarının olduğu sayfayı açmalarını isteyiniz.
3. Katılımcılardan ehliyet ve özen değerine ilişkin karar kartlarını okuyarak, her birini her durumda, çoğu durumda, bazı durumlarda ve

hiçbir durumda kutucuklarından hangisine yerleştirmek istediklerine karar vermelerini söyleyiniz.

4. Katılımcılardan her bir karar kartında yer alan ifadenin, hangi kutucuğa uygun düştüğüne karar verdikten sonra, bu karar kartının numarasını ilgili kutucuğa işaretlemelerini isteyiniz.

5. Çalışmasını tamamladıktan sonra, yanında oturan katılımcı ile hangi karar kartını hangi kutucuklara yerleştirdiklerini karşılaştırmalarını isteyiniz.

6. Kutucuklara yerleştirdikleri ifadelerin aynı olanlarını ve farklı olanlarını belirlemelerini isteyiniz.

7. Farklı kutucuklara yerleştirdikleri karar kartı numaralarını gözden geçirerek, niçin böyle bir karar verdiklerini her karar kartı için kısaca tartışmalarını isteyiniz.

8. Değiştirdikleri karar olup olmadığını her grupta belirleyiniz.

Süre: 15 dk.

EHLİYET VE ÖZEN DEĞERİ KARAR KARTLARI ÇALIŞMASI

Karar Kartı:1	Karar Kartı:2
Hâkimin, e-imzasını şifresi ile birlikte kaleme bırakması.	Hâkimin, nöbet sırasında görev yeri (mülki birim) dışına çıkması.
Karar Kartı:3	Karar Kartı:4
Hâkime özen ve titizlikle okuyabileceği dosya sayısının üzerinde iş yüklenmesi.	Kendisini iyi hissetmeyen hâkimin, rapor alıp tatile gitmesi.
Karar Kartı:5	Karar Kartı:6
Özel hayatından zaman ayırabileceği düşünülen tetkik hâkimine daha çok dosya verilmesi.	Hâkimin, işe geç gelip, erken ayrılması.
Karar Kartı:7	Karar Kartı:8
Hâkimin, duruşmada taraflara saygı sınırlarını aşan davranışlarda bulunması.	Hâkimin, gerekçeli kararları kendisinin yazmaması ve bu kararları başkasına yazdırması.
Karar Kartı:9	Karar Kartı:10
Hâkimin, güncel mevzuatı takip etmemesi.	Hâkimin, ihsas-ı rey anlamına gelebilecek davranışlarda veya ifadelerde bulunması.

	Hiçbir Durumda Yanlış Değildir	Bazı Durumlarda Yanlıştır	Çoğu Durumda Yanlıştır	Her Durumda Yanlıştır
Karar Kartı 1				
Karar Kartı 2				
Karar Kartı 3				
Karar Kartı 4				
Karar Kartı 5				
Karar Kartı 6				
Karar Kartı 7				
Karar Kartı 8				
Karar Kartı 9				
Karar Kartı 10				

8.8. ETKİNLİK 18: HEDİYE ETKİNLİĞİ

Amaç: Katılımcıların hangi tür hediyelerin kabul edilebilir hangi tür hediyelerin kabul edilemez olduğu konusundaki farkındalıklarını geliştirmek.

Yönerge: Katılımcılardan aşağıdaki listede belirtilen hediyelerin kabul edilebilir olma durumunu yargı etiği ilkeleri ışığında değerlendirmelerini ve kararlarını ilgili kutucuklara işaretlemelerini isteyiniz. Bu kararları hangi etik ilkeyi dikkate alarak verdiklerini belirtmelerini isteyerek tartışınız.

Süre: 20 dk.

Sıra	Hediye türü	Kabul Edilebilir	Kabul Edilemez
1	Bir seminer sonunda verilen plaket		
2	Dosya sahibinin verdiği altın kolye		
3	Etik konferansında verilen kalem ve defterler		
4	Belli bir hâkimin kullanımına tahsis edilmek üzere alınan bilgisayar başlığı		
5	Bir hâkimin, kızının düğünü için kamu tesisindeki düğün salonunu mevcut fiyatının yarısına kiralaması		
6	Seminer veren öğretim üyesinin kitabını hediye etmesi		
7	Dava dosyası incelenen şirkete ait otelde indirimli tatil		
8	İş ilişkisi içinde olunan bankadan düşük faizli kredi alınması		
9	Yeni göreve başlayan başkana astlarının toplanarak halı hediye edilmesi		
10	Görevden ayrılan bir yöneticiye takım elbise hediye edilmesi		

8.9. ETKİNLİK 19: ETİK KAVRAM BULMACASI

Amaç: Katılımcıların etikle ilgili öğrendikleri temel kavramları tekrarlayarak, hatırlamalarını ve öğrenmenin pekiştirilmesini sağlamak.

Yönerge: Lütfen soldan sağa ve yukarıdan aşağıya doğru sorulan soruların cevaplarını ilgili kutucuklara yazınız.

Süre: 30 dk.

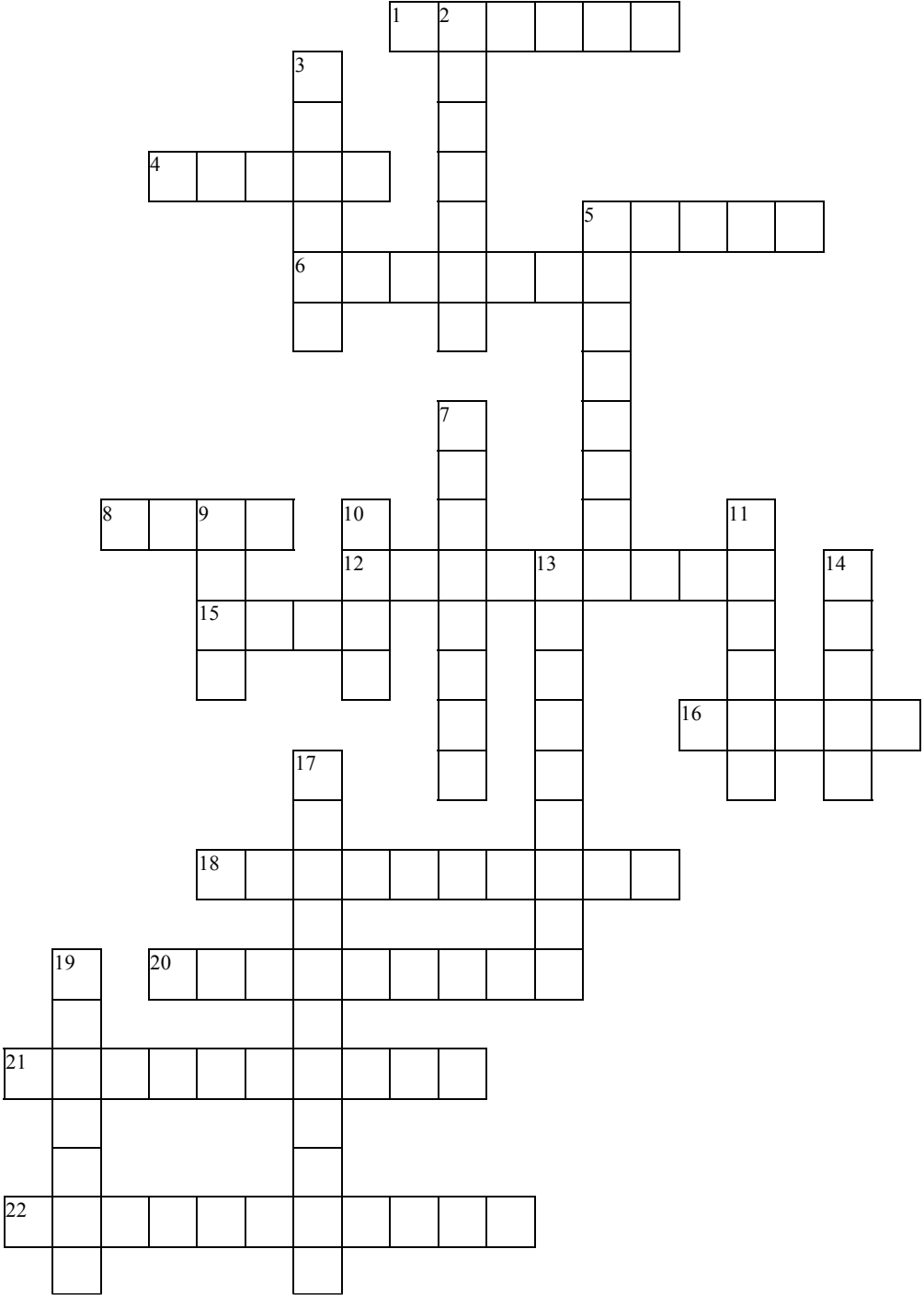
Soldan Sağa

1. Bir kişi ya da kurum tarafından karşı-
lığında herhangi bir çıkar beklemeden,
belli bir maddi varlığın başkasına gönül-
lülük olarak transfer edilmesi.
4. İlkelerle uygun eylem yollarıdır.
5. Bir insana benzersiz olarak değer ver-
me ve onu dikkate almaktır.
6. Bir işi başarı ve ustalıkla yapabilecek
mesleki yeterliliğe sahip olmak.
8. Bir çalışmada sürekli çaba, çalışkanlık,
dikkat ve ilgi göstermek.
12. İçinde aldatma ve hile olmayan adil
ve güvenilir davranışlar sergilemektir.
15. Eylemleri yönlendiren temel düşün-
celerdir.
16. Bir şeyin iyi kötü ölçüsü, değer yük-
leyerek oluşan şey. Bireyin bütün karar
ve eylemlerini yönlendiren, neye niçin
önem verdiklerini açıklayan tercihlerdir.
18. Belirli bir görevin istenilen nitelik ve
nicelikte yerine getirilmesidir.
20. Kararların, kurallar ve düzenlemeler
doğrultusunda alınması ve uygulanması,
alınan kararlardan etkileneceklerin bilgi-
ye erişiminin sağlanması ve bu bilginin
de ulaşılabilir, anlaşılır ve somut olması
ilkesidir.
21. Bireylere ya da gruplara karşı, liyakat,
yetenek ya da geçmiş performansı teme-
line dayanmadığı halde bilerek ya da
bilmeyerek, kasıtlı ya da kasıtsız olarak
yapılan ve eşitliğe aykırı davranıştır.
22. Karar, davranış, tutum ve girişimleri
herhangi bir gücün etkisinde kalmadan
düzenleyebilmek. Başkalarının kontro-
lünden, baskısından uzak olmak ve ka-
rarlarını kendi iradesi ile vermektir.

