



This Project is co-funded by the European Union and the Council of Europe.
Bu Proje, Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyi tarafından birlikte finanse edilmektedir.

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

YARGITAYIN KURUMSAL KAPASİTESİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ AVRUPA BİRLİĞİ-AVRUPA KONSEYİ ORTAK PROJESİ

MAHKEME MÜKEMMELİYETİ ÇERÇEVESİNDE İNSAN KAYNAKLARI VE STRATEJİK MAHKEME YÖNETİMİ ULUSLARARASI SEMPOZYUMU



YARGITAYIN KURUMSAL KAPASİTESİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ
AVRUPA BİRLİĞİ-AVRUPA KONSEYİ ORTAK PROJESİ

MAHKEME MÜKEMMELİYETİ
ÇERÇEVESİNDE İNSAN
KAYNAKLARI VE STRATEJİK
MAHKEME YÖNETİMİ
ULUSLARARASI SEMPOZYUMU

15 ARALIK 2021

Bu yayın, Avrupa Konseyi ve Türkiye Cumhuriyeti Yargıtay Başkanlığı tarafından yürütülen ve sözleşme makamı Merkezi Finans ve İhale Birimi olan "Yargıtayın Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi" Avrupa Birliği-Avrupa Konseyi Ortak Projesi kapsamında hazırlanmış ve yayımlanmıştır.

Bu yayın, Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyinin mali desteğiyle hazırlanmıştır. Türkçe hazırlanan yayının nihai incelemesi, Türkiye Cumhuriyeti Yargıtay Başkanlığı tarafından yapılmış olup yayında ifade edilen görüşler hiçbir şekilde hiçbir kurumun resmî görüşünü yansıtır şekilde yorumlanamaz.

Metnin bütünlüğünün korunması, yapılan alıntının bağlam dışı kullanılmaması, eksik bilgi verilmemesi veya metnin niteliği, kapsamı veya bağlamı açısından okuyucunun yanlış yönlendirilmemesi kaydıyla ve ticari amaca yönelik olarak kullanılmaması şartıyla (500 kelimeye kadar) alıntı yapılabilir. Kaynak metin "© Avrupa Konseyi, 2023" ibaresi ile birlikte mutlaka belirtilmelidir. Belgenin tamamının ya da belirli kısımlarının çoğaltılması/çevirisi ile ilgili diğer her türlü talep için Avrupa Konseyi İletişim Müdürlüğü ile irtibata geçilmelidir (F-67075 Strasbourg Cedex veya publishing@coe.int).

Bu belge ile ilgili diğer tüm yazışmalar Avrupa Konseyi Ankara Program Ofisi'ne yönlendirilmelidir.

Avrupa Konseyi Ankara Program Ofisi
R. Tagore Cad. Yunus Ensari İş Merkezi
No:10/7-8, Yıldızevler Mah. 06550,
Ankara, Türkiye
E-mail: ankara.office@coe.int

Editör: Dr. Mustafa Saldırım
Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı

Tasarım: Kurtuluş Kararşın

© Avrupa Konseyi, Ağustos 2023. Tüm hakları saklıdır. Lisans sahibi belirli koşullar altında Avrupa Birliği'dir.

Basım: Matbuu Baskı ve
İnternet Hizmetleri

İÇİNDEKİLER

AÇIŞ PROGRAMI	4
CHRISTOPHE POIREL	4
<i>Avrupa Konseyi İnsan Hakları Direktörü</i>	
EYUP YEŞİL.....	6
<i>Yargıtay Başkanvekili ve Ceza Genel Kurulu Başkanı</i>	
I. OTURUM	8
İNSAN KAYNAKLARI VE STRATEJİK MAHKEME YÖNETİMİ-1	
HAKAN ŞEKER	8
<i>Genel Müdür Yardımcısı, Mevzuat Genel Müdürlüğü, Adalet Bakanlığı</i>	
LUCA MARAZZI.....	16
<i>2. Hukuk Mahkemesi Yargıci, İsviçre Federal Yüksek Mahkemesi ve Avrupa Hâkimleri Danışma Konseyi (CCJE) İsviçre Temsilcisi</i>	
JAVIER LUIS PARRA GARCIA.....	22
<i>Murcia Yüksek Mahkemesi Genel Sekreteri ve Avrupa Yargı Ağı İspanya İrtibat Kişisi</i>	
II. OTURUM	34
İNSAN KAYNAKLARI VE STRATEJİK MAHKEME YÖNETİMİ-2	
Dr. MUSTAFA SALDIRIM.....	35
<i>Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı, Hâkim</i>	
JEFFREY A. APPERSON	41
<i>Ulusal Eyalet Mahkemeleri Merkezi (NCSC) Başkan Yardımcısı, Amerika Birleşik Devletleri</i>	
JAŠA VRABEC	47
<i>Slovenya Yüksek Mahkemesi Mahkeme Yönetimini Geliştirme Birimi Başkanı, CEPEJ 2020 yılı Çalışma Grubu Toplantısı Başkanı</i>	

AÇIŞ PROGRAMI

CHRISTOPHE POIREL

Avrupa Konseyi İnsan Hakları Direktörü

Herkese günaydın; bu sempozyuma hoş geldiniz.

Değerli başkan vekili, Yargıtay'ın değerli temsilcileri, Adalet Bakanlığının değerli temsilcileri, hanımefendiler, beyefendiler; burada, bu uluslararası sempozyumun açılışında bulunmak, benim için büyük bir onur.

“Mahkeme Mükemmeliyeti Çerçevesinde İnsan Kaynakları ve Stratejik Mahkeme Yönetimi” konulu bu konferansa hoş geldiniz. Bu konferansla özellikle ilgileniyorum; çünkü bu konuyla ilgili çalışma fikri Türk meslektaşlarımızdan gelmişti. Bir süre Adalet Bakanlığı ve Avrupa Konseyi'ni bir araya getiren gayri resmî bir çalışma grubunda dile getirilmişti. Dolayısıyla bu toplantının gerçekleşiyor olması, benim için ayrıca büyük bir mutluluk.

20 Haziran 2019'da -ki epey zaman oldu- Ankara'ya geldim ve Yargıtay'ın kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesine ilişkin projenin başlangıç konferansına katıldım, ki kendileri, bu sempozyumun bizimle birlikte organizatörü. Avrupa Konseyi ile Yargıtay arasındaki bu verimli iş birliğinin hem gelişmiş olması hem de her iki tarafın da bu konuya olan taahhüdü beni çok mutlu ediyor. Bu proje, bir ortak proje; Avrupa Birliği ile birlikte finanse ediliyor ve Avrupa Birliği, bizim için Avrupa Konseyi'nin Türkiye'deki çalışmalarını destekleyen, en kilit taraflardan biri. Dolayısıyla Avrupa Birliği'ne de burada takdirlerimi, teşekkürlerimi sunmak istiyorum.

Başından itibaren ama özellikle bu yıl, proje çok hızlı ilerledi; önemli sonuçlar verdi ve Yargıtay'ın bu projeye olan desteği, taahhüdü, diğer proje ortaklarının taahhütleri, hep artarak devam etti. Elbette küresel sağlık durumu ve pandemi, durumu kolaylaştırmadı, aslında hiçbir uluslararası ilişkiyi kolaylaştırmadı, buna rağmen son derece iyi gitti.

Bu sabahki oturumumuzda, uluslararası sempozyumumuz, Türkiye'de farklı adli destek biçimlerine odaklanacak, Avrupa Konseyi üye devletlerinin kendi uygulamalarına odaklanacak. Sizin de bildiğiniz üzere, Avrupa Hâkimleri Danışma Konseyi'nin -2019 yılında- adli destek personelinin rolü konusundaki görüşü son derece önemlidir ve Avrupa yargı sistemleri için de bu konunun durumunu ele almaktadır.

Ayrıca, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6. maddesi, “bağımsız ve tarafsız mahkemelere erişim garantisi” verir; aynı zamanda hâkimlerin bağımsız ve tarafsızlığının,

hem atanma hem de görevlerini icra ederken korunmasını sağlar. Ancak bu şekilde, bu garantiler çerçevesinde, yargılama yetkilerini kullanmalarını vurgular. İyi eğitilmiş, yetkin, hâkime yardımcı adli personelle desteklendiğinde, hâkimlerin çalışmalarının etkinliği artırılabilir. Ancak şunu da hemen vurgulamak isterim ki, bu, hiçbir şekilde tarafların 6. madde kapsamındaki haklarını tehlikeye atmayacak biçimde gerçekleştirilmelidir. Avrupa Konseyi'ne üye devletlerin hemen hepsinde, hâkim ve savcılar, görevlerini tek başlarına ifa etmezler. Görevlerini icra ederken, hâkim ve savcı yardımcılığı sisteminden yararlanırlar ve bu sistem her geçen gün artmaktadır. Bu yardımcıları, farklı roller üstlenebilirler, buldukları hukukî sistemin gerekleri ve ihtiyaçlarına göre, farklı destek mekanizmaları oluşturabilirler.

Bu sabahki oturumda, adli desteğin bu farklı biçimleri tartışılacak. Avrupa Konseyi'nden katılan uluslararası uzmanlar, özellikle hâkim ve savcı yardımcılığı mekanizması konusunu -bunun Türkiye'de de yargı sisteminde konuşulduğunu biliyorlar- daha da açacaklar ve tartışacaklar.

Hâkim ve savcı yardımcılığının, konum ve eğitim olarak stratejik önem taşıdığını, Avrupa Konseyi üye devletleri ve Türkiye de biliyor ve görüyor. Nitekim, Türkiye'nin 2019'da kabul edilen, "Yargı Reform Strateji Belgesi" ve bu yılın Mart ayında açıklanan "İnsan Hakları Eylem Planı" bu konunun ne kadar önemli olduğunu vurgulamıştır.

Daha geniş bir perspektifle baktığımızda, Yargı Reformu Stratejisi Belgesi aslında, güvenilir ve erişilebilir bir yargı sisteminin Türkiye'de yerleşmesi için bir yol haritasıdır ve bunu yaparken, hâkim ve savcılarının çalışmalarının etkinlik ve verimliliğinin artırılmasını önemsemektedir. İşte bu bağlamda, yetkin, iyi eğitilmiş adli destek personeli çok önemli olabilir, hâkim ve savcılara, her aşamada bir destek mekanizması oluşturabilir. Burada Avrupa Hâkimleri Danışma Konseyi'nin, hâkime yardımcı personel hakkındaki görüşünü bir kere daha vurgulamak istiyorum. Hâkimlere destek oluşturmak, onların yerine bir mekanizma oluşturmak değildir. Hâkimlerin tüm hukuk sistemlerindeki aslı görevi, karar alıcı olmalarıdır ve bu böyle kalmalıdır. Dolayısıyla, yeterli sayıda hâkim atanmasının yerine, yardımcı personel kullanılması büyük önem taşır.

Sözlerime son vermeden önce, Türk ortaklarımıza, meslektaşlarımıza çok yürekten, çok teşekkür etmek istiyorum; Avrupa Birliği'ne çok teşekkür etmek istiyorum ve bu organizasyonu mümkün kılan herkese takdirlerimi iletme istiyorum.

Ayrıca, Avrupa Konseyi üye devletlerinin temyiz mahkemelerinden, bugün burada bizimle olan, tüm meslektaşına teşekkür etmek istiyorum. Türkiye'nin ulusal deneyimini anlatacak olan meslektaşlarıma da teşekkür ederek başarılar diliyorum. Teşekkür ederim.

EYUP YEŞİL

Yargıtay Başkanvekili ve Ceza Genel Kurulu Başkanı / Oturum Başkanı

Katkısından dolayı, Avrupa Konseyi İnsan Hakları Direktörü Sayın Christophe Poirel'e çok teşekkür ediyoruz.

Yurtiçinden ve yurtdışından sempozyuma iştirak eden çok değerli meslektaşlarım, Avrupa Konseyi İnsan Hakları Direktörü Sayın Christophe Poirel çok kıymetli katılımcılar; “Mahkeme Mükemmeliyeti Çerçevesinde İnsan Kaynakları ve Stratejik Mahkeme Yönetimi” sempozyumu vesilesi ile katılımınız ve katkılarınızdan dolayı öncelikle çok teşekkür eder, sevgi ve saygılarımı sunarım.

Hepinizin bildiği üzere, bir ülkenin yargı sistemini ayakta tutan, halkın, mahkemelelerin bağımsızlığına ve tarafsızlığına, hâkimlerin dürüstlüğüne ve yargılama süreçlerinin etkinliğine duyduğu güvendir. Bu nedenle, son yıllarda Yargıtay tarafından yürütülen reform çalışmaları, etik, şeffaflık ve yargının etkinliği olmak üzere, üç ana temel üzerine inşa edilmiştir.

İlk olarak 2017 yılında Yargıtay'da en yüksek uluslararası standartları yansıtan, bir “Yargı Etiği Sistemi” kurulmuştur. İkinci olarak, 2018 yılında, Yargıtay'ın ev sahipliğinde, 5 kıtadan ve 30 ülkeden gelen yüksek mahkeme başkanlarının çok değerli katkıları ile “Yargıda Şeffaflığa İlişkin İstanbul Bildirgesi” geliştirilmiştir. İstanbul bildirgesinin gücü ve önemi, kısa sürede dünyada kabul görmüş, 2019 yılında Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi tarafından kabul edilmiştir. Ayrıca bu yıl Japonya'da düzenlenen, Birleşmiş Milletler 14. Suçun Önlenmesi ve Ceza Adaleti Kongresinde, Birleşmiş Milletlerin diğer temel insan hakları metinleri ile birlikte, İstanbul Bildirgesi'ne de atıf yapılmıştır. Şu anki süreçte, reform çalışmalarımızın üçüncü ana sütununu oluşturan, 'yargının etkinliğine' ve 'adli kalitenin yükseltilmesine' odaklanmış bulunuyoruz.