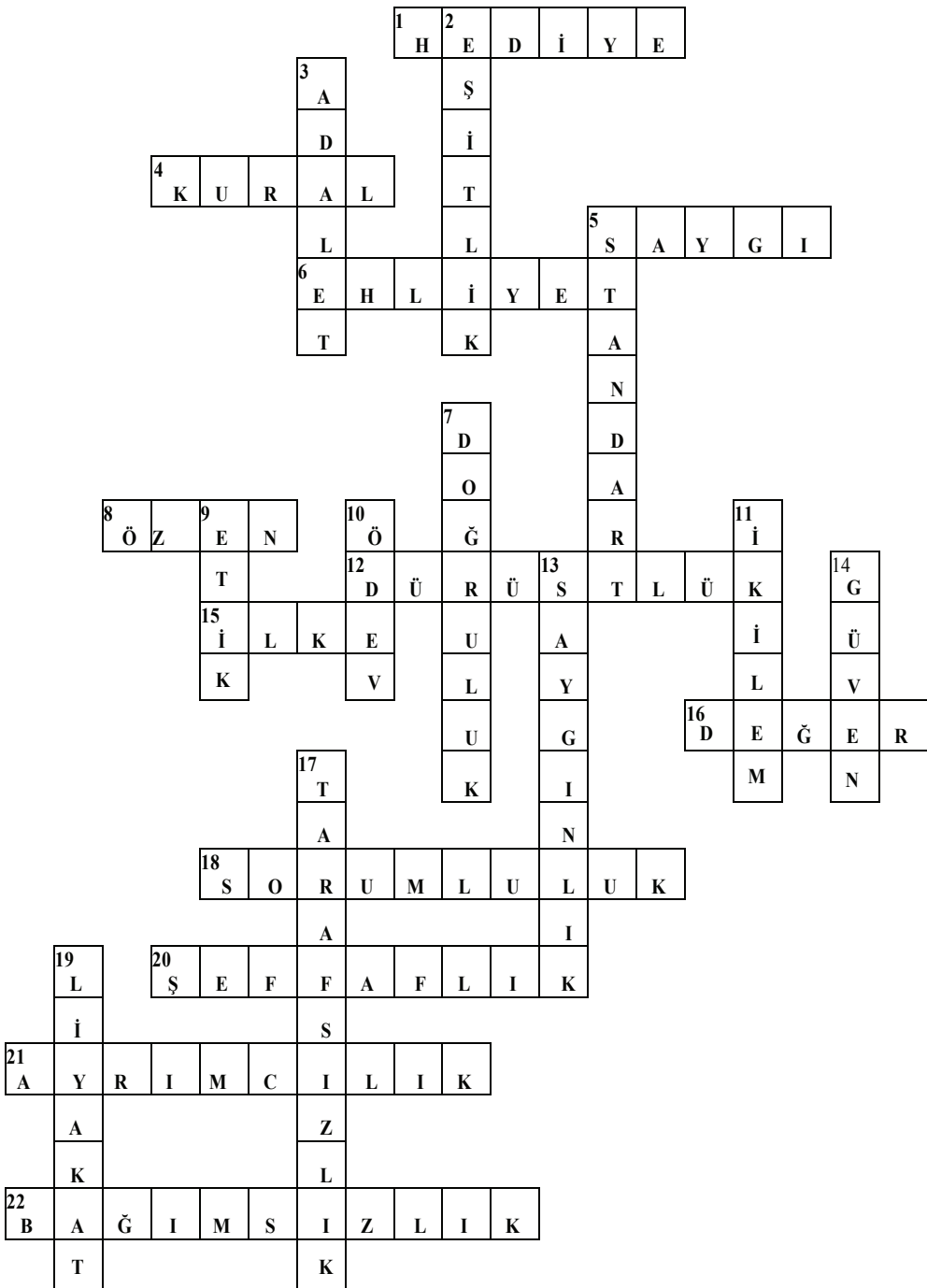
Yukarıdan Aşağı

2. Yasalar karşısında ve siyasal, toplum-
sal haklar bakımından yurttaşlar arasın-
da hiçbir ayırım bulunmaması durumu.
3. Hak edene hak ettiği gibi davranma.
5. Beklenen davranışların sergilenmesi,
istenmeyenlerden kaçınılmasında reh-
berlik yapan sistemlerdir.
7. Vazgeçmesi için yapılan bütün caydı-
rıcı etkilere rağmen kişinin ahlaki, ente-
lektüel veya sanatsal ilkelerine tutarlı bir
şekilde bağlılık göstermesi demektir.
9. İnsan tutum ve davranışlarının iyi kö-
tü-doğru yanlış açısından yargılanmasın-
da rehber alınan ilkeler bütünü.
10. Yükümlülükler ve yasaklardan olu-
şan ve daha çok içten gelen bir sorumlu-
luk duygusu.
11. İki veya daha fazla yarışan değer in çar-
tışma halinde olmasıdır.
13. Kendisine değer verilmek, saygı gör-
mek. Aranmak, istenmek, beğenilmek,
tutulmak.
14. Korku, çekinme ve kuşku duymadan
inanma ve bağlanma duygusu. Bir şey-
den umulan, beklenen niteliğe inanıp
ona göre davranma.
17. Yansız kalmak, gerçeği yansıtmak, de-
ney, gözlem, kanıt ve somut veriler üze-
rinden hareket etmek.
19. Bir kimsenin, kendisine iş verilmeye
uygunluk, yaraşırılık durumu.

8.10. ETİK KAVRAM BULMACASI VE CEVAP ANAHTARI



Etik Kavram Bulmacası Cevap Anahtarı



BÖLÜM 9: YARGIDA ETİK İKİLEMLER VE ETİK DIŞI DAVRANIŞLARI HAKLILAŞTIRMA BİÇİMLERİ⁹³

9.1. ETİK İKİLEM

Çok basit bir anlatımla karar verme, bir bireyin, yöneticinin ya da kurumun birden çok seçenek arasından birini seçmesidir. Eylemi etkileyen her türlü yargı, karar niteliği taşır. Bireyler karar verirken çeşitli seçimler yapmak zorunda kalırlar. Bu seçim sürecinde bazen hangi seçeneğin en doğru karar olacağı konusunda kararsızlığa ve ikileme düşerler. Bazen doğru olanı değil, çıkarlarına uygun olanı seçebilmek için sahte gerekçeler üretirler.

Etik ikilem, iki veya daha fazla yarışan değer çatışma halinde olmasıdır. Genellikle üç tür etik ikilemle karşılaşma olasılığı vardır:

- a) İki iyi durumdan birini seçmek.
- b) İki olumsuz durumdan birini seçmek.
- c) Farklı taraflar üzerinde farklı etkiler yaratacak seçeneklerden birini seçmek.

Etik ikilemleri başarılı biçimde yönetmek için en iyi kılavuz meslek etiği değer, ilke, kural ve standartlarıdır.

9.2. ETİK DIŞI DAVRANIŞLARI HAKLILAŞTIRMA BİÇİMLERİ

Etik gerekçelendirme, bir kişinin karar, eylem ve davranışlarını haklı ve mantıklı göstermeye çalışmasıdır. Karar, eylem ve davranışları haklı göstermek için bireyler çeşitli yollara başvururlar. Bu yollardan en önemlisi etik dışı davranışların haklılaştırılması için üretilen bahanelerdir. Aşağıda etik dışı davranışları haklılaştırmada başvuru yaygın gerekçeler yer almaktadır.

9.2.1. Gerekli ise Etikdir (Sahte Gereklilikler Tuzağı)

Yasal ve etik sınırlar içinde olan ve belli durumları kurtarmak için rahatlatıcı ve uygun görünen davranış yollarının seçilebileceğine inanmak, etik dışı davranışların haklılaştırılmasında kullanılan yöntemler-

93 NOT: Bu kısımdaki bilgiler aşağıdaki kaynaklardan alınmıştır:

Aydın, İ. (2016). Eğitim ve Öğretimde Etik. (8.Baskı). Ankara: PEGEM –A Yayıncılık.

Aydın, İ. (2016). Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik. (8.Baskı). Ankara: PEGEM –A Yayıncılık.

den biridir. Gerekli olma durumunun uygun sayılmak için yeterli olacağı gibi yanlış bir varsayıma dayanmaktadır. Bu durum, etik dışı amaç ve görevlerin yerine getirilmesinde çeşitli zorunluluklar nedeniyle amacın aracı doğruladığı gibi bir gerekçelendirmeye yol açar. Örneğin, işlerin çok yoğun olması gerekçesiyle tetkik hâkiminin elektronik imzayı şifresi ile birlikte kaleme bırakması. Bu örnekte, işlerin çokluğunun bir gereklilik olarak kabul edilmesi ve elektronik imzanın kaleme bırakılmasının etiğe uygun olduğu konusunda (sahte) gerekçe üretilmesi söz konusudur. Hâlbuki gerçek (ıslak) imzanın iş yoğunluğu nedeniyle nasıl başkası yerine atılabileceği savunulamaz bir durum ise, elektronik imzanın da başkası yerine atılmasının savunulacak bir tarafı yoktur.