Bu yıl, 2 Eylül 2021 tarihinde, Yargıtay'ın ev sahipliğinde 3 kıtadan ve 13 ülkeden gelen yüksek mahkeme başkanları ve ülke başsavcıları ile birlikte, Uluslararası Temyiz Mahkemelerinde Mükemmeliyet İlkelerini geliştirdik. Geçen hafta, Avrupa Konseyi ile işbirliği içinde, Temyiz Mahkemelerinde Mükemmeliyet İlkelerini kapsayacak şekilde, temyiz mahkemelerinin hukukî çerçevesini ele alan bir sempozyum düzenledik ve Uzmanlar Grubu Toplantısını gerçekleştirdik.

Adli kalitenin yükseltilmesine ilişkin olarak, iki önemli eseri Türkçeye çevirdik.

Onlardan birincisi, “Uluslararası Mahkeme Mükemmeliyeti Çerçevesi”dir. İkincisi ise Amerika Birleşik Devletleri Ulusal Eyalet Mahkemeleri Merkezi tarafından yayınlanan “Yüksek Performanslı Mahkeme Çerçevesi”dir.

Bu şekilde, mahkeme yönetimi ve adli kalitenin yükseltilmesine ilişkin karşılaştırmalı hukuktaki bilgi birikimi ve ülke deneyimlerinden istifade etmek istiyoruz.

Bugünkü sempozyumda da hâkim yardımcılığı ve diğer adli personelin görevleri hakkında bilgi ve deneyim paylaşımında bulunacağız. İsviçre, İspanya, Amerika, Slovenya ve Türkiye'deki uygulamalar ile Avrupa Konseyi'nin standartlarını bir arada değerlendirme ve karşılaştırma imkânı bulacağız.

Avrupa Konseyi'yle birlikte yürüttüğümüz bu proje, adli kaliteye ilişkin çalışmalarımızda, bize önemli fırsatlar sunmaktadır. Bu vesileyle Avrupa Konseyi'nin kıymetli temsilcilerine, Avrupa Konseyi İnsan Hakları Direktörü Sayın Poirel'e, Avrupa Konseyi Ankara Ofis Başkanı Sayın Cristian Urse ve proje ekibine teşekkür eder, özverili çalışmalarında başarılar dilerim.

Bugün, birbirinden değerli konuşmacılarımızın bilgi ve deneyimlerinden faydalanma imkânı bulacağız. Onlara da sağladıkları eşsiz destek ve işbirliğinden dolayı çok teşekkür ediyorum. Hepinize bu salgın hastalık günlerinde, sağlıklı günler diler, bu sempozyumun başarılı olmasını temenni ederken sevgi ve saygılarımı sunarım.

I. OTURUM

İNSAN KAYNAKLARI VE STRATEJİK MAHKEME YÖNETİMİ-1

EYUP YEŞİL

Yargıtay Birinci Başkanvekili ve Ceza Genel Kurulu Başkanı/Oturum Başkanı

Bu açış konuşmalarından sonra, hemen birinci oturuma geçmek istiyoruz. İlk oturumumuzda, Türkiye, İsviçre ve İspanya'dan, birbirinden değerli konuşmacıları dinleme imkânı bulacağız. Kendilerine katılımlarından dolayı tekrar teşekkür ediyor ve hoş geldiniz diyorum.

İlk sözü Adalet Bakanlığı Mevzuat Genel Müdür Yardımcısı Hakan Şeker'e veriyorum. Hakan Bey'in konuşma süresi 20 dakikadır; buyurun Sayın Şeker.

HAKAN ŞEKER

Genel Müdür Yardımcısı, Mevzuat Genel Müdürlüğü, Adalet Bakanlığı

Teşekkür ederim. Konuşmama başlarken sizi ve bütün katılımcıları sevgi ve saygıyla selâmlıyorum. Sayın Başkanım, hoşgörünüze sığınarak, hâkim yardımcılığı çalışmasının henüz resmîyet kazanmamış olması dolayısıyla, yaptığımız çalışmalar hakkında ekrana bir sunum yansıtmadan, kısa bilgiler vermek istiyorum.

2019 yılında, kamuoyuna açıklanan Yargı Reformu Strateji Belgesi'nde, hâkim ve savcı yardımcılığı müessesesinin oluşturulması hedefine yer verildi. Aynı hedefe bu yıl Mart ayında kamuoyuna açıklanan İnsan Hakları Eylem Planı'nda da yer verildi.

Bu belgelerde ortaya konulan hedeflerden sonra, biz bakanlık olarak, nitelikli hâkim ve savcı yetiştirilmesi amacıyla, hâkim ve savcı yardımcılığı müessesesi, yazılı sınav konuları, meslek öncesi eğitimin süresi, niteliği, mahkeme stajı ile diğer uygulamalı eğitimlerin gözden geçirilmesi gibi hususların değerlendirilmesi için bakan oluruyla bir çalışma grubu kurduk.

Çalışma grubumuz, Hâkimler Savcılar Kurulu, bakanlığımızın ilgili birimleri ve Türkiye Adalet Akademisi temsilcileri ile akademisyenlerden teşekkül etti.

Çalışma grubumuz muhtelif tarihlerde toplanmış olup, mevcut hâkim adaylığı sisteminin artı ve eksileri ile gerek mevzuat gerek uygulama anlamında yapılabilecekler

ve yabancı ülkelerdeki hâkim savcı yetiştirme modelleri etraflıca müzakere edildi. Bu toplantılar sonucunda, “revize edilmiş adaylık” ve “meslek olarak hâkim ve savcı yardımcılığı” şeklinde iki farklı öneri ön plana çıktı. Birincisi “revize edilmiş adaylık modeli”, ikincisi “meslek olarak hâkim ve savcı yardımcılığı modeli” olan bu iki çalışmada hâkim adaylığını kaldırarak, hâkim ve savcı yardımcılığı müessesesinin getirilmesi öngörülüyor.

Hâkim/savcı yardımcılığı, revize edilmiş adaylık dediğimiz bu birinci öneride, birinci modelde, bir meslek olmayıp, hâkimlik ve savcılık mesleğine geçiş için geçici bir dönem iken; meslek olarak hâkim ve savcı yardımcılığı önerisinde ise emekliliğe kadar sürdürülebilecek bir meslek olarak kurgulanmaktadır.

Öne çıkan bu iki modelin değerlendirilmesi ve başka model önerilerinin oluşturulması amacıyla, bakan oluruyla, bu defa Bakanlığımız tarafından bir Bilim Komisyonu oluşturuldu. Gerek Bilim Komisyonunca yapılan toplantılar gerek genel müdürlüğümüzce gerçekleştirilen içsel toplantılardan bahsetmeden önce, öne çıkan bu iki modelin içeriği hakkında sizleri kısaca bilgilendirmek isterim.

Birinci öneriden başlarsak; revize edilmiş adaylık dediğimiz, birinci öneride de hâkim adaylığı kaldırılıyor, yerine hâkim ve savcı yardımcılığı müessesesi getiriliyor. Mevcut 2 yıllık adaylık süresini 3 yıllık yardımcılık süresi olarak öngörüyoruz. Meslek öncesi eğitim ve uygulamanın işleyişini yeniden kurguluyoruz. Bu öneriyle, yani revize edilmiş adaylık dediğimiz birinci öneriyle, meslek öncesi eğitim, hâkim/savcı yanında uygulayıcı olacak şekilde değiştirilecek ve eğitimin niteliği artırılacak.

Yardımcıların görev tanımlarını kanun seviyesinde yaparak, uygulamaya yetki ve sorumluluğu olan bir aktör olarak katılmalarını temin etmeyi planlıyoruz. Yardımcıların, Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sisteminde evrak akışına dâhil edilerek, böylece kontrol ve denetim altında yetişmelerini öngörüyoruz. Bu önerinin asıl amacı, aslında iyi hâkim ve savcı yetiştirmek olmakla birlikte, dolaylı bir sonuç olarak hâkim ve savcıların iş yükünün de azaltılabilesidir.

Bu modelde, hâkim ve savcı yardımcılığına giriş için bütün kaynaklardan -yani avukatlardan ya da mezunlardan- alımlarda yaş sınırının 35 olmasını ve yazılı sınavı kazanıp mülakattan geçen hâkim ve savcı yardımcılarının, tercihen ikinci bölgelere - yurt dışı katılımcılarımız için ifade edeyim, çok büyük olmayan illere, nispeten daha düşük nüfus yoğunluklu illerdeki adliyelere- atanmalarını öngörüyoruz

Bu modelde yardımcılık süresi 3 yıl eğitim ve staj süresi olarak 2 döneme ayrılacak; 3 yıllık sürenin, 6 ayının akademide, 2 yılının ilk derece mahkemelerinde ve 6 ayının istinaf mahkemelerinde tamamlanması hedefleniyor.

Bu modelde de hâkim yardımcılarının görevlerini kanun seviyesinde düzenlemek istediğimizi söyledim. Görev olarak şunları düşündük: Dosya ve evrakı inceleyerek hâkime sunmak, hâkimin görüşleri doğrultusunda duruşmada gerekçeli karar taslaklarını hazırlamak, duruşma ve keşif ile duruşma sonrası işlemlerde hâkime yardımcı olmak, kalem personeline hazırlanan evrakı kontrol etmek, doktrin ve içtihat araştırması yapmak.

Dikkat edilirse, direkt yargısal işlem diyeceğimiz görevleri vermiyoruz. Yani hâkim yardımcılarının, bizatihi kendilerinin karar alıp, işlemleri imza altına almalarını öngörmüyoruz. Çünkü Anayasamızın 140. maddesinde, hâkimlik ve savcılık görevinin, daha doğrusu yargı görevinin, meslekten olan hâkim ve savcılar eliyle yürütüleceğine ilişkin bir hüküm var. Biz, bundan dolayı, hâkimlik teminatı kazanmamış, HSK tarafından mesleğe kabul edilmemiş bu kişilerin, direkt yargısal görevler yapamayacağını düşündük. Bu nedenle, daha çok gerekçeli karar taslağı hazırlamak, dosyayı inceleyen hâkime sunmak kabilinden görevlendirmeler verdik. Ancak hem bilim grubumuz hem çalışma grubumuz, yapılan tüm toplantılarda ne tür görevler verebileceğimizi ayrıca tartıştık. Ara kararların yerine getirilmesinin, hâkim yardımcılara verilebileceği ağırlık kazandı. Çünkü bildiğiniz üzere, mahkemede hâkimin, duruşma esnasında verdiği bir kararın, aslında muhataba iletilmesinden bahsediyoruz. Genel olarak, ara karar müzakerelerinin, hâkim yardımcısı tarafından imzalanabileceğini değerlendiriyoruz.

Bir de tabii ki hâkim/savcı olarak göreve başlamadan önce, bu kişilerin mutlaka -adına hâkim adayı da deseniz, hâkim yardımcısı da deseniz- uygulama içinde yetişmeleri gerekiyor. Bundan dolayı, hâkim nezaretinde duruşma yönetimi gibi görevler verilmesini de düşünüyoruz. Yabancı ülke örneklerine de baktık; bazı ülkelerde, tarafların rızasıyla, hâkim adayının hâkimin nezaretinde, hâkimin yanında oturarak duruşmayı yönetmesi gibi usuller var. Bunları da inceledik, değerlendiriyoruz.

Savcı yardımcılara da benzeri şekilde, dosyayı-evrakı süresinde inceleyerek savcıya sunmak; savcının görüşü doğrultusunda, soruşturma evrakına ilişkin yazışma ve karar taslaklarını hazırlamak; soruşturma işlemlerinde hazır bulunmak gibi görevler düşünüldü.

Bu, üç yıllık hâkim/savcı yardımcılığından sonra, hâkim ve savcılık mesleğine geçiş aşaması nasıl düşünüldü diye sorulabilir?

Üç yıllık yardımcılık süresinin sonunda, akademimiz tarafından bir yazılı sınav yapılmasını; bu sınavda başarılı olanların, HSK tarafından mesleğe kabulü halinde, hâkim ve savcı olarak atanmalarını öngördük. Fakat sınavda başarılı olamayanların, şu anda olduğu gibi, birkaç ay sonra hemen yeniden sınava alınması yerine, bir sene eğitim ve

staja devam ederek, bir senenin sonunda yeniden sınava alınmalarını öngördük; yani devre kaybı durumu oluşacak. Bu sınavda da başarılı olamayanların, devre kaybı gibi -tabiri caizse- bir yaptırımla karşılaşmaları söz konusu olacak. Yine, bir yılın sonunda, yeniden yapılan sınavda başarılı olamayanların talepleri halinde, yazı işleri müdürlüğü, icra müdür yardımcılığı, stajlarını yaptılarsa avukatlık gibi bakanlığımızdaki diğer görevlere atanabilmeleri değerlendiriliyor. Bu sınavda da yani bir sene sonraki sınavda da başarılı olamayanların memuriyetlerine son verilmesi öngörüyoruz.

Bu, revize edilmiş adaylık modeli dediğimiz hâkim/savcılık yardımcılığında dikkat edilmesi gereken, yani bunun iyi işlemesi için, özellikle bizim, ihtimam göstermemiz gereken bazı hususlar var. Bunlar:

- İş yükü sebebiyle, yardımcı ile ilgilenemeyecek yargı mercilerinde, görevlendirme yapılmaması; çünkü özellikle metropollerde, iş yükü altında ezilen hâkim ve savcılarımıza, bunları eğitip, yetiştirin diye yanlarına hâkim/savcı yardımcıları verdiğimizde, yeterince zaman ayıramıyorlar. Bundan dolayı, daha az iş yükü olan yerlere verilmesini düşünüyoruz.
- Yanlarına yardımcı verilecek hâkim ve savcıların, tercihen gönüllüler arasından ve akademiye bir eğitime tabi tutulduktan sonra belirlenmesi ve yaptıkları bu eğitim faaliyetinin, tayin ve terfilerinde lehlerine olacak şekilde uygulanmasını öngörüyoruz.
- Her mahkemeye, sadece bir yardımcı görevlendirilmesi gerekir diye düşünüyoruz. Şu an özellikle büyük şehirlerimizde, hâkim adaylarımızın bir mahkemeye birden fazla sayıda, belki 5, 10, 15 kadar görevlendirildiğini görüyoruz. Hâkimin, bu kadar hâkim adayı ile ilgilenmesi, onları yetiştirmesi mümkün değil; bundan dolayı sayıyı bir yardımcıyla sınırlandıracağız.
- Şu an güncel hâkim adaylığı sistemimize baktığımızda hâkim adaylarının, o adliyede var olan bütün mahkemelerde, belli sürelerde bulunmasını öngörmüşüz. Ancak bu, bazı mahkemelerde iki-üç hafta, bazı mahkemelerde 2-3 ay gibi kısa sürelerde bulunmalarına sebep oluyor. Biz bu yeni örnekte, ana mahkemeler dediğimiz mahkemelerde -mesela, ceza yargılamalarında asliye ceza mahkemelerinde- en az 1 yıl aynı mahkemede çalışacakları bir düzenleme üzerinde çalışıyoruz. Ancak bu durumda modelin iyi işleyebileceğini düşünüyoruz.
- Hâkim ve savcılar tarafından, yardımcıları, yüz üzerinden sicil notları verilmesini; bu notların, nihai başarı durumunun tespitinde, belli bir oranda etkili olmasını düşünüyoruz.

Mukayeseli hukukta, meslek öncesi eğitimin süresine baktığımızda, Avusturya'da 4 yıl, Belçika'da 3 yıl, Fransa'da 31 ay, Hollanda'da 6 yıl, İspanya'da 2 yıl, Almanya'da 2 yıl

ve İtalya'da 18 ay gibi süreler görüyoruz. Biz bu modeldeki hâkim yardımcılığı süresini -başta söylediğim gibi- 3 yıl olarak düşündük. Bu, revize edilmiş adaylık modelinin avantajları ve dezavantajları da var. Avantajları nedir diye baktığımızda;

- görev tanımları, kanun seviyesinde somutlaşmış olacak. Şu anda bütün hükümler, yönetmeliklerle düzenlenmiş durumda.
- yardımcılar, -daha önce söylediğim gibi- ana mahkemelerde en az 1 yıl kalacağından, görevli oldukları ve aidiyet hissedecekleri bir mahkemeleri bulunacak;
- mahkemeden çıkan her evrakta, yardımcının kontrol ve katkısı olacak;
- yardımcılar gönüllü ve özel eğitim almış, hâkim/savcılarının yanında yetişecekler; mesleğe daha hazır hale gelecekler.
- hâkim ve savcılarının iş yükünün azalmasına da dolaylı bir katkısı olacak.

Bunun dezavantajı; bu modelde, biraz önce dikkat edilmesi gereken hususlar olarak ifade ettiğim konular yerine getirilmezse, şu anki hâkim adaylığının sadece adını değiştirip, süresinin uzatıldığı yönünde eleştirilere maruz kalabiliriz. Fakat bu modelin esas amacı, dediğim gibi, iyi hâkim/savcı yetiştirebilmek.

Sayın Başkanım, değerli katılımcılar, “revize edilmiş adaylık” dediğimiz, birinci modeli kısaca arz ettim. İkinci model ise “meslek olarak hâkim ve savcı yardımcılığı” modeli.

Bu modelde, yine hâkim adaylığını kaldırıyoruz, hâkim ve savcı yardımcılığı mesleğini ihdas ediyoruz. Bu modelde birincisinden farklı olarak, hâkim/savcı yardımcılığı, 65 yaşına kadar devam edebilecek olan bir meslek. Bu meslekte -3 yıl, 4 yıl, belki 5 yıl da olabilir- belli bir süre çalışanların, hâkim ve savcılık sınavına girme hakkı elde edebilmeleri gibi bir düşünce var.

Hâkim ve savcılığa geçemeyenler içinse bu model önerisinde, emekli oluncaya kadar hâkim ve savcı yardımcısı olarak görevlerine devam etmeleri söz konusu olacak.

Bu öneriyle, diğerinden farklı olarak, yardımcılar, nispeten küçük adliyeler değil, özellikle büyük şehirlerde ve iş yoğunluğu olan mahkemelerde görevlendirilecek. Böylece bu yerlerde görevli hâkim ve savcılarının iş yükü azalacak. Uygulama içinde, pek çok işlevi bizzat icra eden bu yardımcıların, daha iyi yetişmeleri ve hâkim ve savcılarının bu iyi yetişmiş hukukçular arasından seçilmesi sağlanacak.

Buraya girişte de yine bir yazılı sınav ve mülakat söz konusu olacak. Hukuk fakültesi mezunlarının girebileceği bir sınav olacak, iki model için de söylüyorum. Birincisi mesleğe giriş olacağı için yaş sınırını en fazla 30 yaş olarak düşünüyoruz. Yardımcıların görev yapacağı mahkeme ve savcılıkların ise HSK'nın görüşü alınarak, bakanlıkça

belirlenmesi öngörülüyor. Bu meslek modelinde, ilk bir yılın staj süresi olarak aday memur statüsünde geçirilmesini, bir senenin sonunda yapılan sınavda başarılı olurlar ise asaleten hâkim ve savcı yardımcısı olarak atanmalarını öngörüyoruz.

Peki, meslek olarak hâkim/savcı yardımcılığında, bu kişilere vazife olarak ne vereceksiniz denildiğinde, açıkçası Anayasa'da m. 140'dan bahsetmiştim. Bu bağlamda, ilk modeldeki görevlerle bu modeldeki görevler aynı. Farklı bir görev vermiyoruz, aynı görevleri veriyoruz. Farklı olarak sadece, burada artık daimi bir meslek ifa edeceği için kalem personelinin de hâkim ve savcı yardımcılara karşı sorumlu olmasını öngörüyoruz.

Peki, meslek olarak hâkim/savcı yardımcılığında, özlük hakları nasıl olur? diye düşünülebilir. Bu model olursa, şu an bakanlığımız merkez teşkilatında görev yapan, adalet uzmanlarının özlük haklarıyla eşleştirme düşüncesi var. Bu meslek modelinde yardımcıları, genel idare hizmetleri sınıfında olacaklar, yani devlet memuru statüsünde olacaklar. Sicil amirleri, hâkim ve savcılar olacak.

Yardımcılıktan, hâkim ve savcılığa geçişin -başta ifade ettiğim gibi, belli bir süre, bu 3 yıl, 4 yıl ya da 5 yıl olabilir- görev yapan yardımcılarının, hâkimlik sınavına girme hakkını elde etmeleri ve sınavı geçtikleri takdirde hâkim ve savcı olarak atanmaları şeklinde olacağını öngörüyoruz.

Yardımcıların, 45 yaşına kadar hâkim ve savcılık sınavına girebilmelerini, 45'e kadar hâkimliğe geçemeyenlerin, yeniden yeniden sınava girmeden, artık bu yaştan itibaren yardımcı olarak devam etmelerini öngörüyoruz.

Bu öneride de modelin iyi işlemesi için dikkat edilmesi gereken bazı hususlar var.

- Bu modelde de her mahkemede sadece bir yardımcı çalıştırabiliyoruz,
- Hâkim yardımcılığından, savcı yardımcılığına geçişin bir kere mümkün olabileceğini ve hâkim sınavına girmeden önceki -o, 4 veya 5 yıllık- sürenin yarısının hukuk, yarısının ceza mahkemelerinde geçirilmesinin faydalı olacağını düşünüyoruz.

Özellikle bu meslek modeli bağlamında, mukayeseli hukukta derin bir araştırma yaptık. Baktığımız zaman, Avrupa Birliği ülkelerinde mahkemelerde görev alan, yargılama faaliyetinin gerçekleşmesine yardımcı olan, dört çeşit meslek memurluğu olduğunu gördük. Bunlar, Almanya ve Avusturya yargı sisteminde, "yardımcı adalet memuru" olarak adlandırılıyorlar; Almanya'da "rechtspfleger" diyorlar bu kişilere. Fransa yargı sisteminde, "adli hizmet memuru"; Hollanda ve Polonya yargı sistemlerinde, "adli yardımcı"; Slovenya yargı sisteminde, "mahkeme yüksek personeli" unvanı almış bu

kişiler. Yani bizim vermeye çalıştığımız görevleri yapan kişiler, Avrupa'da bu unvanlarla görev yapıyorlar.

Burada dikkat çeken husus, “hâkim yardımcısı” veya “savcı yardımcısı” unvanı yerine, yardımcı adalet memuru, adli hizmet memuru gibi başka unvanlar kullanılmış.

Almanya'daki rechtspflegerlere baktığımız zaman, Almanya'daki yardımcı adalet memurlarının, hukuk fakültesi mezunu olma zorunlulukları olmadığını görüyoruz. Bizdeki adalet yükseköğretim kurumlarına kabul eden, üç yıllık meslek okulu mezunları, rechtsplefer veya yardımcı adalet memuru olabiliyorlar. Fakat bu kişiler, hem Almanya'da hem de Fransa, Hollanda, Slovakya gibi ülkelerde, çekişmesiz yargı konularında, çekişmesiz işlerde kararlar verebiliyorlar. Bunun, anayasaya aykırılığı konusu Almanya'da tartışılıyor. Bu kişilere hâkim işi yaptırıldığı için çekişmesiz de olsa karar verdikleri için, anayasa değişikliği düşüncesi varmış.

Bunun avantajları ve dezavantajlarına baktığımızda, özellikle dezavantajları dikkat çekiyor. Bu dezavantajları şu şekilde düşündük:

- Hâkimlik ve savcılığa geçemeyen yardımcılardan, iş veriminin düşmesi, çalışma barışının bozulması söz konusu olabilir.
- Bu kişilere, “hâkim” ve “savcı” şeklinde hitap edilmesi bizim kültürümüzde mümkündür; bu da bir takım suiistimallerin doğmasına sebep olabilir.
- Yardımcı yönlendirilen ve yönlendirilmeyen mahkemeler arasında sorunlar yaşanabilir.

Sayın Başkanım, biz bu iki önerinin tartışılması ve yeni önerilerin de oluşturulması amacıyla değişik kurumlarımızla toplantılar yaptık. Hâkimler ve Savcılar Kuruluyla, Cumhurbaşkanlığı Politikalar Kuruluyla, Yargıda Birlik Derneği Yönetim Kuruluyla, Yargıtay'la, Danıştay'ımızla, Türkiye Barolar Birliği ile toplantılar yaptık, bu iki öneriyi anlattık. Başka önerilere açık olduğumuzu ifade ettik ve yapılan bu toplantılar sonucunda, ortaya, iki önerinin kısmen birleştirildiği bir “karma” bir model çıktı. Bu model, bu kişilerin önce, bir yıllığına, hâkim ve savcı yardımcısı adayı olarak atanmasını; bir yıl adaylık sürecinde, akademi eğitim ve mahkemede staj yaptıktan sonra, yazılı sınav tabii tutulmalarını; sınavda başarılı olduktan sonra, hâkim ve savcı yardımcısı unvanıyla ve kura sistemiyle ülkenin değişik yerlerine atanmalarını öngörüyor.

Bu karma öneri de yine üç veya dört yıllık sürenin sonunda, yine akademi bir son eğitim ve yapılacak olan sınavda başarılı olanların, mesleğe kabulleri durumunda hâkim ve savcı olarak çalışmalarını öngörüyor.

Geldiğimiz durum itibarıyla, hâkim ve savcı yardımcılığı müessesesinin oluşturulması hususunda -biraz önce ayrıntısını anlattığım çalışmaların çıktılarını üzerinden- bakanlığımızca ve ilgili diğer kurum ve kuruluşlarla istişarî toplantılar devam ediyor.

Karar verilecek modele ilişkin mevzuat önerisinin en kısa sürede hazırlanarak, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin takdirine sunulması planlanmaktadır. Arz ettiğim üzere, çalışmalarımız tamamlanmadı, tam olarak ete kemiğe bürünmedi diyebiliriz. Verilecek karara göre, yakın bir zamanda, hâkim ve savcı yardımcılığı müessesesini ülkemizde inşallah göreceğiz.