9.2.2. Sonuçta Herkesin Yararı Sağlanacak

Etik dışı davranışını gerekçelendirme konusunda rahatsızlık duyan kişiler, kendilerine yüce bir amaç ararlar. “Herkesin yararına olacak” gerekçesi, çıkar çatışmaları, kayırmacılık ve mevcut kural ve süreçlerin ihlal edilmesinde baştan çıkarıcı bir yaklaşımdır.

9.2.3. Toplumun Çıkarları için İşleri Çabuklaştırmak Amacı ile Bazı Standart ve Prosedürlerin Atlanabileceği Düşüncesi

Standartlar, bir şeyi yapmanın kabul edilmiş ve tekrarlanabilen yollarıdır. Standartlar bir işin ya da hizmetin etkili ve güvenilir biçimde yerine getirilmesini sağlayan ve böylece yaşamı daha kolay hale getiren ölçütlerdir. Özellikle meslek etiğinde, standartların bilinmesi ve uygulanması, etik davranışın sağlanması açısından çok önemlidir. Örneğin, mal ve hizmet alımı ya da personel istihdamı sırasında zaman kaybına neden olmamak için ilan yapılmaması ya da ilan süresinin makul olmayacak şekilde kısa tutulması etiğe uygun değildir. Ayrıca, satın alınan malın veya hizmetin ya da istihdam edilen personelin niteliğinin, mevzuatta öngörülen standartlar uygulansaydı dahi değişmeyeceği şeklindeki gerekçe de etik açıdan savunulamaz.

9.2.4. Kimsenin Durumu Fark Etmeyeceği İnancı

Yapılan bir şeyin başkaları tarafından fark edilmeyeceği inancı da etik dışı davranışların gerekçelendirilmesinde kullanılan bir başka yöntemdir. Ancak işyerinden çalınan küçük şeylerin fark edilmeyeceği inancı, zamanla yerini büyük suçlara ve hırsızlıklara bırakabilir. Oysa akvaryum teorisine göre, herkesin ne yaptığı, akvaryumdaki balıkların dışarıdan görüldüğü gibi görünür.

9.2.5. Yakalanırsam Kurum Bana Arka (Sahip) Çıkar İnancı

Bazı kamu görevlilerinin, kuruma yarar sağlayan ancak etik ilkeleri ihlal eden bir davranış nedeniyle yakalandıklarında, kurum ya da yöneticilerin kendisine arka çıkacağına veya koruyacağına inanması da etik dışı davranışları haklılaştırmalarına yol açabilmektedir. Örneğin, mesaiye uymamak ya da mesai günleri işe gelmemek, genel kurul toplantılarına katılmamak, kuruma ait resmi araç ya da malzemeleri özel işinde kullanmak, kurumun yönetim veya disiplin organlarının bu gibi davranışlara yaptırım uygulamayacağına ilişkin inançtan doğar. Kurumun yönetim veya disiplin organlarının etik dışı davranışlara karşı harekete geçmemesi, söz konusu davranışları meşrulaştırmadığı gibi yönetim ve denetim görevlilerinin tutum değiştirmesi ya da bizatihi bu görevlilerin değişmesi nedeniyle disiplin süreçleri başlayabilir.

9.2.6. Başkaları ile Kendini Karşılaştırma

Bir kişinin başkalarının etik dışı davranışlarını örnek göstererek kendi yaptığı etik dışı davranışları önemsiz göstermeye çalışmasıdır. Herkesin hediye aldığı, herkesin işe geç geldiği şeklindeki gerekçeler de etik dışı davranışları haklı kılmaya yeterli değildir.

9.2.7. Yüce/Asil/Kutsal Amaç için Yozlaşma (noble cause corruption)

Bazı meslek mensupları, “vatan ve millet menfaati”, “mağdurun yanında olmak” veya “meslektaşla sahip çıkmak” gibi “kutsal (ulvi) amaçlar” arkasına sığınarak ya da doğru olduğuna inandıkları bazı idealler uğruna etik olmayan uygulamalar yapabilirler. Bu duruma “yüce / asil / kutsal amaç için yozlaşma (noble cause corruption)” denilmektedir. Örneğin, devlet bütçesinden tasarruf edilmesi amacıyla davanın taraflarından kalemin teşrif edilmesinin ya da malzeme ihtiyacının karşılanmasının talep edilmesi etiğe uygun değildir.

9.2.8. Meslektaşlarının Suçlarını Gizleme

Aynı mesleğe mensup kişiler, meslektaşlarına yönelik suçlamalar karşısında da sessiz kalmayı (code of silence) tercih edebilirler. “Yalnızca bir arkadaşla yardım ediyorum”, “benim bu işte bir çıkarım yok” düşüncesi gerekçe olarak ileri sürülebilir ise de bu görüşler etik açıdan savunulamaz. Bir kamu görevlisinin etiğe aykırı davranışı, bütün kurumun toplum gözünde güven kaybetmesine neden olabilir. Bu nedenle

meslektaşın suçlarının gizlenmesi hatalıdır. Etiğe aykırılık halinde eylemin niteliğine göre böyle bir davranışı yapanlar uyarılmalı ya da ilgili makama bildirilmelidir.

9.2.9. Kimse Zarar Görmeyecek

Yanlış davranışların gerekçelendirilmesinde, bir kimsenin, hiç kimsenin açıkça zarar görmedikçe etik ilkelerin ihlal edilebileceğine inanması da yanlış bir gerekçelendirme biçimidir. Özellikle, aileden birinin kayırılması, birilerine kazanç sağlayacak gizli bilgilerin açıklanması, bir kimsenin konumunu kişisel çıkar sağlamak için kullanması gibi konularda bu tür gerekçelendirmeler yapılmaktadır.

9.2.10. Herkes Aynı Şeyi Yapıyor

Herkesin yanlış yapması, yanlışlığı doğru kılar mı? Elbette ki hayır.

9.2.11. Kişisel Olarak Benim Kazancım Yoksa Uygundur

“Kişisel olarak benim çıkarım yok, önemli olan işlerin yapılması, bu nedenle kuralları biraz esnetmekte bir sakınca yoktur.” düşüncesi de kamu görevlileri tarafından sık kullanılan bir haklılaştırma biçimidir. Başkalarının kazancı için yapılan davranışlarda kişisel kazancın olmasının, davranışların uygunluğunda tek ölçüt sayılması yanlış bir varsayımdır.

9.2.12. Hak Ettiğimi Alamıyorum

“Üstlerim benim değerimi bilmiyor, ben sömürülüyorum, o halde ben de kendi çıkarlarımı düşünmek zorundayım.” düşüncesi de etik ihlaline gerekçe olarak ileri sürülebilmektedir. Çok çalıştığını ve az kazandığını düşünen kişilerin hizmetin gerektirdiği ücret dışında çeşitli kayırıcı hizmetleri kabul etmeleri ya da bahşiş almaları konusunda başvurdukları bir gerekçelendirme biçimidir. Bu anlayış ayrıca hastalık izinlerinin kötüye kullanılması, sigorta bildirimleri, fazla mesai, özel telefon görüşmelerinin resmi telefonla yapılması ya da kurumsal kaynakların kişisel amaçlarla kullanılması gibi konularda da sık görülür.

9.2.13. Hala Tarafsız Olabilirim

Tarafsızlığınızı kaybettiyseniz, tarafsızlığınızı kaybettiğinizi göremezsiniz. Minnettarlık, arkadaşlık veya gelecekte kazanılabilecek çıkarlar yargılarınızı etkileyen hassas durumlardır. Size bir çıkar sağlayan kişi, bunun sizin yargılarınızı hiçbir şekilde etkilemeyeceğine inanır mı? Kendisine yardım edecek pozisyonda olmasaydınız, bu kişi size çıkar sağlamaya devam eder miydi?

9.2.14. Benden Bulmanın Düşüncesi

“Aslında cezalandırılması gerekir ama benden bulmanın” düşüncesi ile sorumluluktan kaçmak yaygın görülen bir düşünce biçimidir.

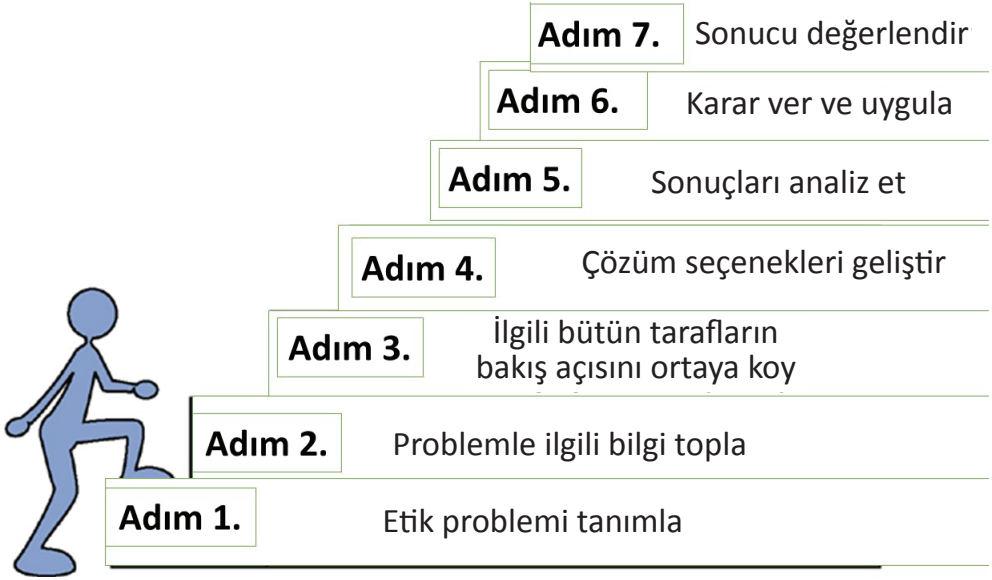
9.2.15. Yasalsa Sorun Yok Düşüncesi

Yasaların izin verdiği bazı davranışlar etik olarak sorunlu olabilir. Örneğin sirk hayvanlarının eğlence amacıyla kullanılmasında yasal bir engel yoktur. Ancak hayvan hakları hareketinin gelişmesinden sonra bu konularda ciddi etik tartışma başlamıştır. Sirk hayvanlarının işkence, dayak ve açlıkla terbiye edilmesinin; yunusların travmatik şekilde yakalandıktan sonra bir parça balık için taklalar atmaya zorlanmasının; beton havuzların içinde hasta olmalarının ve ömürlerinin kısılmasının, etik dışı bir uygulama olduğu kabul edilmektedir. Ancak yasal olarak gerek sirklerin gerekse yunus parklarının açılmasının önünde şimdilik bir engel bulunmamaktadır.

BÖLÜM 10: ETİK KARAR VERME AŞAMALARI VE DAVRANIŞIN ETİK AÇIDAN YARGILANMASI

10.1. ETİK KARAR VERME AŞAMALARI

Etik açıdan savunulabilir kararlar verebilmek için, etik karar verme sürecinin izlenmesi önemlidir. Aşağıda bu şemalara yer verilmiştir.



10.1.1. Aşama 1: Etik Problemin Tanımlanması

Karşılaştığınız durumla ilgili temel etik ikilemi ve etik sorunu belirleyin. Hangi etik ilke ya da kuralların ihlal edildiğini tanımlayın. Etik ilke ve kurallara göre ne yapılması gerektiğini belirleyin. Olması gereken nedir?

Örneğin, üyelerinin sıklıkla mahkeme huzuruna gelme olasılığı bulunan, kolluk kuvvetleri, yolsuzlukla mücadele teşkilatı, gümrük ve vergi idaresi tarafından işletilen veya bunların üyelerine yönelik olan tesisleri ziyaretleri sırasında hâkimler dikkatli olmalıdır. Hâkimin, yer yer polis tesislerinde akşam yemeğine katılma davetini kabul etmesinde bir sınırlama olmasa da, bu gibi kulüpler ve tesislerin düzenli veya sık kullanıcısı olması tercih edilmemelidir⁹⁴.

94 Commentary, (2007), p.118.

10.1.2. Aşama 2: Gerçekler Ne Diyor?

Konu hakkında bildiğimiz gerçekler nelerdir? Konu hakkında bilmediğimiz gerçekler nelerdir? Durum hakkında daha fazla bilgi edinebilir miyim? Bir karar verecek kadar bilgim var mı? Daha fazla bilgi toplamalı mıyım?

10.1.3. Aşama 3: Bütün Tarafların Bakış Açısını Anla

Etik bir durumda taraflar, alınacak karardan etkilenen kişileri ifade eder. Olayın taraflarının tek tek analiz edilmesi, yarar ve zarar görme ve bunu hak etme açısından değerlendirilmesi gereklidir.

10.1.4. Aşama 4: Ne Gibi Seçenekler Geliştirilebilir?

Olası eylem, strateji, alternatif ve seçeneklerin belirlenmesi gerekir. Bütün seçeneklerin etik ilkeler açısından olumlu ve olumsuz yanları gözden geçirilmelidir. Seçeneklerin değerlendirilmesinde aşağıdaki kriterler kullanılabilir:

- Hangi seçenek, en fazla yarar sağlar ve en az zarar verir? (Faydacı Yaklaşım)
- Hangi seçenek, taraf olan herkesin haklarına daha fazla saygılıdır? (Haklar Yaklaşımı)
- Hangi seçenek, insanlara eşit ve adil davranmayı sağlayabilir? (Adalet Yaklaşımı)
- Hangi seçenek, bütün toplumun en çok yararına olur? (Ortak İyi Yaklaşım)
- Hangi seçenek, beni olmak istediğim kişi gibi davranmaya yönlendiriyor? (Erdem Yaklaşımı)

10.1.5. Aşama 5: Ne Yapmam Gerekir?

Temel değerler doğrultusunda temel seçeneğin belirlenmesi, seçimle ilgili daha fazla bilgi toplanması, kararın verilmesi, kararın sonuçlarının ve sorumluluğunun değerlendirilmesi gerekir.

10.1.6. Aşama 6: Seçiminizi Nasıl Gerekçelendirebilirsiniz?

Seçiminizi destekleyecek nedenleri ortaya koyunuz. Kararınızı ka-

muoyuna açıkladığınızda ne hissedeceksiniz? Siz bu durumda olsaydınız bu karar size uygulansaydı ne düşünürdünüz?

10.1.7. Aşama 7: Kararının Sonuçları Ne Oldu?

Yaptığınız seçimin ya da verdiğiniz kararın uygulanması nasıl sonuçlar doğurdu? Bu etik sorunun bir daha ortaya çıkmaması için neler yapılmalı, nelerin değişmesi gereklidir?

10.2. DAVRANIŞIN ETİK AÇIDAN YARGILANMASI

Bir kişi, belli bir konuda karar vermeden önce aşağıdaki sekiz soruya yanıt vermelidir:

1. **Bu doğru mu?** Etik değer, ilke, kural ve standartlara uygun mu?
2. **Bu adil mi?** Sana yapılıyorsa adil bulur muydun?
3. **Gazetede yayınlansaydı ne hissederdin?** Karar ya da eylemin gazetelerde yayınlanıp, kamuoyuna mal olsaydı rahatsız olur muydun?
4. **Birisi zarar göreceksen bu kim?** Bunu hak ediyor mu? Haksız bir şekilde başka birisine çıkar sağlıyor musun?
5. **Aileniz, çocuğunuz ya da akrabalarınıza bunu söyler miydiniz?**
6. **Herkes senin gibi davransaydı ne olurdu?**
7. **Bir soruşturma açılrsa kendini savunabilir misin?**
8. **Olay nasıl kokuyor?** Sezilerin bu karar ya da eylem konusunda sana ne söylüyor?

BÖLÜM 11: ETİK BİLGİSİNİ PEKİŞTİRME ETKİNLİKLERİ

11.1. ETKİNLİK 20: YARGI ETİĞİ BELLEK MATRİSİ

Amaç: Katılımcıların yargı etiği kurallarını, bağlı olduğu etik ilke ile ilişkilendirme becerisini geliştirmek.

Yönerge: Katılımcılardan aşağıdaki matrisi dikkatle okumalarını ve hangi kuralların hangi ilke ile ilgili olduğunu belirleyerek, Etik İlkeler Kitapçığında yer alan kuralları temsil eden rakamları ilgili ilkenin kutucuğuna yazarak işaretlemelerini isteyiniz.

Süre: 15 dk.

	İlke		Kurallar
1	Bağımsızlık	A	Hâkim, tarafsız olarak karar veremeyeceği durumda veya makul bir kişinin gözünde, tarafsız olarak karar veremeyeceği izleniminin doğabileceği durumlarda, hangi aşamada olursa olsun davadan çekilir.
2	Tarafsızlık	B	Hâkim, kamuoyu tepkisini yatıştırmak, eleştirilerin önüne geçmek veya uygunsuz çıkarları gerçekleştirmek üzere hukuktan asla sapmaz.
3	Dürüstlük	C	Hâkim, daima halkın gözü önünde olduğundan, normal bir vatandaşa göre külfet olarak nitelendirilebilecek kişisel sınırlamaları kabullenir, bunlara isteyerek uyar.
4	Mesleğe Yaraşırılık	D	Hâkim, yargı görevinin ifasında, söz veya davranışlarıyla, anılan nedenlerden dolayı, herhangi bir kişi veya gruba karşı yanlı veya önyargılı davranışlar sergilemez.
5	Eşitlik	E	Hâkim, yargı personelinin, yargılama faaliyetine ilişkin olarak yaptığı, yapacağı veya yapmaktan kaçınması gereken herhangi bir eylem veya işleme ilişkin olarak, hediye, borç, ağırlama, yarar, ayrıcalık veya lütuf gibi bir menfaat talep etmelerine ve kabul etmelerine izin vermez.
6	Ehliyet ve Özen	F	Adalet erişim, hukukun üstünlüğü için vazgeçilmez önemde olduğundan, hâkim, kendi yetkileri dâhilinde, bu erişimi kolaylaştıracak ve artıracak usulleri benimser.
		G	Hâkim, mahkeme kararlarındaki muhalefet şerhlerini yazmak da dâhil olmak üzere tüm yargısal görevlerini etkin bir şekilde, âdilane ve makul bir süre içerisinde yerine getirir.
		H	Hâkim, taraflara, tanıklara, avukatlara, yargı personeline, yargıdaki meslektaşlarına ve ilgili tüm kişilere karşı gereken duyarlılığı eşit şekilde göstererek yargılama faaliyetini yürütür.
		I	Hâkim, yargı makamının itibarını, kendisine, aile fertlerinden birisine veya başka bir kimseye özel çıkar sağlamak üzere kullanmaz.