Yasalaşması halinde, memleketimiz ve yargı camiası için hayırlara vesile olmasını temenni ediyorum, Sayın Başkanım. Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı

Verdiği yararlı bilgilerden dolayı Hakan Şeker Beye teşekkür ediyoruz.

İfade ettiği gibi sistemin revize edilmesi konusunda bir ortak kanaat var.

Yabancı konuklarımız da aramızda bulunuyor. O ülkelerin deneyimleri de hiç şüphesiz ki bizim de benimseyeceğimiz, öngöreceğiniz yeni sistemde, bizim için yol gösterici olacak.

Şu an, hukuk fakültesini bitiren 21-22 yaşındaki genç bir meslektaşımız, eğer o yıl içinde yazılı sınavı kazanırsa, iki yıllık hâkim adaylığı süresi sonrası, mesleğe çok erken yaşlarda atanmış oluyor. Hâlbuki bu meslek, bir deneyim ve birikim mesleği. Her ne kadar hâkimliğe küçük bölgelerde başlamış olsalar da neticede orada da bir yargısal faaliyet icra ediliyor. Yani büyük yerde de küçük yerde de yapılan görev bir hâkimlik görevi. Toplumun, hâkime vermiş olduğu değer, her yer için geçerli.

Bu sebeple, geçmiş yılların deneyimiyle sistemin gerçekten revize edilmesinde isabet olduğuna biz de inanıyoruz. İnşallah güzel bir sistem benimsenebilir.

Bu konuda ülkelerin deneyimleri bizim için çok önemli dedik. İkinci konuşmacımız Sayın Luca Marazzi, İsviçre Federal Mahkemesi 2. Hukuk Mahkemesi Hâkimi; aynı zamanda Avrupa Hâkimler Danışma Konseyi İsviçre Temsilcisi. Sayın Marazzi bize, "İsviçre Yargı Sisteminde Hâkime Yardımcı Adli Personelin Görev ve Sorumlulukları" konulu bir sunum yapacak. Kendisini ilgiyle dinleyeceğiz. Kısaca mesleğe kabul konusundaki sistemle ilgili de bilgi verirse, memnuniyet duyarız. Marazzi'nin süresi de 20 dakika. Söz sizde, buyurun.

LUCA MARAZZI

2. Hukuk Mahkemesi Yargıcı, İsviçre Federal Yüksek Mahkemesi ve Avrupa Hâkimleri Danışma Konseyi (CCJE) İsviçre Temsilcisi

Sayın Yargıtay Başkan vekili, Sayın Avrupa Konseyi İnsan Hakları Direktörü, sevgili konuşmacı meslektaşlarım, hanımefendiler, beyefendiler. Bugün düzenlemiş olduğunuz ve “Mahkeme Mükemmeliyeti Çerçevesinde İnsan Kaynakları ve Stratejik Mahkeme Yönetimi” konulu uluslararası sempozyuma katılıyor olmaktan büyük bir memnuniyet duyuyorum.

Bugün, bu fırsatın bana verilmesinden dolayı da size teşekkür ederim. Ben size, İsviçre'deki sistemde, hâkim ve savcılara yardımcı adli personelin ne şekilde düzenlendiği, hakkında bilgi vermek istiyorum. Bu konu gerçekten çok önemli ve herhangi bir ülke ve o ülkedeki vatandaşların, yargı sisteminden beklediği hizmetlerin sağlanabilmesi için gerçekten bu tip yardım veya destek personeline ihtiyaç var. Zaten konunun önemini farkına varıldığı içindir ki Avrupa Hâkimleri Danışma Konseyi, 2019 yılında, 22 sayılı tavsiye kararında bu konunun altını çizdi. Sayın İnsan Hakları Direktörü Poirel de konuşmasında bu konudan ve bu karardan, daha doğrusu tavsiyeden bahsetti.

Ben size şimdi, biraz hâkime yardımcı adli personel kimdir? Hâkime nasıl destek sağlar? Ne gibi görevleri yerine getirir? Nasıl bir eğitimden, bir süreçten geçerek o noktaya gelir? Mahkemelerin organize edilmiş şekli içerisinde yerleri ve görevleri nelerdir? Kariyer olarak ne yapabilirler, nereye ilerleyebilirler? Bunlardan bahsetmek, bu konularda bilgi vermek istiyorum. Tabii zaman kısıtlı olduğu için burada sadece temel kurallardan bahsedeceğim. Elbette daha sonra soru cevap kısmında sorunuz olursa, onlara da cevap vermekten büyük bir memnuniyet duyarım.

Şimdi, bu yardımcı adli personel kimdir ve hâkimi nasıl destekler? Öncelikle bu konferans açısından konuşurken, hâkime yardımcı adli personel kimdir, bundan bahsetmek istiyorum.

Aslında burada söz konusu olan kişiler, hukuk eğitimi almış ve hâkimlere, yürütmekte oldukları görevler çerçevesinde yardımcı olmak üzere, mahkemelerde çalışan kişilerdir. Yani hâkimlerin karar almasına yardımcı olan kişilerdir. Bu anlamda, idarî asistandan farklı bir sistemdir. İsviçre'de, idarî asistan veya idarî personel dediğimiz, o anlamda idarî işleri gören personelimiz yok.

Buradaki amaç, yani hâkimlere böylesine bir destek verme ihtiyacının duyulmasının sebebi, hâkimin aslen verilecek karara odaklanabilmesi ve bu kararı verebilmesi için gerekli olan diğer işler için daha az zaman ve enerji harcıyıp; o işleri, gerekli eğitimi almış yardımcı personelin sağlamasını temin etmek.

Burada şunu da unutmamak gerekiyor: İsviçre'deki gelenekte, bizim geleneğimizde, hâkim bir kararı vermek için gerekli bütün çalışmayı, tek bir hâkim olarak, kendisi yapar. Heyetle bir çalışma yapılıyorsa, o zaman da hâkim yine kendi çalışmasını kendisi yapar. Tabii ki son 10 yıllarda, zamanla artan dava sayıları ve yükü görüldükçe; yargı sisteminde var olan hâkim sayısı ile artık her işin yapılmasının mümkün olmadığı da ortaya çıkınca, iki seçenek düşünülüyor. Bir tanesi hâkimlerin sayısını artırmak olabilirdi, ikincisi hâkime yardımcı adli personelin sayısını artırmak olabilirdi.

Hâkimlerin sayısını arttırmak, içtihat üzerindeki kontrolü kaybetmek anlamına gelebilir veya hâkimlerin sosyal statüsü anlamında, daha farklı bir statü algılamasına sebebiyet verebilir diye ikinci yol tercih edildi. İkinci yol da adli yardım personelinin kullanılmasıydı.

Şimdi size hâkime yardımcı personelle ilgili bilgi vermeden evvel, konuyu birazcık İsviçre'deki yargının organize ediliş şekline getirmek istiyorum. İsviçre, kantonlardan oluşan bir konfederasyon; dolayısıyla yargı sistemleri, her kanton için kendi açısından düzenleniyor. Federal yargı, bazı ceza konularında ve federal yasalara ilişkin bazı idarî konularda, bir de fikrî mülkiyetle ilgili konularda devreye giriyor.

2011 yılında, İsviçre'de yürürlüğe giren, Hukuk ve Ceza Muhakemeleri Kanunu çerçevesinde, bazı kantonların uyması gereken prensipler öngörüldü ve bu federal kanunda yer alan bazı prensipler dışında, kantonlar kendi adli sistemlerini kendileri organize ediyorlar. Yani kantonlar aslında, kendi coğrafi alanlarında çalışmalarını kendileri belirlemekte, kendi mahkemelerinin olduğu yerlerde, o mahkemelerin ne şekilde kurulacağı, bu mahkemelerin içine tek bir hâkim mi olacak yoksa bir heyet şeklinde mi kararlar verilecek... bütün bunlara, kendileri (kantonlar) karar verme yetkisine sahip. Ayrıca, bu görevleri yerine getirecek olan kişilerin, meslek eğitimi almış hâkimler mi olacağı, yoksa başka mesleklerden gelen kişilerin bu süreçlere destek verip veremeyeceği konularını da kendileri belirliyorlar.

Dolayısıyla bahsettiğimiz "hâkime yardımcı adli personel" konusu, bütün kantonlarda ve farklı kademelerde hizmet sağlayabilecek önemli bir pozisyon; fakat kantonların uygulamaları farklılık gösterdiği için İsviçre sistemi içerisinde tek bir şekilde tanımlamak mümkün olmuyor.

Dolayısıyla farklı farklı kantonların, farklı uygulamaları var. Tabii ki bu konferansta zamanınız kısıtlı olduğu için ben her bir kantonun uygulamaları ve bunların karşılaştırmasına giremeyeceğim. O nedenle de konuşmamı, sadece temel prensiplere odaklanarak yapmak istiyorum, bunu özellikle kendi tecrübelerime de dayandıracağım.

Öncelikle, hâkime yardımcı adli personelin görevleri nelerdir?

Hâkimlerle, hâkime yardımcı personel arasındaki ilişkiyi düzenleyen bir takım mevzuatın olup olmaması, kantondan kantona değişiklik gösteriyor. Bazı kantonlarda, diğerlerine göre farklı şekilde oluyor. Federal İdarî Mahkeme, bu hâkime yardımcı adli personelin görevleri ile ilgili sadece genel bir tanım yapmış.

Şunu söyleyebilirim: Hâkime yardımcı adli personelin yerine getirmesi gereken görevler, bir taraftan bu yardımcı personelin, hangi mahkeme seviyesinde çalıştığına bağlı oluyor; ikinci olarak da hangi kantonda ve o kantonda ne şekilde organize edildiğine bağlı olarak da değişebiliyor.

Şimdi önce ilk derece mahkemelerine bakalım. İlk derece mahkemelerinde görev yapan, hâkime yardımcı adli personelin görevleri, genellikle görev yaptıkları kantonun büyüklüğüne ve o kantonun yargı sistemini ne şekilde organize ettiğine bağlı oluyor. Örneğin bazı kantonlar çok küçük ve daha kırsal. Böyle durumlarda, her zaman olmakla beraber, ilk derece mahkemelerinde bazen, bu hâkime yardımcı adli personel diye tarif ettiğimiz kişi, orada hukuk eğitimi almış tek bir kişi olabiliyor. Öyle bir durum söz konusu ise tarafların iddiaları ışığında, bu kişinin, o anlaşmazlıkla ilgili gerekli argümanları belirlemesi ve bunları hâkime hazırlaması gerekiyor.

Daha büyük kantonlar söz konusu olduğunda, yani ticarî ve sınai faaliyetin daha yoğun olduğu yerlerde, hâkime yardımcı adli personel genellikle, mesela duruşmalarda protokolleri yazma gibi görevleri üstleniyorlar. Bu protokolleri yazma görevi, bence idarî bir işlem değil çünkü bu protokoller sonuçta, o anlaşmazlıkla ilgili olarak doğru-luk karinesinin belirlenmesi açısından kanıt teşkil ediyor.

Yine hâkime yardımcı adli personel, verilen kararların nihai halini almasında, taslakların okunup kontrol edilmesinde, referanslarının kontrol edilmesinde görev yapabiliyorlar. Daha tecrübeli personel, bu kararları, hâkim adına kısmen veya tamamen taslak olarak hazırlayabiliyor. Bu görev aslında hâkime yardımcı personelin ana görevi değil ama talep edildiğinde bunu da yapabiliyorlar.

Bu, birinci derece mahkemelerindeki durum; şimdi ikinci derece mahkemelere geçmek istiyorum; bu da kantonlardaki istinaf düzeyi.

İkinci seviyede, hâkime yardımcı personelin görevleri biraz daha birbirine benziyor. Birinci derece kadar çok çeşitli değil, çünkü aslında burada, hâkime yardımcı adli personelin ana görevi, kararların, ara kararların, usule ilişkin kararların taslağının hazırlanması. Ayrıca pek çok kantonda, çok basit davalar söz konusu olduğunda, gene ara kararlar için duruşmaları yönetmelerine de izin veriliyor; fakat özerk olarak hiçbir şekilde karar veremiyorlar.

İsviçre Federal Yüksek Mahkemesi düzeyine gelince, o konuda da şunu söylemek isterim: İsviçre Federal Yüksek Mahkemesi Kanununun 24. Maddesi, burada önem kazanıyor. Çünkü bu hükümden, hâkime yardımcı adli personelin, davanın hazırlanması ve karar verme süreci içerisinde yer alması gerektiğinden bahsediliyor ve bir danışma oyu olduğundan bahsediliyor. Bu, önemli bir nokta.

Ve diyor ki yine bu hüküm; bu hâkime yardımcı adli personel, hâkimin gözetiminde kararın taslağını hazırlar, ancak kararın nihai halinden yine hâkim sorumludur; fakat yardımcı personel onun gözetiminde gerekli çalışmayı yapar.

38. madde ise yine bu görevleri daha da detaylandırıyor.

Şimdi, hâkime yardımcı adli personelin işlevini, görevini ne şekilde tarif edebilirim ya da özetleyebilirim ve tabii mahkemede nasıl bir rol oynuyor diye düşünürsek, bu soruya şöyle cevap vermek istiyorum. Günümüzde, böylesi bir personel olmadan karar vermek, neredeyse imkânsız. Hâkime yardımcı adli personel konusunda -buldukları mahkemeye veya buldukları yerdeki yargı sisteminin düzenleniş şekline göre değişiklik gösterse de- bugün artık öyle bir noktaya geldik ki hâkime yardımcı adli personel, hâkimin karar vermesi açısından çok önemli bir görev yerine getirmeye başladı. Çünkü hâkimin kararına yardımcı olabiliyor ve bu çok önemli. Zaten hâkime muhalefet etme hakları olmadığı için aslında hâkimin verdiği kararları, en eleştirel şekilde inceleyip, destekleyebilen, çok önemli bir rol oynayan kişi haline geliyor. Buradaki amaç, doğru soruları sorarak hâkime destek olmak ve en iyi çözümün ortaya çıkmasını sağlamaktır. İşte bu hassas dengeyi kurabilmek, gerçekten çok önemlidir. Burada da hâkime yardımcı adli personelin yetkinliği ve çalışmalarındaki başarısı, gerçekten sistemin yürümesi açısından çok kritik önem kazanıyor. Hâkimler de davada liderliği ya da öncülüğü adli personele vermeden, onlardan en iyi şekilde destek alabilmenin yollarını görmüş oluyorlar.

Şimdi size birazcık da hâkime yardımcı adli personelin ne şekilde organize edildiğinden bahsetmek istiyorum. Hangi seviye mahkemede çalıştıklarına göre, ne şekilde bir organizasyona tabi oldukları çeşitlilik gösterebiliyor.

Birinci seviye mahkemelerde, genellikle hâkimlere, heyete bir asistan düşüyor. Bazen bu asistanlar, bir gruba, belli bir birime de atanabiliyor. Mahkeme çok büyükse, o zaman bir havuz şeklinde, birden fazla personel, ihtiyaçlara göre farklı birimlerde görev yapabiliyor. Örneğin birisi hastalanırsa, diğeri onun yerine geçebiliyor veya çok büyük bir dava söz konusuysa devreye girebiliyorlar.

İkinci seviyede, yani kanton düzeyindeki istinaf sistemlerinde, asistan sayısı yine her bir hâkim veya hâkim heyeti sayısına göre belirleniyor.

Federal düzeyde de sistem daha da çok adli yardım personeli, asistan içerebiliyor. Bu kişiler daha sonra bir hâkime veya bir daireye atanabiliyorlar.

Peki, hâkime yardımcı adli personel, nasıl bir eğitimden geliyor ve nasıl seçiliyor?

Hâkime yardımcı adli personel olmak, hukuk eğitiminin mecburi parçası değil, yani hâkim olmak için bunu yapmak gerekmiyor. Fakat üniversitede hukuk fakültesinde okumuş kişiler ve baroya girmek isteyen kişiler, zorunlu staj dönemlerinin en az bir kısmını mahkemelerde, bu adli yardım personeline destek olarak değerlendirebiliyorlar. Çoğu zaman da bu stajı yapan kişilerin kendileri zaten adli yardım personeli haline gelip, stajlarını, eğitimlerini tamamladıktan sonra, mahkemede hâkime yardımcı adli personel olarak çalışmaya başlıyorlar.

Hâkime yardımcı adli personel görevine gelen kişilerin, tecrübe düzeyi de çalışacakları mahkemenin hiyerarşideki yeri ile ilgili oluyor. Örneğin, birinci derecedeki mahkemelerde, bazen sadece birkaç ay eğitim almak yeterli olabiliyor. Ama ikinci derecede, yani kanton düzeyinde temyiz mahkemelerinde ya da istinaf mahkemelerinde alt derece mahkemede bu görevi yapmış olmak, araştırma yapmış olmak veya yönetimde başka görevlerde bulunmuş olmak gerekebilir.

İsviçre Federal Yüksek Mahkemesi seviyesine gelindiğinde de yazılı olmasa da baroya kabul edilmiş olmak bir gereklilik. Ayrıca kişinin doktorası veya yüksek lisansı olması ilave bir avantaj sağlıyor.

Peki, kariyer olarak nereye gidebilir hâkime yardımcı adli personel?

Hâkime yardımcı adli personelin bu görevi ne süreyle devam ettirdiği, genelde o mahkemenin hangi seviyede olduğuyla da ilgili oluyor. Daha alt derece mahkemelerde, genellikle bu görevi yapanlar birkaç yıl sonra bu görevi bırakıyorlar; avukatlık yapıyor veya birinci derece mahkemelerde hâkim olarak göreve başlıyorlar.

İkinci derece mahkemelerde, hâkime yardımcı adli personel işini seçenler, genellikle daha uzun süreli daimi kariyer yapıyor. İsviçre Federal Yüksek Mahkemesi düzeyine gelindiğinde de ben onlar açısından bunun daimi bir kariyer gibi görüldüğünü söyleyebilirim. Yani çoğunluk, hâkime yardımcı adli personel görevini kariyer olarak devam ettiriyor.

Avukatlar, kariyerleri sırasında, adli yardımcılık görevini yürütmüşlerse, bu onlara çok fayda sağlıyor. Çünkü mahkemelerin ne şekilde çalıştığını da içeriden görmüş oluyorlar. Ayrıca bir avukat, daha önce adli yardımcı olarak çalışmışsa ve işini çok iyi yaptığı biliniyorsa, bundan avukatlık kariyerinde de faydalanmış oluyor.

Hâkime yardımcı adli personelin, yargı sistemi içerisinde resmî olarak ilerlemek açısından fırsatları yok. Hâkime yardımcı adli personel, hâkim olmak istiyorsa, o zaman şunu da size hatırlatmak isterim ki İsviçre’de hâkimler atanmıyor, seçiliyor. Yani her bir aşamada, birinci derece, ikinci derece ve yüksek derece mahkemelerde belli bir görev için seçilmeleri gerekiyor. O yüzden, bir görevi yerine getirmek istiyorlarsa, başka adaylarla rekabet edecek şekilde seçime girmeleri gerekiyor. Bu konuda rekabet edecekleri diğer kişiler avukatlar olabilir, üniversite hocaları olabilir veya devlette yüksek yerde görev yapmış memurlar olabilir. Yani İsviçre’deki yargı sistemi, hâkim olmak için yardımcı adli personele resmî anlamda bir kariyer imkânı sağlamıyor. Ama daha önce dediğim gibi, bu kişi hâkim olmak ister ve bunun için seçime girerse, hâkime yardımcılık görevini daha önce yapmış olmaları onlara dolaylı olarak destek sağlayabilir. Fakat tek başına, tabî ki seçimi kazanmalarına yetmeyebilir. Aynı şey hâkime yardımcı adli personelin, bir alt mahkemeden bir üst mahkemeye ilerlemesi açısından da geçerlidir.

İsviçre’deki sistemde, her bir görev için önce bir çağrıda bulunuluyor, adaylar çağrılıyor. Bu adayların bir takım hukukî şartları yerine getirmesi gerekiyor, çoğunlukla da zaten bu bir hukuk fakültesi mezuniyeti gerektiriyor.

Şimdi bir kişi böyle bir göreve aday olacaksa, daha önce, daha alt mahkemede hâkime yardımcı görev yapmış olması, o kişiye bir avantaj sağlamıyor olabilir, fakat uygulamada aslında bunun yine de önemli olduğunu düşünmek lâzım. Örneğin ben de bir bölge mahkemesinde hâkime yardımcı personel görevi yapmıştım. Sonra da kendi bulunduğum bölgede istinaf mahkemesinde ve arkasından da Zürih kantonunda bu görevleri yerine getirmiştım. Şimdi ben kendi tecrübeme geri dönüp baktığımda, çok genç bir hukukçu olarak, o tecrübenin bana çok fayda sağladığını düşünüyorum. Çünkü o çalışma sırasında, mahkemelerin nasıl işlediği, hâkimlerin nasıl çalıştığı gibi konularda çok şey öğrendim. Onların yaptıkları, söyledikleri, benim hayatımı ve mesleğimi de etkiledi ve şimdi düşünüyorum, öylesine bir fırsatı kaçırmamış olmak, gerçekten çok iyi olmuş. Beni dinlediğiniz için çok teşekkür ederim.

| Oturum Başkanı

Çok teşekkür ediyoruz Sayın Marazzi’ye. İsviçre sistemi ile ilgili bize ayrıntılı bilgi vermiş oldunuz. Bu deneyimler bizim ülkemiz açısından da çok önemli. Katkınız için tekrar teşekkür ediyorum.

Son konuşmacımız İspanya’dan katılıyor. Murcia Yüksek Mahkemesi Genel Sekreteri Sayın Javier Luis Parra Garcia, bizlere, İspanya’daki adli danışmanların rolü hakkında bilgi verecek.

Biz esasen yine Avrupa Konseyi ve Yargıtay'ın işbirliği çerçevesinde, Aralık ayı başında Yargıtay'dan -benim başkanlığında- 15 kişilik bir heyetle İspanya'ya ziyarette bulunduk. Bir hafta süreyle çalışma ziyareti gerçekleştirdik, özellikle İspanya'nın yargı sistemi bizi oldukça etkiledi.

Mesleğe kabuldeki liyakat ve ehliyete dayalı sınav sistemi, bizim için örnek teşkil edecek. Takdire şayan bir sistem olduğunu yerinde müşahede ettik. Sayın Garcia, bizlere danışmanların rolü hakkında 20 dakikalık bir sunum yapacak, ondan sonra soru-cevap faslına geçeceğiz. Buyurun Sayın Garcia.

JAVIER LUIS PARRA GARCIA

Murcia Yüksek Mahkemesi Genel Sekreteri ve Avrupa Yargı Ağı İspanya İrtibat Kişisi

Teşekkür ederim. Bir kere daha Türk dostlarımla olmak, benim için büyük bir mutluluk.

Sayın Hakan Şeker, lütfen genel müdürünüz Halim Polat'a hürmetlerimi iletin. Bir buçuk yıl boyunca bir "Twinning Projesinde" çalıştığım için kendisini gayet iyi tanıyorum.

Burada olmak, büyük mutluluk.

Benim açımdan bu sistemi anlatmak aslında kolay olmayacak. Daha başlamadan önce, zorluğun ne olduğunu anlatmak istiyorum. Bu sunumu, özellikle bu panelde sunmak benim açımdan kolay değil. Çünkü itiraf ediyorum ki İspanya'da, biz aslında hâkime destek olan bir adli personel sistemine sahip değiliz. Evet, doğru; bazı çok nadir durumlarda yardımcıları olabiliyor; mesela soruşturma hâkimine destek veren bir görev üstlenilebiliyor ama bu da vekâleten başka hâkim ya da adli danışmanların yetkilendirilmesiyle gerçekleştiriliyor.

Bunu söyledikten sonra konuma geçebilirim. Bir miktar İspanya'daki yetkili mercilerden, destek personelinde, bizim "Letrados de la Administración de Justicia" dediğimiz adli danışmanlardan, yargı reformundan, mahkeme hizmetlerinden ve son olarak da şu anda taslak halde bulunan bir kanundan bahsetmeye çalışacağım. Umarım ki bu kanun kabul edilir ve bu yeni kanun sayesinde mahkemelerde etkinliği artırmaya yönelik, hâkime destek, yardımcı adli personel mekanizması İspanya'da da devreye girer.

Öncelikle yetkili mercileri anlatmaya çalışayım. Biz, İsviçre gibi federal bir sisteme sahip değiliz ama aslında bir bakıma da federal sayılabiliriz. Şöyle ki; farklı yetkili mercilerimiz var. Öncelikle adli danışmanlarımız var, bunlar adalet bakanlığına bağlı; savcılar, savcılık makamına bağlı; hâkimler, Hâkimler Yüksek Kuruluna bağlı ki çok önemlidir. 4 yıl orada çalıştım, çok yakinen biliyorum yüksek kurulu. İspanya'ya gittiyseniz fark

etmişsinizdir, hakikaten çok güçlü bir mekanizmadır, Avrupa'nın en güçlü mekanizmalarından biri kabul edilir. Son olarak da bölgesel hükümetler destek personeli ya da mahkeme personelinden sorumludur, böyle bir yapı var.

Şimdi sadece yargıya odaklanırsak, hâkimler, adli danışmanlar ve savcılar kapsama giriyor. Bu üçü için de üniversite derecesi gerekiyor. Her biri meslek, kariyer olarak icra ediliyor; tabii farklı karar alabiliyorlar, farklı seviyelerde karar verme yetkileri var.

Ben adli danışman konusuna girmeden önce kısaca şunu ifade etmek istiyorum. Bizim hâkim ya da savcı yardımcılığına sahip olmamamızın nedeni sanıyorum, çok farklı idarî personele sahip olmamız. Bunların her biri devlet memuru, adli personel, farklı seviyelerde eğitimleri, görevleri var ve pratikte, uygulamada aslında hâkime yardımcı adli personel gibi çalışıyorlar. Usul yöneticileri, kâtipler ve infaz memurları, bunların üçü de devlet memuru ve her biri aslında adli danışmanlarla çalışıyor.