	J	Hâkim, tüm faaliyetlerinde, hukukun üstünlüğüne saygılı olduğunu gösterir, yargının dürüstlüğüne ve bağımsızlığına halkın güvenini yükseltecek biçimde davranır.
	K	Hâkim, önündeki veya önüne gelmesi muhtemel bir dava hakkında, bilerek ve isteyerek, yargılama aşamasının sonuçlarını veya sürecin açık biçimde adil olma niteliğini makul ölçüler çerçevesinde etkileyecek veya zayıflatacak aleni veya zımni herhangi bir yorumda bulunmaz.
	L	Hâkim, yasama ve yürütme erkleriyle uygunsuz ilişkilerden ve bu organların etkisinden uzaktır; aynı zamanda, makul bir kişinin gözünde, bu türden ilişki ve etkilerden uzak olduğunu gösterir.

11.2. ETKİNLİK 21: ETİK KARAR VERME VE ÖRNEK OLAY YAZMA

Amaç: Etik dışı davranışların tarafları nasıl etkilediği konusunda farkındalık kazandırmak ve etik karar verme süreçlerini analiz etmek.

Yönerge:

1. Katılımcıları 4 gruba ayırıp gruplarda yer alan üyelerin, yargı etiği ilkeleri ile ilgili olarak birer kısa senaryo yazmalarını isteyiniz. Bu senaryoda bir etik ikilem ve karar durumu yer almalıdır.

2. Yazılan senaryoların diğer grup üyeleri ile değiştirilmesini isteyiniz.

3. Katılımcıların senaryoları okumalarını isteyiniz.

4. Ardından grup üyelerinin her bir senaryo için aşağıdaki soruları cevaplamalarını isteyiniz:

a) Bu olayda temel etik sorun nedir? İhlal edilen etik ilkeler hangileridir?

b) Bu olayda etkilenen taraflar kimlerdir?

c) Bu olayda etik bir karar vermek için ne gibi seçenekler oluşturulabilir?

ç) Siz olsaydınız hangi seçeneği seçerdiniz? Nasıl davranırdınız?

d) Kararınızın etik açıdan doğruluğunu nasıl gerekçelendirirdiniz?

Süre: 30 dk.

11.3. ETKİNLİK 22: RULMAN

Amaç: İki günlük eğitim sürecince katılımcıların öğrenmelerinin eğlenceli bir biçimde değerlendirilmesi, tekrar ve pekiştirme sağlanması.

Yönerge:

1. Katılımcılardan, Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri ve iki günde öğrendikleri

tüm bilgileri dikkate alarak kısa cevaplı iki soru hazırlamalarını isteyiniz.

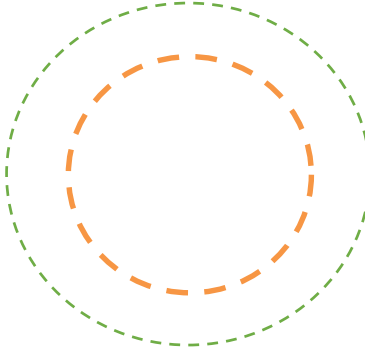
2. Daha sonra katılımcılardan ayağa kalkarak iç içe iki halka ve birbirlerinin yüzüne bakacak biçimde eşleşmelerini ve ayakta durmalarını isteyiniz.

3. Birbirlerine hazırladıkları soruları sormalarını söyleyiniz.

4. Soruların cevaplandırılmasının ardından iç gruptaki katılımcıların bir zil ya da düdük çalınmasını takip ederek her seferinde sağa doğru bir kayarak yeni katılımcılarla eşleşmesini ve birbirlerine yine sorular sormalarını isteyiniz. Bu uygulamayı ilk eşleşen kişiler tekrar karşılaştıncaya kadar devam ettiriniz.

5. Böylece öğrenilenlerin tekrarını ve pekiştirilmesini sağlayınız.

Süre: 15 dk.



11.4. ETKİNLİK 23: KONUŞMA HALKASI

Amaç: İki günlük Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri eğitiminin değerlendirilmesini sağlamak ve katılımcılardan geri bildirim almak.

Yönerge:

1. Katılımcıların halka şeklinde oturmasını sağlayınız.
2. Konuşma sırasını belirtecek bir cisim bulunuz. Buna konuşma nesnesi denir.
3. Bu cismi sırasıyla elden ele dolaştırarak konuşma sırasını diğerine veriniz.
4. İki günlük eğitimle ilgili duygu ve düşünceleriniz nedir? Sorusunu sorunuz.
5. Konuşma nesnesini yanınızdaki katılımcıya vererek konuşmayı başlatınız.
6. Tüm grup görüşlerini açıkladıktan sonra teşekkür ederek toplantıyı bitiriniz.

Süre: 15 dk.

BÖLÜM 12: YARGI ETİĞİ İLE İLGİLİ ÖRNEK SENARYOLAR

12.1. BAĞIMSIZLIK DEĞERİNE İLİŞKİN SENARYOLAR

1. Tetkik Hâkimi “T”nin avukat “A” ile fakülteden beri süregelen bir dostlukları vardır. Sohbetleri esnasında “A” vekillik yaptığı bir dosyanın çalıştığı büro için çok anlamlı olduğunu, kararın lehlerine çıkmaması durumunda kendisinin bürodan kovulabileceğini, müvekkilinin çok önemli ve güçlü biri olduğunu, stres altında bulunduğunu beyan etmiştir. Bir süre sonra, mahkemece verilen karar temyiz edilmekle “T”nin görevli olduğu daireye gelmiş ve tesadüfen dosya “T”ye tevzi edilmiştir. T, avukat arkadaşının adını görünce ve dosyayı okuyunca arkadaşı “A”nın stresli hali gözünün önüne gelmiştir. Ancak “T”, görevinin gereklerini düşünerek dosyayı objektif bir şekilde okumuş ve heyete sunmuştur.
2. C mesleğinin başında idealist, çalışkan ve genç bir hâkimdir. Kura kararnamesi ile K ilçesine atanır. Yaklaşık üç ay çalıştıktan sonra annesinin rahatsızlanması nedeniyle memleketine ya da memleketine yakın bir yere atanmak ister. Yaptığı araştırma sonucu Yargıtay tetkik hâkimliği görevinin sürekli mesai istememesi, nöbet olmaması ve çalışılan yerde oturma zorunluluğu olmaması nedeniyle kendisine uygun olduğunu düşünür. Bu görüşü ailesi ve kıdemli meslektaşlarıyla görüşür ve atanma talepli dilekçe hazırlayıp HSK’ya verir. Yargıtay tetkik hâkimliği çok istek alan bir görev olması nedeniyle ihtiyaçtan fazla talep olmaktadır. Hâkim C çalıştığı ilçede bulunan iktidar partisi ilçe başkanından yardım talep eder. Bu amaçla, ilçe başkanı ile sık sık bir araya gelmeye ve telefonlaşmaya başlar. Bu görüşmelerin birinde ilçe başkanı Hâkim C’nin ataması için görüşmeler yaptığını, durumun olumlu olduğunu söyler. Bu sırada, telefonu çalar, arayan kişi ile konuşurken “Şu an Hâkim Beyle beraberim” der ve telefonu kapatır. Akabinde, Hâkim C’ye döner ve arayanın teyzesinin oğlu olduğunu, kaçak sigara yakalattığı için davası bulunduğunu, sahibi olduğu araç üzerinde şerh bulunduğunu ve kaldırılmasını istediğini söyler. Hâkim C, parti ilçe başkanının konuşmasından rahatsız olur, fakat annesinin durumunu düşünerek atamaya yardımcı olacağı kanaatiyle ara celse açıp araç üzerindeki şerhi kaldırır.
3. Yargıtay Daire Başkanı “B” yeni emekli olup, şirketlere danışmanlık yapmak üzere şirket kurmuştur. “B”nin Yargıtay ile ilişkileri güçlü olduğu için, Yargıtay üyesi “Y”nin daire başkanı seçilmesine desteği de olmuştur. Bu nedenle “Y”, “B”ye karşı olumlu duygular taşı-

maktadır. Danışmanlık şirketine yapılan başvuru ile ilgili olarak “B” Yargıtay’da bir dosyanın olduğunu öğrenir. Bu dosyanın içeriğindeki bilgiye ulaşması halinde danışmanlık konusu olan olayla ilgili çok başarılı bir rapor hazırlayabilecektir. “B”, bu sebeple ilgili dosyanın “Y”nin dairesinde olduğunu öğrenince “Y” ile irtibata geçmeye karar verir ve randevu talep eder.

12.2. TARAFSIZLIK DEĞERİNE İLİŞKİN SENARYOLAR

1. Başkanvekili konumundaki üye (Y)’nin çocuğu avukat olarak çalışmaktadır. (Y), avukat çocuğunun vekili olduğu ve arşivde inceleme sırası bekleyen dosyasının ön incelemesinin yapılarak geri çevrilmesi için görevli tetkik hâkimi (X)’ten, yazı işleri müdürü aracılığıyla talepte bulunur. (X)’in bu istemi yerine getiremeyeceğini bildirmesi üzerine (Y)’nin (X)’e olan davranışları değişmiştir. (Y) ile (X)’in aynı ortamda çalışması çekilmez hale gelmiştir. Bu nedenle, X daireden ayrılmayı düşünmektedir. Ancak yıllarca emek verdiği daireden uzaklaşmak ve uzmanlaştığı konuların dışındaki davalara bakan bir dairede çalışmak istememektedir.
2. Tetkik hâkimi “X”in babası hakkında açılan bir davada babası aleyhine karar verilmiştir. Davanın konusu, tetkik hâkimi “T”nin görev yaptığı dairenin bakmakta olduğu işlerle ilgilidir. “X” ve “T” yakın arkadaşlardır. “X”, “T”yi arayarak kararı temyiz edeceklerini, temyiz dilekçesine neler yazılabileceğini, dairenin bu konudaki uygulamalarını sormuş ve “T” de bu sorulara cevap vererek temyiz dilekçesinin hazırlanmasına yardımcı olmuştur. Temyiz edilen dosya ilgili Yargıtay dairesine gelmiş ve “T” ye tevzi edilmiştir. “T” dairenin uygulamaları sabit olduğundan dosyayı okuyup heyete sunmakta bir mahsur görmemiştir.
3. Yargıtay üyesi A, dairesinde bulunan bir dosyanın tarafını tanımaktadır. Dosya tarafı olan X, A ile irtibata geçerek hakkında yanlış karar verildiğini ispatlamaya çalışır. Yargıtay üyesi A da hem X’e olan yakınlığı hem de adaletin sağlanması gayesiyle dosyanın tevzi edildiği T isimli tetkik hâkimiyle görüşerek, dosyayı inceleyip kendisine bilgi vermesini ister. T dosyayı inceleyerek X aleyhine yanlış uygulama yapıldığı kanaatine vararak durumu üye A’ya bildirir. A da hem yardım etme hem de adaletin tecellisi adına T’den dosyayı ilk müzakerede kendisinin dâhil olacağı heyete sunmasını ister.
4. A avukat iken, hâkimlik sınavını kazanıp, hâkimlik mesleğine geçer. Yargıtay’a tetkik hâkimi olarak atanır. A, avukatlık yaptığı dönemde

B'nin taraf olduğu davanın vekilliğini üstlenmiştir. Dosya mahkemeye-
since karara bağlandıktan sonra temyiz incelemesi için A'nın görev
yaptığı daireye gönderilmiştir. A hâkimlik mesleğine geçtiği için ve-
kili olduğu tüm dosyalardan çekilmiştir. Ancak söz konusu dosya
A'ya tevzi edilmiştir. A, dosyayı okurken bu hususu fark etmiştir.
Buna rağmen daireye bu durumu bildirmeyip incelemiştir. A taraf-
lı davranmamıştır, dosyayı olduğu gibi heyete aktarmıştır. Dosya
A'nın (avukatken) vekilliğini üstlendiği taraf lehine sonuçlanmıştır.

12.3. DÜRÜSTLÜK DEĞERİNE İLİŞKİN SENARYOLAR

1. (A), Yargıtay tetkik hâkimi olarak 3 yıldır görev yapmaktadır. Görev yaptığı (X) dairesinde tetkik hâkimleri arasında müzakere günlerini nasıl belirleyecekleri arasındaki tartışma eskiden beri sürüp gitmektedir. (A)'nın müzakere günü pazartesi olup, hafta sonunu dosya çalışmak ve rapor tekrarı yapmak ile geçirmektedir. Her ne kadar mesleki kıdemi en az olsa da (A), pazartesi günü müzakereye girmesinin kendisine yapılan bir haksızlık olduğunu düşünmektedir. Bunun üzerine (A), eşinin pazartesi günleri tedavi olmak zorunda olduğunu ve çocuklarına o gün kendisinin bakması gerektiğini söyleyerek daire başkanının müzakere gününü çarşambaya aldırmasını sağlamıştır. (A), bu başarısı ile övünmektedir. Bu nedenle uyguladığı yöntemi aile çevresinde anlattığı gibi iş dışındaki arkadaşları ile de paylaşmıştır. Öte yandan, (A)'nın sorunları kolaylıkla çözebildiğini düşünen arkadaşı (B), Yargıtay Başkanlığında işe girmek istemektedir. Bu durumu (A)'ya anlatması üzerine (A), işe alım ile ilgilenen merciiler ile görüşerek Bayan (B)'nin işe alınacağını taahhüt etmiştir.
2. Avukat B'nin, Yargıtay'da duruşmalı olarak incelenmek üzere bekleyen dosyası vardır. Vekâlet ücretini çabucak alabilmek için dosyanın bir an önce sonuçlanmasını istemektedir. Bu sebeple aynı dairede çalışan ve okul arkadaşı olan üye Z ile görüşmeye giderken hediye vermek üzere bir saat alır ve talebini iletmeye gider.
3. Yargıtay daire başkanlığı görevinden emekli olan (X), emekli olduktan sonra ünlü bir şirketin hukuk danışmanı olarak çalışmaya başlamıştır. Şirketin önemli bir dosyası, (X)'in emekli olduğu Yargıtay'ın ilgili dairesine temyiz incelemesi için gelmiştir. Bunun üzerine (X), kendisinin de yakinen tanıdığı ve arkadaşlığını devam ettirdiği hâlihazırdaki daire başkanı (Y)'nin yanına giderek dosyayı onunla görüşmek için randevu almıştır.

12.4. MESLEĞE YARAŞIRLIK DEĞERİNE İLİŞKİN SENARYOLAR

1. Yargıtay'da daire başkanı olan X, aynı dairede uzun süredir yazı işleri müdürlüğü yapmakta olan M ile oldukça uyumlu çalışmaktadır. M iş yükünden yakınmakta ve daha geniş bir odada çalışmak istediğini sürekli olarak dile getirmektedir. Daire başkanı X aldığı karar ile dairede tetkik hâkimlerinin kararları teslim ederlerken en ufak bir düzeltmenin dahi personel ve müdür tarafından yapılmayacağını, tetkik hâkimlerinin düzeltmeleri bizzat daireye gelerek yaptıktan sonra ayrılacaklarını ifade etmiştir. Ayrıca, dairede tetkik hâkimlerinin kullandığı daha geniş odanın bundan sonra müdüre tahsis edildiğini, tetkik hâkimlerinin de daha küçük odaya geçeceklerini tebliğ etmiştir.
2. Yargıtay tetkik hâkimi (X), "Kim Milyoner Olmak İster?" yarışmasına katılmak istemektedir. Ancak mesleğinin buna engel olduğunu düşünmektedir. Bu isteğini tetkik hâkimi (Y) ile paylaşmıştır. Tetkik hâkimi (Y), Yargıtay tetkik hâkimleri etik eğitim programında katılımcı olarak yer almıştır. (Y), (X)'in bu talebini Yargıtay Yargı Etiği Danışma Kurulu'na iletebileceğini, durumun etik olup olmayacağı hususunda bilgi alabileceğini belirtir. Bunun üzerine (X), Danışma Kuruluna başvurarak, yarışmaya katılmasının etik olup olmayacağı konusunda tavsiye talep eder.
3. Tetkik hâkimi "T" müzakere sırasında dosyanın tarafları ile ilgili heyetin kişisel görüşlerini daire dışında yakınlarına anlatmıştır.

12.5. EŞİTLİK DEĞERİNE İLİŞKİN SENARYOLAR

1. Yargıtay'ın bir dairesine tetkik hâkimi olarak, emekli bir daire başkanının gelini (S) atanır. (S) ile aynı kıdemde bulunan (J)'ye tevzi edilen dosyalar, nitelik ve sayı olarak iki kat ağırlıktadır. (S)'nin çocuk, aile gibi kişisel sorunları gözetilerek zaman zaman esneklik sağlanırken, (J)'nin bu talepleri iş yoğunluğu gerekçe gösterilerek sürekli reddedilmektedir.
2. Tetkik Hâkimi "T" ve "X" aynı dairede görev yapmaktadır. "T" Ankara'da ikamet etmekte, "X" ise eşinin görevi nedeniyle Ankara dışında oturmaktadır. Dosyanın taşınmasının zor olması nedeniyle "X"e ince dosyalar verilmekte ve "X" müzakere günleri dışında günlerini Ankara dışındaki evinde geçirmektedir. "T" ise bekâr olup, dosyalar dışında fazla sorumlulukları bulunmadığından kendisine en kapsamlı dosyalar verilmektedir.

3. Tetkik Hâkimi “A” yasal doğum iznini kullanmış ve dairesindeki göreve devam etmiştir. “A”nın toplam bir yıl süt izni bulunduğu halde çalıştığı dairenin başkanı “B”, hâkimlere eşit sayıda dosya tevzii edilmesi konusunda kararlı olduğu için, “A”ya da diğer hâkimlerle eşit nitelik ve sayıda dosya tevzi eder. Bu durum “A”nın mesleki performansı ve özel hayatını olumsuz yönde etkiler.

12.6. EHLİYET VE ÖZEN DEĞERİNE İLİŞKİN SENARYOLAR

1. Yargıtay Etik, Şeffaflık ve Güven projesi kapsamında Yargıtay tetkik hâkimleri kolaylaştırıcı eğitimi alan ve Birinci Başkanlık tarafından görevlendirilen tetkik hâkimi (X) 2 günlük eğitim nedeniyle Gölbaşı Hâkimevi’ndeki programa katılmıştır. Pazartesi günü müzakeresi bulunan (X) Perşembe ve Cuma günkü program nedeniyle dosyalarını tamamlayamamıştır. Başkana bu durumu ilettiğinde, başkan, kalan dosyaların bir sonraki haftanın müzakeresine eklenmesini talep etmiştir.

EKLER

1. YARGITAY YARGI ETİĞİ İLKELERİ EĞİTİMİ PROGRAMI DEĞERLENDİRME FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu değerlendirme formunun hazırlanmasının temel amacı, uygulanan eğitim programının ne düzeyde etkili olduğunu değerlendirmektir. Vereceğiniz bilgiler bundan sonraki programların geliştirilmesinde bize katkı sağlayacaktır. Lütfen aşağıda verilen ifadelere ne düzeyde katıldığınızı ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.