Peki, adli danışmanların kendileri ne yapıyor? Öncelikle şunu vurgulamalıyım ki adli danışmanlar, Almanya'daki "Rechtspfleger" in eş değeri bir pozisyonu, İngiltere'deki "Master" ya da Fransa'daki "Kâtip" ya da "Greffier" in karşılığı, eş değeri değil. Üniversite eğitiminden sonra girilen bir meslek ve herkese açık bir devlet sınavını geçmek zorundalar. Ayrıca da ek yargı eğitimi, adli eğitim almak zorundalar. Dolayısıyla Madrid'deki eğitim merkezinden ek eğitime tabiler. Bu aşamada, bu adli danışmanlar ne işe yarıyor diye düşünebilirsiniz.

Aslında özüne baktığınızda, "referandance" ya da Avrupa Konseyi'ndeki "referanslar" bizimkinin tam karşılığı değil; sanıyorum en yakını Fransa'daki Juge de la mise en état, yani bir usul hâkimi.

Aslında bu nedenle, meslekî statüsüne usul hâkimi gibi atıf yaptığımda sanıyorum anlayacaksınız ne demeye çalıştığımı. Adli danışmanlar, hâkime benzer bir giysi giyerler ve hâkim gibi özel hitap edilirler. Adalet Bakanlığı'nın süpervizyonu altında çalışırlar, ancak ona rağmen adli danışmanlar, aynı hâkimler gibi bağımsızdırlar.

İşte bu nedenle, Avrupa Konseyi'nin Avrupa Hâkimleri Danışma Konseyi'nin 2019'da yayınladığı bu Görüşün 8. maddesinde "Letrados de la Administración de Justicia" ya, yani İspanya'nın adli danışmanlarına özel atıf vardır. Bunun yanında Almanya'nın rechtspfleger'ine de özel bir atıf var, bu görüşte. Dolayısıyla rechtspfleger, bir kere daha söylemek istiyorum ki, tam olarak adli danışmanın eş değeri değil ama bunlar kendine has pozisyonlar.

Yasal zemini ve çerçevesine baktığınızda, bu kendi içinde bir kamu merciidir, hiyerarşik bir organizasyona sahiptir, hâkimler gibi değil ama savcılara benzer ve daha sonra

anlatmaya çalışacağım gibi kendilerinin özel yetkileri ve kimi zaman ara, kimi zaman da nihai karar verme yetkileri vardır.

Gelelim, usul açısından ne gibi erklerle ve karar verme yetkilerine sahip olduklarına. Öncelikle, bu adli danışmanların, sürekli olarak mahkemelerin usule ilişkin boyutlarının yönetimi görevleri vardır; yani davaların usulü olarak izlenmesi ve yönetimi kendilerine aittir. Bu açıdan baktığınızda, davanın başından sonuna kadar, mesela bir disiplin durumu varsa, bir gecikme varsa, bu hâkime değil; usule ilişkin görev bunda olduğu için adli danışmana karşı bir disiplin soruşturması olarak ortaya çıkar. Bu açıdan da baktığınızda, hem hâkimin görevini destekler hem de azaltır; hâkime destektir bu göreviyle.

İkinci önemli görevleri, davaların olgularının, usule ilişkin boyutlarının hukukî nitelendirilmesini yapmak ve kimi zaman ara kararlarını almak, davaların kabulüne ilişkin adli kararları ve mahkemeye (ceza davaları hariç), gönderilen dilekçelerin ve davaların adli kararlarına bakabilirler.

Aynı zamanda rechtspfleger ile örtüştüğü nokta, çekişmesiz ya da ihtilafsız yargı görevi içeren uyuşmazlıklara özgü prosedürlerin uygulandığı yargılamalarda nihai kararları alabilirler. Gönüllü yargı yetkisine tabi yargılamalarda nihai kararları, kararların infazına ilişkin kararları alabilirler ve takiplerini yapabilirler.

Evet, aslında usul açısından görevleri ve yetkileri bunlardır. Aynı zamanda “rechtspfleger” gibi ya da “greffier” ya da “master” gibi görevleri de vardır. Mesela belgelerin tasdiki, hukukileştirilmesi, otantikasyonu, cezaî konularda delil toplama zincirinin takibi, ayrıca adli uzlaştırmanın uygulanması, adli arabuluculuğun uygulanması ve çok önemli olarak, bir de adli ofislerin ve mahkeme hizmetlerinin yöneticisi olarak yönetimden sorumludurlar.

Bu Madrid'deki eğitim merkezimiz, hukuk çalışmaları merkezi, aslında savcı ve adli danışmanlar için ortak eğitim merkezidir. Belki de seyahatiniz kapsamında ziyaret edilmiştir.

Şimdi, Mahkemelerin Aşırı İş Yükünü Önleyici ve Azaltıcı Tedbirler Hakkında Üye Devletlere Yönelik R(86) 12 Sayılı Tavsiye Kararı'nı düşündüğümüzde, buna yönelik olarak 2009'da yapılan bir yasal değişiklikle, İspanya'da adli danışmanlara verilen yetki artırılmış ve mahkemelerin üzerindeki aşırı iş yükünün azaltılması amaçlanmıştır.

İspanya'nın mahkemelere yatırımına baktığımızda, sanıyorum İspanya Avrupa'da, AB içerisinde orantısız olarak, 1000 kişiye en az hâkim düşen ülke. Öte yandan İspanya aslında -2003 rakamları bunlar- ilk kez reformun gündeme geldiği dönemde, yargıya

önemli bütçe ayıran bir ülke. Bunlar Avrupa Konseyi'nin resmî rakamları -evet, 2003 gerçi- ama bunu özellikle şu açıdan göstermek istedim, hâkim sayısının azlığı bütçeden kaynaklanmıyor. Öte yandan, son derece önemli bir mahkeme personeli sayısı ve yetkisi var aslında. Avrupa Konseyi içerisinde, adli personel olarak en çok personeli olan ülkelerden biri.

Bu durumu genel olarak düşündüğünüzde, İspanya, 2003'ten itibaren düzenli olarak adli danışmanların rolünü dikkate alarak yargı reformuna gitti. Bir ölçek ekonomisi ve kapsam genişletmesi çerçevesinde, bir adli ofis mekanizması geliştirdi. Bunları ortak hizmetler gibi düşünebilirsiniz; maliyeti azaltmak ve bütçeyi en iyi şekilde yargıda kullanmak için farklı hâkimlere, mahkemelere hizmet veriyorlar. Bu reform gerçekleştiğinden beri, birkaç hizmet, genel hizmet, usul hizmetleri ve infaz hizmetleri olarak veriliyor. Bunlara genel başlık olarak "mahkeme hizmetleri" diyoruz. Hepsisi farklı yargı konseyleri altında çalışıyorlar. Böylece daha fazla hâkim alınabildi ve şu anda hâkim sayısı olarak ortalamaya varıldı.

Evet, konuşmamın son dakikalarına girerken, son olarak taslak kanundan da bahsetmek istiyorum. Büyük olasılıkla gelecek yıl parlamento tarafından kabul edilecek bu yeni organizasyon ve etkinlik kanunu. Kanunun amacı, sistemin daha iyi kullanılabilmesi ve bu bağlamda yeni getirilen kavramlar, girdiler içeriyor, özellikle de "hâkim yardımcılığı" kavramını getiriyor. Savcı yardımcılığı değil, ama hâkim yardımcılığı kavramını getiriyor. Bunu Avrupa Hâkim Danışma Konseyi görüşü kapsamında yapıyor. Bu, yeni bir kavram ve taslak kanuna girmiş durumda.

Kim hâkim yardımcısı olabilir? Hâkim yardımcıları; vekil hâkimler, yani vekâleten hâkimlik yapanlar ve adli danışmanlardan olabilir diyor.

Adli yardımcıları, hâkim vekilleri gibi bağımsız değiller yalnız. Dolayısıyla önemli görevler yine de üstlenecekler ve hâkimlere yardımcı olacaklar, destek olacaklar. Hukuki öngörülebilirlik ve özellikle içtihadın yeknesaklaştırılması konusunda önemli roller üstlenebileceklerini ümit ediyoruz.

20 dakikamın sonuna geldiğimi düşünüyorum. Dikkatiniz için çok teşekkür ediyorum. Her türlü sorunuza yanıtlamak, açıklamaya çalışmak isterim. Teşekkür ederim.

| Oturum Başkanı

Sayın Garcia'nın sunumu için çok teşekkür ediyorum. İspanya deneyimini, yargı sistemini -az önce belirttiğim gibi- 15 kişilik heyetle inceleme fırsatı bulmuştuk. Bu ek bilgiler bizler için çok yararlı oldu, diğer katılımcılar için de fayda sağladığı ortada.

Ülkeler arasında kısmî farklılıklar var ama daha adil, daha etkin bir yargılama, daha makul sürede davaların sonuçlandırılması açısından hâkim yardımcılığı sisteminin ciddi katkı sağladığı açıkça görünüyor. Sunumlar tamamlanmış oluyor. Değerli konuşmacılarımıza, katılımcılar tarafından sorular yöneltilebilir, bu kısma geçiyoruz. Daha önceden bir sorumuz geldi; ben bunu Hakan Şeker Beye iletiyorum. Ondan sonra diğer katılımcılar soru sorarlarsa, onların sorularını da ilgililerine iletip, cevaplarını alacağız. Hakan Beye soru şu şekilde: Almanya’da adli yardımcı personelin hâkim veya savcı olarak atanması mümkün mü?

| HAKAN ŞEKER

Sunumda da bahsettim; bu kişilerin, hukuk fakültesi mezunu olma zorunlulukları yok. Yani bizdeki iki yıllık Adalet Yüksek Okullarına tekabül eden bir yüksekokuldan mezuniyet şartları var. Bundan dolayı geçişleri mümkün değil diye biliyorum açıkçası. Ancak herkes gibi sınava girip kazanma imkânları var, ama bunların arasından ayrı bir alım sistemi yok.

| Oturum Başkanı

Hakan Beye teşekkür ediyoruz. Başka sorularımız varsa buyurun. Evet, Yargıtay Genel Sekreter Yardımcımız, aynı zamanda birinci sınıf hâkim, Mustafa Saldırım beyin sorusu var.

| DR. MUSTAFA SALDIRIM

Sayın oturum başkanım, çok kıymetli konuşmacılar, öncelikle hepinizi saygıyla selâmlıyorum. Bizim için ilginç bir oturum oluyor aslında, çünkü bizdeki kâtiplik sistemini hepimiz biliyoruz az çok. Kâtip, hâkimin emir ve talimatlarını yerine getiren kişi olarak bilinir ve hâkimin genelde “yap dediği şeyleri yapan personel tipidir.”

Şimdi buradan hâkim yardımcılığına, yardımcı adli personel modeline geçiyoruz. Gerçekten karşılaştırmalı hukukta, bu konuda çok iyi uygulama örnekleri var. İsviçre’den katılan Sayın Luca’nın söylediği bir husus, benim çok dikkatimi çekti; “Burada hâkim sayısını çok arttırırsak, bu sefer içtihatların tutarlılığı başta olmak üzere, çok farklı sorunlar yaşayabiliriz,” dedi. Bu da, gerçekten çok kritik bir konu.

Türkiye’de böyle bir dönüşüm ihtiyacı çok açık ve Adalet Bakanlığımızın değerli temsilcilerinin bu niyetleri, amaçları gerçekten çok isabetli, desteklememek mümkün de-

ğil ama sistemselsel olarak şöyle bir konu var, aslında tüm konuşmacılara soruyorum.

Bizim kurguladığımız sistemde -iki modelden hangisi olursa olsun- başlangıçta alacağınız kişi, hâkim olacak diye, yani hâkim olma amacıyla mesleğe girerse -ki bu 3 ya da 5 yıl olabilir- burada hâkime gerçekten yardımcı olan, gerçekten profesyonel olan, gerçekten işin ehli olan yetenekli, deneyimli personeli yakalayabilir miyiz? Açıkçası benim bu konuda biraz endişem var.

Alman sistemi iyi uygulama örneklerinden biri. Tabii ki herkes kendi imkânlarıyla dışarıdan hâkim olabilir, kimseyi yasaklayamayız ama henüz daha başlangıç aşamasında, “Siz bu sistemde hâkim olabilirsiniz,” dediğimiz zaman, o kişi, (hâkim yardımcısı), gerçekten profesyonel anlamda hâkime destek olan, ehliyetli, liyakatli, deneyimli bir meslek grubu olur mu? Bu konuda benim biraz kaygılarım var. Soruyu her üç konuşmacımıza da yöneltiyorum. Çok teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

Oturum Başkanı

Çok teşekkürler Mustafa Bey. Hakan Bey'den başlayalım.

HAKAN ŞEKER

Ben sunumumda öne çıkan iki ayrı modelden bahsettim ve çalışmalar sonucu, bir karma model gibi üçüncü modelin ortaya çıktığını söyledim. Aslında yaptığımız bütün toplantılarda gördüğümüz kadarıyla, ortaya çıkan genel temayül, birinci modelin daha uygun olduğu yönünde.

Yani birinci model, “revize edilmiş adaylık” dediğimiz, yani bir meslek olmayan, hâkim ve savcılığa geçişin bir nevi hem eğitim aşaması, bunun yanı sıra da yardımcı olarak fiilen çalışma aşaması gibi düşünülen, 3 yıllık bir süreç. Bu daha çok ağırlık kazandı ama tabii ki son tahlilde nasıl bir irade oluşacak, onu şu an ben de bilmiyorum açıkçası. Fakat birinci modele daha yakın bir durum var sanki. Açıkçası bütün toplantılarda, Mustafa Bey'in dile getirdiği tereddütler çok konuşuldu. Birçok katılımcı, hâkim ve savcı yardımcısı unvanı ile bir mesleğin ihdası durumunda, bu kişilerin 3-4 yıl çalıştıktan sonra hâkim/savcılığa geçiş imkânlarının olmasını konuşuyor.