İFADELER

EVET

KISMEN

HAYIR

- | | | | | |
|----|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. | Eğitim programının amacı açık ve net olarak katılımcılara iletilmiştir. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. | Eğitim programı amacına uygun bir şekilde gerçekleştirilmiştir. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. | Eğitim programının içeriği amaçlara uygun olarak hazırlanmıştır. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. | Programın uygulanması sırasında öğretme-öğrenme sürecine aktif olarak katılım sağlanmıştır. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. | Programın içeriği konuyla ilgili güncel yaşamdan örneklerle desteklenmiştir. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. | Programın uygulanması sırasında etkinlikler teknolojik araç-gereç ve materyallerle desteklenerek sunulmuştur. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

7. Programda görev alan öğretim elemanları alanlarında yeterli bilgiye sahiptir. ☐ ☐ ☐
8. Uygulanan program beklentilerinize yanıt vermiştir. ☐ ☐ ☐
9. Program yeni bilgi ve beceriler kazandırmıştır. ☐ ☐ ☐
10. Program süresi planlanan etkinliklerin gerçekleştirilmesi için yeterlidir. ☐ ☐ ☐

11. Program süresince en çok yararlandığınız etkinlikler hangileridir? (Lütfen yazınız).

12. Programda başka hangi konuların yer almasını isterdiniz? (Lütfen belirtiniz).

13. Aldığınız eğitime 100 üzerinden verdiğiniz not kaçtır? (Lütfen belirtiniz).

2. ETİK SÖZLÜK

Adalet: Hak edene hak ettiği gibi davranmaktır.

Ayrımcılık: Bireylere ya da gruplara karşı, liyakat, yetenek ya da geçmiş performansı temeline dayanmadığı halde bilerek ya da bilmeyerek, kasıtlı ya da kasıtsız olarak yapılan ve eşitliğe aykırı olan davranıştır.

Bağımsızlık: Karar, davranış, tutum ve girişimleri herhangi bir gücün etkisinde kalmadan düzenleyebilmektir. Başkalarının kontrolünden, baskısından uzak olmak ve kararlarını kendi iradesi ile vermektir.

Değer: Bir şeyin iyi kötü ölçüsü, değer yükleyerek oluşan şey. Bireyin bütün karar ve eylemlerini yönlendiren, neye niçin önem verdiklerini açıklayan tercihlerdir.

Doğruluk: Vazgeçmesi için yapılan bütün caydırıcı etkilere rağmen kişinin ahlaki, entelektüel veya sanatsal ilkelerine tutarlı bir şekilde bağlılık göstermesi demektir.

Dürüstlük: İçinde aldatma ve hile olmayan adil ve güvenilir davranışlar sergilemektir.

Ehliyet: Bir işi başarı ve ustalıkla yapabilecek mesleki yeterliliğe sahip olmaktır.

Eşitlik: Yasalar karşısında ve siyasal, toplumsal haklar bakımından yurttaşlar arasında hiçbir ayrım bulunmaması durumudur.

Etik: İnsan tutum ve davranışlarının iyi kötü-doğru yanlış açısından yargılanmasında rehber alınan ilkeler bütünüdür.

Etik ikilem: İki veya daha fazla yarışan değerın çatışma halinde olmasıdır.

Güven: Korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusudur. Bir şeyden umulan, beklenen niteliğe inanıp ona göre davranmaktır.

Hediye: Bir kişi ya da kurum tarafından karşılığında herhangi bir çıkar beklemeden, belli bir maddi varlığın başkasına gönüllü olarak transfer edilmesidir.

İlke: Eylemleri yönlendiren temel düşüncelerdir.

Kural: İlkelere uygun eylem yollarıdır.

Liyakat: Bir kimsenin, kendisine iş verilmeye uygunluk, yaraşırılık durumu.

Mobbing: Yöneticiler, astlar ya da iş arkadaşları tarafından bireysel

ya da grup halinde belli bir kişiyi hedef alan sistematik ve uzun süreli olarak yapılan, çalışmalarını engelleyip huzurunu bozan yıldırma, dışlama, gözden düşürmeye yönelik psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, aşağılama ve tehdit içeren duygusal tacizdir.

Ödev: Yükümlülükler ve yasaklardan oluşan ve daha çok içten gelen bir sorumluluk duygusudur.

Ön yargı: Bir kişi ya da olaya ilişkin yeterli bir bilgi edinmeden, önceden, peşin bir karara varmış olma durumudur.

Özen: Bir çalışmada sürekli çaba, çalışkanlık, dikkat ve ilgi göstermektir.

Saygı: Bir insana benzersiz olarak değer verme ve onu dikkate almaktır.

Saygınlık: Kendisine değer verilmek, saygı görmektir.

Sorumluluk: Belirli bir görevin istenilen nitelik ve nicelikte yerine getirilmesidir.

Standart: Beklenen davranışların sergilenmesi, istenmeyenlerden kaçınılmasında rehberlik yapan sistemlerdir.

Şeffaflık: Kararların, kurallar ve düzenlemeler doğrultusunda alınması ve uygulanması, alınan kararlardan etkileneceklerin bilgiye erişiminin sağlanması ve bu bilginin de ulaşılabilir, anlaşılır ve somut olması ilkesidir.

Tarafsızlık: Yansız kalmak, gerçeği yansıtmak, deney, gözlem, kanıt ve somut veriler üzerinden hareket etmektir.

Yolsuzluk: Belli bir makamda ya da pozisyonundaki bir yetkilinin kişisel kazanç elde etmek ya da bir çıkar sağlamak için sahip olduğu yetkileri yasa dışı biçimde kullanmasıdır.

3. KAYNAKLAR

- Akarsu, B. (1998). Felsefe Terimleri Sözlüğü. İstanbul: İnkılâp Kitabevi.
- Altun, A. (1995). *Türkiye’de Gazetecilik ve Gazeteciler*. Ankara: Çağdaş Gazeteciler Derneği Yayınları, No: 15.
- Aydın, E. (2001). *Tıp etiğine giriş*. Ankara: PEGEM A Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2014). Değer Kavramı ve Değer Yükleme. Prof. Dr. Haydar Taymaz Armağan Kitabı, İnayet Aydın, Kürşad Yılmaz (Ed.). Ankara: Pegem Akademi, pp.42-52.
- Aydın, İ. (2010). İnsan Kaynakları Yönetiminde Etik. A. Yelboğa (Ed.). *Yönetimde insan kaynakları çalışmaları* (ss. 16-50.). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Aydın, İ. (2011). *Kamu ve Özel Sektörde Hizmet İçi Eğitim El Kitabı*. Ankara: PEGEM A Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2016a). *Akademik Etik*. Ankara: PEGEM –A Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2016b). *Eğitim ve Öğretimde Etik*. (8.Baskı). Ankara: PEGEM –A Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2016c). *Yönetmelik, Mesleki ve Örgütsel Etik*. (8.Baskı). Ankara: PEGEM –A Yayıncılık.
- Baş, H. (2005). Hesap verme sorumluluğu ve Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu. 20.*Türkiye Maliye Sempozyumu Türkiye’de Yeniden Mali Yapılanma*. Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümü, 23-27 Mayıs 2005.s. 402.
- CCJE (2002) Op. N° 3, 19.11.2002, Strasbourg.
- Cirit, İ. (2018). Yargıtay Etik İlkeleri. Önsöz. Ankara (Yayına Hazırlayanlar: Dr. Mustafa Saldırım, Gözde Hülagü).
- Commentary on the Bangalore Principles of Judicial Conduct (Commentary).(2007). Vienna Austria: UNODC Publication.
- 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:17.12.2017).
- Doğan, Erdal: *Hitit Hukuku*, İstanbul 2012.
- Forrest, B. (1995). Integrity. Rorth, J.K. (Ed.). *International Encyclopedia of Ethics*. London: Salem Press.

- İnceoğlu, S.(2008). Yargıcın Davranış İlkeleri, İstanbul: Beta Yayınevi.
- İstanbul Bildirgesi ve İstanbul Bildirgesi Taslak Uygulama Tedbirleri. (2018). Ankara.(Editörler: Dr. Mustafa Saldırım, Gözde Hülagü, Gözde Ata, Nazlı Ersoy).
- Karşılaştırmalı Hukukta Yargı Etiği İlkeleri.(2017). (Editör: Mustafa Saldırım). Ankara: Yargıtay yayını.
- Kılınç, A. (2016). Osmanlı Devletinde Kadının Uyması Gereken Etik İlkeler. (Uluslararası Yargı Etiği Sempozyumu, s.121-187).
- Kuçuradi, I. (2007). Etiğe yaklaşımlar, etikte yaklaşımlar ve bir evrensel etik düşüncesi. II. *Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Bildiriler Kitabı*, Ankara ODTÜ Felsefe Bölümü.
- 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:17.12.2016).
- Özlem, D. (2010). *Etik: Ahlak felsefesi*. İstanbul: Say Yayınları.
- Pellegrino, E.D. (2001). Trust and Distrust in Professional Ethics. Teays, W.,Purdy, L. (Ed.). Bioethics, Justice&Healthcare. USA: Wadsworth Thomson Learning.
- Recommendation CM/Rec(2010) 12 of the Committee of Ministers to Member States On Judges: Independence, Efficiency and Responsibilities.
- Saldırım, M.(2018). Yargıtay Etik İlkeleri ve Yargıda Şeffaflığa İlişkin İstanbul Bildirgesi Çerçevesinde Yargı Yetkisinin Güncel Sorunlarının Değerlendirilmesi. Strasburg. (Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 2018 Adli Yıl Açılış Semineri Yargıtay Başkanlığı Sunumu).
- Saldırım, M.(2018). Hacettepe Hukuk Fakültesi Mesleki Deontoloji Ders Notları. Ankara.
- Saldırım, M.(2017). Yargıtay ve Etik. (Yargıtay Etik Şeffaflık ve Güven Projesi Etik İlkeler Çalıştay, Antalya 12-16 Mayıs 2017, Editör: Mustafa Saldırım, Gözde Hülagü s.134-138).
- Saldırım, M.: Yargıtay Etik Şeffaflık ve Güven Projesi'nin Tanıtımı (Yargıtay Etik Şeffaflık ve Güven Projesi Açılış Sempozyumu, Ankara, 13-14 Nisan 2017, Editör: Mustafa Saldırım, Gözde Hülagü, s.14-20).

- Schoorman, F.D. & Mayer, R. & Davis, J. (2007). "An Integrative Model of Organizational Trust: Past, Present and Future", Academy of Management Review. 32:2, 344-354.
- Steinberg, S. S., Austern, D. T. (1996). Hükümet, Ahlak ve Yöneticiler. (Çeviren: Turgay Ergun). Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Yayınları.
- Şahbaz, İ./Saldırım, M.(2017) Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri Taslağına İlişkin Görüşlerin Değerlendirilmesi ve Birleşmiş Milletler Yargı Etiği Standartları ile Karşılaştırılması, Ankara.
- Tanrıver, S. (2001). Bilirkişinin etik, hukuki ve cezai açılarından sorumluluğu. Bilirkişilik Sempozyumu. Samsun Türkiye Barolar Birliği, 9-10.
- Tepe, H. (2017). Kurum Kültürü ile Etik İlişkisi (Yargıtay Etik, Şeffaflık ve Güven Projesi Etik İlkeler Çalıştayı, Mayıs 2017. Antalya, Editör: Mustafa Saldırım, Gözde Hülagü).s.102-115.
- The Rule of Law Checklist. (2016). Venice Commission of the Council of Europe. Strasbourg.
- The United Nations Convention against Corruption, Implementation Guide and Evaluate Framework for Article 11, New York 2015.
- Thomas. J.B. (1988).Judicial Ethics in Australia. Sydney. Law Book Company.
- Timuçin, A. (2000). Felsefe Sözlüğü. İstanbul: Bulut yayınları.
- Türkiye Cumhuriyeti Yargıtay Başkanlığı Yargıtay Etik İlkeleri Kitapçığı. (2017). (Editörler: Mustafa Saldırım, Gözde Hülagü). Ankara: Yargıtay yayını.
- UNDP accountability system Accountability framework and oversight policy. Second regular session 2008 8 to 12 September 2008, New York Item 10 of the provisional agenda Internal audit and oversight, s. 3. 1 Ağustos 2018 tarihinde <http://www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/Transparency/UNDP%20Accountability%20framework.pdf> adresinden erişildi.
- Yargıtay Etik, Şeffaflık ve Güven Projesi Etik İlkeler Çalıştayı Kitabı. (2018). (Ed: Mustafa Saldırım, Gözde Hülagü).12-16 Mayıs 2018. Antalya: Yargıtay yayını.

4. BİYOGRAFİLER



Prof. Dr. İnayet AYDIN

1985 Yılında Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Planlaması Bölümünden mezun oldu. 1988 yılında A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsünde yüksek lisans eğitimini tamamladı. 1988 Yılında A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Planlaması Bölümüne Araştırma Görevlisi olarak atandı. 1993 yılında “ Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları” konulu tezi ile Doktor unvanını kazandı, aynı bölüme Yardımcı Doçent olarak atandı. 1996 yılında 8 ay süre ile YÖK/ Dünya Bankası Milli Eğitimi Geliştirme Projesi kapsamında kazandığı bursla Amerika Birleşik Devletleri- OHIO “University of Cincinnati’de doktora sonrası araştırmacı olarak çalıştı. 1997’de Doçent, 2003’te Profesör olarak atandı. 2012 yılından bu yana Ankara Üniversitesi Hizmet İçi Eğitim Koordinatörü olarak görev yapmaktadır. Yüzlerce kamu ve özel sektör kurumunda hizmet içi eğitim ve yönetim seminerlerinde programcı, koordinatör ve öğretici olarak görev aldı; ihtiyaç saptama ve değerlendirme çalışmalarını gerçekleştirdi. Etik Eğitimi ve Yönetici Eğitimi seminerleri vermektedir. Yönetişel Mesleki ve Örgütsel Etik, Eğitim ve Öğretimde Etik, Kamu ve Özel Kesimde Hizmet İçi Eğitim, Akademik Etik gibi 10 kitabı bulunmaktadır. Türkçe ve yabancı dergilerde yayımlanmış çok sayıda makalesi ve kitap bölümü yazarlıkları bulunmaktadır. Lisans ve lisansüstü düzeylerde dersler vermektedir. Avrupa Konseyi ve Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu işbirliğinde yürütülen “Ethics for the Prevention of Corruption in Turkey-(TYEC1)” ve “ Project on Consolidating Ethics in the Public Sector in Turkey(TYEC 2)” projeleri ile Avrupa Birliği ve Hâkimler Savcılar Kurulu işbirliğinde yürütülen “Project of Strengthening Judicial Ethics in Turkey” projelerinde danışman ve uzman olarak görev aldı.



Dr. Mustafa SALDIRIM

Avrupa Birliği ve Birleşmiş Milletler projeleri ile uluslararası ilişkiler, kanunlar, yargı reformu ve stratejik plandan sorumlu Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısıdır (2014-...). Sırasıyla, Cumhuriyet Savcılığı (1995-2002), Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğünde hükümlü eğitiminden sorumlu tetkik hâkimliği (2002-2007) ve Yargıtay 19.HD. tetkik hâkimliği (2007-2014) görevlerinde bulunmuştur.

Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde "Medeni Usûl ve İcra İf-lâs Hukuku Anabilim Dalında" yüksek lisans (1998) ve doktora (2004) yapmıştır. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü'nde birer yıllık "Tahkim" ve "Ticaret Hukuku", Ankara Üniversitesi Avrupa Toplulukları Araştırma ve Uygulama Merkezi'nin ise "Avrupa Birliği ve Uluslararası İlişkiler" programlarını tamamlamıştır. Singapore Mediation Centre'de(SMC'de) arabuluculuk eğitimi almış ve arabuluculuk kurumlarını incelemiş, Türkiye'de de "Arabuluculuk Eğitim Programı"nı tamamlamış ve sınavlarını geçerek arabuluculuk yapmaya hak kazanmıştır. Ayrıca, Yargıtay Başkanlığı Türkiye Uluslararası Uyuşmazlık Çözüm Merkezi'nden sorumludur. Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Sisteminin Desteklenmesi Projesi kapsamında, Kasım ve Aralık 2017 tarihlerinde Avrupa Konseyi'nin İnfaz (Execution) bölümünde 2 ay araştırma yapmış ve AİHM kararlarının infazına ilişkin uygulamayı ve AK Bakanlar Konseyi çalışmalarını gözlemlemiştir.

"Hâkimin Hukuki Sorumluluğuna İlişkin Yargıtay Büyük Genel Kurulu ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararları (2010-2014), Ankara 2014.", "Terör Suçları, İnsanlığa Karşı Suçlar ve Soykırım Suçları Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme (AİHM Yargıtay Sunumu, Ocak 2016)", "Geri Gönderme Yasağı Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme (AİHM Yargıtay Sunumu, Ocak 2017)", Yargıtay Yargı Etiği İlkele-ri Taslağına İlişkin Görüşlerin Değerlendirilmesi ve Birleşmiş Milletler

Yargı Etiği Standartları ile Karşılaştırılması, (Doç. Dr. İbrahim Şahbaz ile ortak kitap) 2017", "Yargıtay Etik İlkeleri ve Yargıda Şeffaflığa İlişkin İstanbul Bildirgesi Çerçevesinde Yargı Yetkisinin Güncel Sorunlarının Değerlendirilmesi (AİHM Yargıtay Sunumu, Ocak 2018)", "Açıklamalı ve İçtihatlı Türk Borçlar Kanunu (2013)", "Açıklamalı ve İçtihatlı Hukuk Mahkemeleri Kanunu (2011)", "İhtiyati Haciz (2011)", "Hükümlü ve Tutuklu Eğitiminin Temelleri (2011)", "Cumhuriyet Savcısının Denetim Görevi (2007)", ve "Özel Hukukta Cumhuriyet Savcısının Görevleri (2005)" adlı kitapları ve çeşitli hukuk dergilerinde yayımlanmış Türkçe ve İngilizce 29 makalesi vardır. Çeşitli paneller ile ulusal ve uluslararası toplantılarda çok sayıda bildiri sunmuş, etik ile ilgili 7 Kitapta editörlük yapmıştır. Ayrıca Yargıtay Yargı Etiği Danışma Kurulunda Sekreteryaya görevini sürdürmekte olup, aynı zamanda Yargıtay Personel Etik Komisyonu üyesidir.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Adalet Komisyonu çalışmalarına Yargıtay'ı temsilen katılmıştır. 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı'nın (Kanunlaşan metnin 70. maddesi ile sınırlı olarak) Bilim Komisyonu çalışmasında görev almıştır. Uluslararası ve ulusal projelerde kıdemli yönetici olarak da görevleri vardır. Evli ve iki çocuk babasıdır.