Öte yandan hâkim ve savcılığa geçemeyenler olacak. Çünkü meslek olduğu zaman, şu anki hâkim adaylarından çok daha fazla sayıda hâkim yardımcısı alımı söz konusu olacak. Bunlardan mesleğe geçemeyenlerin, bir sorun oluşturabileceği ve bu unvanın, tırnak içerisinde “hâkim yardımcısı” olmaması gerektiği ifade ediliyor. Aynı Avrupa'da

olduğu gibi, mesela bizde de belki adına adli hizmet uzmanı diyebiliriz, adli yardımcı diyebiliriz, uzman diyebiliriz, farklı unvanlarda ama tırnak içinde söylüyorum “hâkim yardımcısı”, “savcı yardımcısı” unvanını taşımamaları gerektiği ifade edildi toplantılarda, katılımcıların çoğu tarafından. Bu tereddütler de hep paylaşıldı. Ben de şahsî olarak bu tereddütleri paylaşıyorum. Ben de birinci modele, şahsi fikrim olmakla birlikte, daha yakınım. Bunu ifade etmek istedim. Teşekkür ederim.

| Oturum Başkanı

Teşekkür ediyoruz Hakan Bey. Bu soruyla ilgili lütfen Marazzi katkıda bulunmak isterse, ayrıca İsviçre’de hâkimlik mesleğine kabuldeki tek kaynak, bu yardımcılarından mı? Yoksa başka kaynaktan da kabul yapılıyor mu? Bunun şartları neler? Bu konuda da bize bilgi verirse memnuniyet duyarız.

| LUCA MARAZZI

Çok teşekkür ederim, sözü bana verdiğiniz için. Dediğim gibi, İsviçre’de her kademedeki hâkimler, ya o kantonun ya o bölgenin veya federal düzeyde parlamentonun seçimi ile göreve geliyor. Şimdi seçim yoluyla hâkim belirlendiği için herkese açık bu seçimler. Yani şöyle düşünün, anayasaya göre, hatta yüksek mahkeme yargıcı olmak için hukuk derecesine, yani hukuk fakültesi mezuniyetine bile ihtiyaç yok.

Tabii şunu da söyleyeyim, 100 yıldır hiç böyle bir şey olmadı, bir hukuk fakültesi mezunu olmayan kişinin yüksek mahkemeye seçilmesi söz konusu olmadı. Ama kanuna ve mevzuata baktığınızda, çok temel olarak haklarınızı icra etme ehliyetine sahip olduğunuz sürece, aday olabiliyorsunuz. Her düzeydeki hâkim adayının -örneğin avukatlık yapmış kişiler olabilir, üniversitede hocalık yapmış, araştırma yapmış, asistanlık yapmış kişi olabilir veya devlette üst düzey memuriyet görevlerinde bulunmuş kişiler olabilir- yapması gereken tek şey bu seçim çağrısına cevap vermek. Cevap verdikleri zaman, yani aday oldukları zaman, hangi düzeydeki bir seçim kantonu mu, Federal Hükümet mi? Her neresiyse, oradaki parlamento, onların başvurusunu inceliyor. Mesela, federal düzeyde bir iç komisyon var; o iç komisyon bu başvuruları değerlendiriyor. Ondan sonra kişilerle mülakat yapılıyor; o mülakatların sonucunda, Federal Genel Meclis’e öneride bulunuluyor. Ama dediğim gibi, bu başvuran kişilerin hiçbir mahkeme tecrübesi olmayabilir. İsviçre Federal Yüksek Mahkemesi adaylığı açısından, bu dahi mümkün; tabii bu İsviçre sisteminin kendine has özelliklerinden bir tanesi.

Burada bir de şunu söyleyebilirim, sanırım altını çizmek çok önemli; şimdi ben her iki

görevi de yaptım. Yani adli yardımcı personel ve hâkimlik görevini yaptım. Kendi şahsi tecrübeme dayanarak söylüyorum, adli yardımcı personel, mutlaka gelecekte hâkim olacak diye bir algı ile yola çıkmak zorunda değil. Bir yardımcı olduğu bilinciyle de hareket etmesi önemli çünkü. Sonuçta nedir o kişinin görevi? Hâkime, en iyi çözümü, en iyi sonucu bulmakta yardımcı olmak. Tek hâkimse bir hâkime, bir heyetse bütün heyete yardımcı olmak zorundadır ve her zaman da soru sormalı ve kararların taslağını hazırlamalıdır, bu kişi.

Biraz yaparak öğrenmesi gereken bir kişidir. Yani hâkimlerin işini nasıl geliştirdiğini görerek, gözlemleyerek bunu yapmalıdır. Ama gelecekte aktif olarak hâkim olacağım fikriyle hareket etmemesi gerekir. Bir başka nokta da -ki çok teşekkür ederim, bu konuyu dile getirdiniz- bu içtihat meselesi. İspanyol meslektaşımızın konuşmasını dinledik, yeni bir kanun çıkarılması konuşuluyor İspanya'da şu anda, bu konuyla ilgili olarak. Ve ben burada şunun altını çizmek istiyorum, o danışmanların, yardımcıların içtihadı da gözlemleyerek, değerlendirerek görevlerini yerine getirmeleri gerektiğinden bahsetmek çok önemli burada. Bu ilginç bir konu; çünkü içtihadı uygunluk, aslında hâkimlerin görevi olan bir şey.

Şimdi bu, özellikle Yüksek Mahkeme düzeyinde daha da önemli. Hâkim sayısını arttırmak, bu gibi durumlarda iyi değerlendirilmesi gereken bir şey, çünkü özellikle yüksek mahkeme düzeyinde, hâkim sayısını arttırırsanız, içtihadın yeknesaklığı konusunda zorluklar daha da artacaktır. Dolayısıyla o düzeyde, özellikle hâkim sayısının artması, iyi düşünülmesi gereken bir husus. İspanya'daki sistem, dolayısıyla bana ilginç geldi, böyle bir artışa gitmeyi düşündüklerini duymak biraz ilginç geldi açıkçası. Teşekkür ederim.

| Oturum Başkanı

Sayın Garcia'ya söz veriyoruz, buyurun.

| JAVIER LUIS PARRA GARCIA

Çok teşekkür ederim. Ben de biraz İspanya'daki sistem hakkında, bu taslak kanunla ilgili bir şeyler söylemek istiyorum.

İspanya'da İsviçre ve İngiltere'den farklı olarak, adalete erişim yani savcıya, hâkime veya adli danışmana erişim, yani o görevlere gelmek ancak hukuk fakültesi derecesi ile mümkün. Bu görevlere gelebilmek için devletin düzenlediği bir sınavı geçmek gerekiyor. Hâkim, savcı ya da danışman olabilmek için bu sınavı geçmek gerekiyor. O sınavdan

sonra, tabii ki ilave sınavlar da söz konusu, eğitim anlamında. Bu aşamalardan sonra da 6 aydan 2 yıla kadar uzayan eğitim süreçlerinin geçirilmesi gerekiyor. Yani doktor olmak gibi uzun bir süreçten bahsediyoruz ve dediğim gibi bu sistem tamamen hukuk eğitimi almış kişilerle sınırlı. Bizdeki sistem, diğer ülkelerden, örneğin İsviçre'den daha farklı. Şimdi bu taslak kanun açısından, evet İsviçreli meslektaşım haklı; bizim şu anda konuştuğumuz bu taslak kanunu, etkinliği ve etkililiği arttırmak üzere geliştirdik. Ben bir link koydum sunumumda, isterseniz oradan bu taslak kanuna ulaşabilirsiniz; tabii İspanyolca, belki İngilizce ve Türkçeye tercüme etmek gerekir ama özellikle şunu söylemek isterim, bu çalışma İspanya'da hâkim yardımcılığının, hâkim yardımcılığı olarak anlaşılması için önemli. Yani ilk defa, tam o anlamda ne olduğunun adı konacak. Aslında politika yapıcıların, bu konuda atmış olduğu adımlar, birazcık da bu kanunun global anlamdaki amacına hizmet etmek için atılmış adımlar; çünkü burada amaç -zaten İspanya'da şu ana kadar yapmakta olduğumuz, Fransa'da, başka ülkelerde de yapılmakta olan- mahkemelerin birer heyet şeklinde hareket etmesini sağlamak.

Genellikle İspanya'da, bir hâkimin görev yaptığı tek hâkimli mahkemeler var. Ama zamanla bunlar gruplaşıyor, gruplar haline dönüşüyor ve birinci derece mahkemelerde de sonuçta tek hâkimle, birden fazla mahkemenin bir araya geldiği mahkemeler oluşturuyoruz. İspanya'da sistem gittikçe bu şekilde evrilmeye, değişmeye başlıyor. Dolayısıyla eskiden, tek hâkimli, tek tek mahkemeler varken, şimdi bunları bir araya getirmek gibi bir çalışma yapıldığı için böyle bir taslak kanun çalışması ve onun içerisinde hâkim yardımcılığı sistemi düşünülüyor ki, daha etkili organize olma amacı çerçevesinde, onlar da bu sürece katkı verebilirsin. Bu yardımcı hâkim, mesela genç bir öğrenci ya da yeni mezun bir öğrenci değil, hâlihazırda çalışan hâkimler veya adli danışmalar olacak. Yani o kişiler, bu görevleri devam ettirecek. Teşekkür ederim.

| Oturum Başkanı

Sayın Garcia'ya teşekkür ediyoruz. Esasen İspanyol sisteminin Türkiye'de uygulanan sistemle benzer yönleri çok. Sadece sorgu hâkimliği konusu farklı; Avrupa'daki sistemden de biraz farklı. Bu konudaki uygulama ile ilgili, sorgu hâkimlerinin görevleriyle ilgili bize kısa bir bilgi verebilir misiniz, size söz vermişken.

| JAVIER LUIS PARRA GARCIA

Tabii ki efendim. Sorgu hâkimi dediğimiz hâkimlere “Jueces de instrucción” deniyor. Doğruyu söylemek gerekirse, Fransız meslektaşlarım, “Sorgu Hâkimliği Sistemi” olduğunu söylüyorlar ama aslında Avrupa'daki fiilî durum şöyle: Sadece Avusturya ve

İspanya'nın böyle "Sorgu Hâkimliği Sistemi" var. Yani bütün sorgu hâkimliği rollerini üstlenen hâkimler var; diğer ülkelerde bu görevi aslında savcılar üstleniyor.

Dolayısıyla şu anda da farklı uygulamalar var. Biz İspanya'da da bu konuda tartışıyoruz. Yani biz İspanya'da da 10 yıldan fazla bir süredir, "sorgu hâkimlerinin bu görevlerini, savcılara aktaralım mı?" diye konuşuyoruz. Bana göre, daha iyi olur aslında ama bu henüz tartışılan bir konu. Çünkü bunu yapmak, bize kendi içimizde, çok reform ihtiyacı getirecek; o da kolay bir şey değil. Yani yeniden organize olmamız gerekecek; o yüzden bu çok kolay değil ama mevcut durumda da hâkim sayısını artırmamız gerekecek. Dolayısıyla İspanya'da sorgu hâkimleri görevleri çerçevesinde -mesela İngiltere'de sorgu hâkiminin yaptığı bazı işleri polis yapıyor, Fransa'da savcılar yapıyor, başka ülkelerde başka konumlardaki görevliler yapıyor- bu sorgu hâkimi sistemi içerisinde, tabii nihai kararı vermiyor ama ceza davasını hazırlıyorlar, olguları inceliyorlar ve bunları savcıya aktarıyorlar ve sonuçta bir iddia ileri sürülecek mi sürülmeyecek mi ona karar veriliyor.

Umuyorum biraz açıklayabildim ama her zaman soru sorabilirsiniz, tabii ki memnuniyetle.

| Oturum Başkanı

Teşekkürler Sayın Garcia.

Katılımcılarımızdan bir kişinin sorusu var Sayın Marazzi'ye yönelik. Çünkü bu sistem İsviçre'de yaygın bir şekilde uygulanıyor. Bir tazminat davasında bilirkişinin yapmış olduğu görev gibi tazminat hesabı yapabilir mi?

| LUCA MARAZZI

Çok teşekkür ederim sorunuz için.

Hayır. Çünkü bir adli yardımcı personel, bir davada görev yapıyorsa sadece hâkime yardımcı olmak için görev yapar. Bu hesaplamalar tarafların iddialarını dayanarak yapılır. Burada karar verecek olan hâkimdir, tabii ki asistan ona yardımcı olacaktır ve hâkim bu hesapları yaparken ona destek olacaktır. Böyle olamıyorsa o zaman da dışarıdan bir adli uzman, bir bilirkişi tayin edilerek, onun bu hesabı yapması istenir. Burada adli yardım personelinin yapabileceği tek şey, hâkimin yapabileceği şeylerdir; yani hâkimin yapabileceği şeyleri yapar ama bunu sadece hâkime bilgi verebilmek anlamında yapar. Ondan sonra hâkim, "bu bilgi bana yeterlidir," diyorsa, yeterlidir, "bu hesabı

yapabilirim,” diyebilir veya “bu bana yetmez, ben bir bilirkişi tayin etmek istiyorum, hesabı o yapsın,” diyebilir.

| Oturum Başkanı

Evet çok teşekkür ediyoruz. Başka sorumuz varsa buyurun. Biraz süremiz var. Sayın Marazzi, sunumunda bizim soracağımız soruya kısmen cevap vermiş oldu. Ama şöyle bir soru yöneltecektik: Hâkimler, sizlerin de bildiği gibi, tamamen tarafsız, hiçbir etki altında kalmadan, kendi vicdani kanaatlerine göre, yasalara göre karar verirler. Hâkim yardımcılarının, hâkimleri etkilemesi, acaba bu sisteme zarar verir mi? Sunumda her ne kadar, “son karar hâkimin kararıdır” dendiği için bu bir cevap oldu ama yine de bu konuyu açıklamak isterse söz kendisinde.

| LUCA MARAZZI

Çok teşekkür ederim. Bu çok ilginç sorunuz için çok teşekkür ediyorum.

Gerçekten bu sunumda da sizin söylediğiniz gibi altını çizdiğim bir noktaydı. Benim de özellikle dile getirmek istediğim bir şey, iyi bir adli yardım personeli görevinin sınırlarının bilincinde olmalı, yaptığı işi çok ciddiye almalı ve her zaman önerilerde bulunduğu, yani hâkime öneriler getirdiğini unutmamalı. Bu önerileri mahkemeye, hâkime getirirken, her zaman sorular sormalı, çünkü sonuçta hâkimlerin bir sürü davası oluyor, bir sürü davaya bakıyorlar. Dolayısıyla bazen hâkimin okuyarak farkına varmadığı bir nokta varsa, bu konuyla ilgili soruları da hâkimin dikkatine getirmeli.

Bu sizin bahsettiğiniz konu, aslında çok mühim bir konu. Bu konu İsviçre’de, “adaletin hâkimler değil, memurlar tarafından yönetilmesi riski ya da tehlikesi” diye anlatılıyor. O yüzden zaten hâkim sayısıyla hâkime yardımcı adli personel sayısı arasındaki dengeyi de iyi gözetmek lâzım.

Onun için biz yüksek mahkemelerde, kantonların yüksek mahkemelerinde, hatta İsviçre Federal Yüksek Mahkemesinde bu konuları tartışıyoruz. Yani şunu konuşuyoruz, acaba ne kadar çok dava yükü var ve bu dava yüküyle başa çıkabilmek için daha çok hâkim mi olmalı, daha çok adli yardım personeli mi olmalı?

Bu aslında çok temel bir karar. Ama daha önce de söylediğim gibi iyi bir yardımcı sistemi kurmak istediğimizde, bu kişilerin işlerini yerine getirmek için gerekli hukuki eğitimi almış olmaları önemli olduğu kadar, görevlerinin sınırlarını iyi bilebilmeleri de önemlidir. Çünkü yaptıkları iş hâkimi etkilemek değil, hâkime bilgi aktarmak ve yetki-

sini aşmadan, hâkime destek olmak. Bu çok önemli bir görev. Şu an mesela burada da eğitmeden bahsedildi, bence böylesine bir eğitimde, yani yardımcı hâkim savcı eğitiminde, bu konunun eğitimin çok önemli bir parçası olması gerekir. Hâkime yardımcı olacak personelin, kendi görevlerinin sınırını iyi biliyor olması gerekir ve bunları eğitimde de onlara anlatmak gerekir. Daha önce de söylediğim gibi, burada aslında iki farklı meslekten bahsediyoruz.

Ben biliyorum, sonuçta bu tip yardımcılık görevi yapan pek çok kişi, örneğin üniversitede profesörlük unvanı alabiliyorlar, eğitim verebiliyorlar ve kendi alanlarında uzman hale gelebiliyorlar. Ama her zaman, kendilerini sadece ve sadece öneri ve soru sorma ile sınırlamaları gerekir. Sonuçta bunları alıp değerlendirecek olan hâkimdir. Onun için ikinci model sanıyorum sizin, doğru anladıysam Türkiye’de iki model üzerinde konuşuyorsunuz, ikinci model de hayat boyu bir kariyer ihtimali, bence kötü bir çözüm de olmayabilir. Çünkü ben İsviçre’de pek çok adli yardım personeli ile konuştuğumda, kendi görevlerini ömür boyu yürütülecek bir kariyer ve meslek olarak görenler de var. Dolayısıyla o da aslında bir fikir, hatta bu kişilerin büyük bir kısmı hâkim olmak da istemiyor. Bir gün hâkim olmak amacıyla o işi yapmıyorlar.

| Oturum Başkanı

Evet, çok teşekkür ediyoruz Sayın Marazzi.

Birinci oturumu bu şekilde tamamlamış oluyoruz. Oturuma katılanlara ve sempozyumda sunum yapan birbirinden değerli konuşmacılarımıza teşekkür ediyoruz. Bize önemli bilgiler verdiler. Bu yönde zamanlarını, emek ve mesailerini harcamış oldular. Özellikle programın organizasyonunda görev alan Avrupa Konseyi yetkililerine de tekrar teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Şimdi öğle arası veriyoruz. Öğleden sonra ikinci oturum saat 14.30’da devam edecektir.

Tekrar hepinizi saygıyla selâmlıyorum.

II. OTURUM

İNSAN KAYNAKLARI VE STRATEJİK MAHKEME YÖNETİMİ-2

ADEM ALBAYRAK

Yargıtay Başkanvekili ve Hukuk Genel Kurulu Başkanı/Oturum Başkanı

Herkesi saygıyla selâmlıyorum. Yaklaşık üç dakika sonra başlayacağız, biraz vaktimiz var.

JEFFREY A. APPERSON

Slovenya'dan temsilci olması harika.

JAŠA VRABEC

Ofis Başkanı, Mahkeme Yönetimi Geliştirme Ofisi, Slovenya Yüksek Mahkemesi- Teşekkürler, Slovenya'yı temsil etmekten mutluyum.

JEFFREY A. APPERSON

Slovenya'ya ya çok sık gittim...

JAŠA VRABEC

Sevindim, biz de çok seviyoruz. Çok gurur duyuyoruz ülkemizle.

JEFFREY A. APPERSON

Eski Bakan Zala ile çok yakın çalışmıştım

JAŠA VRABEC

Evet, çok uluslararası çalışmaları var.

JEFFREY A. APPERSON

Çoğu da benimle.

JAŠA VRABEC

Evet anladım teşekkür ederim

JEFFREY A. APPERSON

Bir uluslararası Dernek kurduk biliyorsunuz. Mahkeme yönetimi ile ilgili, ilk konferansı Slovenya'da yapmıştık.

JAŠA VRABEC

Evet, sanıyorum. O zaman kendisi hâkimdi.

JEFFREY A. APPERSON

Doğru ben de Amerika'da mahkemelerden sorumluydum; çok hoş bir konferans olmuştü.

JAŠA VRABEC

Bunu duyduğuma çok sevindim.

DR. MUSTAFA SALDIRIM

Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı

Geçen hafta da Slovenya'dan Sayın Nina BETETTO bizimle birlikteydi. Gerçekten çok etkileyici ve mükemmel bir sunum yapmıştı. Slovenya'nın kat ettiği mesafe ve uluslararası alandaki başarısı gerçekten dikkat çekiyor. Eminim bugün de çok güzel bilgiler öğrenip, iyi uygulamalar hakkında deneyimlerden yararlanacağız. Sayın Vrabec 'e de hoş geldiniz diyorum.

| JAŠA VRABEC

Teşekkürler. Sayın Nina BETETTO çok iyi bir hâkimdir. Şu anda Avrupa Hâkimler Danışma Kurulu'nun yönetiminde; çok yakın çalışıyoruz. Adaletin kalitesinin geliştirilmesi konusunda da birlikte çalışmıştık. Gerçekten bundan da çok gurur duyuyoruz.

| Oturum Başkanı

Evet başlayabiliriz. Yurt içinden ve yurt dışından sempozyuma iştirak eden sayın meslektaşlarım, sayın katılımcılar, Yargıtay'ın çok değerli yazı işleri müdürleri, "Yargıtay'ın Kurumsal Kapasitesini Güçlendirilmesi Projesi" kapsamında düzenlenen, uluslararası "Mahkeme Mükemmeliyeti Çerçevesinde İnsan Kaynakları ve Stratejik Mahkeme Yönetimi" sempozyumunun ikinci oturumuna hepiniz hoş geldiniz, sefalar getirdiniz. Hepinizi sevgi ve saygılarımla, muhabbetle selâmlıyorum.

Özgürlük, adalet, toplumsal barış gibi çağdaş ülkelerin tamamının üzerine titrediği toplumun temelleri, ancak ve ancak iyi işleyen bir yargı sistemi ile sürdürülebilir ve korunabilir. Yargıya güven ise ancak bağımsız, tarafsız ve hesap verebilir bir yargı hizmetinin sunulmasıyla sağlanabilir.

Sabahki oturumda Sayın Başkan vekilimiz Eyup Yeşil'in de isabetle ifade ettiği üzere, 2 Eylül 2021 tarihinde Yargıtay'ın ev sahipliğinde belirlenen Temyiz Mahkemelerine İlişkin Uluslararası Mükemmeliyet İlkelerinin detaylandırılmasına yönelik olarak, bu ay içerisinde yoğun toplantılar gerçekleştirdik.

Bugünkü sempozyumda mükemmeliyet ilkelerinin 5. ve 6. maddelerinde düzenlenen "İnsan Kaynakları" ve "Stratejik Mahkeme Yönetimi" konularını hep birlikte değerlendireceğiz ve karşılıklı bilgi alışverişinde bulunacağız.

Bu oturumda Yargıtay'ın yanı sıra Amerika Birleşik Devletleri ve Slovenya'dan çok değerli konuşmacılarımızı dinleme imkânı ve fırsatı bulacağız. Şimdiden heyecanlı olduğumuzu söylemek isterim. Değerli konuklarımıza katılımlarından dolayı teşekkür ediyor, hepsini saygıyla selâmlıyor, hoş geldiniz diyorum.

İlk sözü, "Temyiz Mahkemelerinin Liderliği ve İnsan Kaynaklarıyla Stratejik Mahkeme Yönetimi" konulu sunumunu yapmak üzere Yargıtay'ımızın Genel Sekreter Yardımcısı Sayın Dr. Mustafa Saldırım'a vermek istiyorum.

Sayın Saldırım, süreniz 20 dakika olacak; söz sizde buyurun.

Dr. MUSTAFA SALDIRIM

Yargıtay Genel Sekreter Yardımcısı, Hâkim

Çok teşekkür ediyorum Başkanım, Sayın Oturum Başkanım ve Yargıtay Başkan Vekilim, Sayın daire başkanlarım, üyelerim, kıymetli hakim ve savcı meslektaşlarım, Amerika Birleşik devletlerinden ve Slovenya'dan bize katkı sağlayan çok değerli Sayın Apperson ve sayın Vrabec, sayın hâkimler ve savcılar, kıymetli mesai arkadaşlarım, Yargıtay'ın kıymetli yazı işleri müdürleri, sözlerime başlamadan önce size saygılarımı sunuyorum.

Sabahki oturum oldukça verimli ve başarılı geçti. Türkiye Cumhuriyeti Adalet Bakanlığı, İsviçre Federal Mahkemesi ve İspanya Murcia Bölgesi Yüksek Mahkemesinden çok değerli konuşmacılar bilgi ve deneyimlerini bizlerle paylaştılar. Öğleden sonraki oturumun da aynı sabahki oturum gibi verimli geçmesini diliyorum.

Sözlerine başlarken 'Mükemmeliyet İlkeleri' ile ilgili kısa bir bilgi vermek istiyorum, çünkü hem sempozyumun konu başlığında yer alıyor hem de bu konuda bana çok soru geldi.

Bu yıl içinde, 4 Haziran'da çevrimiçi olarak, "Yüksek Temyiz Mahkemelerinde Mükemmeliyet" uluslararası sempozyumunu düzenlemiştik. Avrupa Konseyi de düzenlediğimiz o sempozyumda -o zaman da Sayın başkan vekilimiz Adem Albayrak vardı ve konuşmacılarımızdan biri de Sayın Apperson ve Avrupa Konseyi adına da Sayın Ekin Hanım moderatörlük görevini üstlenmişti bizimle birlikteydi- Yargıtay Başkanımız açış konuşmasında, yüksek mahkemelere ve daha özel olarak temyiz görevi yapan yüksek mahkemelere özgü bir mükemmeliyet çerçevesi geliştirilmesi, küresel yargı için bir katkı olabilir demişti. Sayın başkanımızın ifade ettiği küresel vizyon çerçevesinde, ben de naçizane 'Temyiz Mahkemeleri için Uluslararası Mükemmeliyet Çerçevesi Taslağı' önerisinde bulunmuştum ve bu konuda bir yol haritası içeren sunum yapmıştım.

O sunumda ilk kez 2008 yılında geliştirilen ve en son 2020 yılında yenilenen 'Uluslararası Mahkeme Mükemmeliyeti Çerçevesini' de dikkate alarak, 'Temyiz Mahkemelerine Özgü Mükemmeliyet Çerçevesi'nin ana hatlarına ilişkin Yargıtay'ın kurumsal görüşünü paylaşmıştım. Dolayısıyla mahkeme mükemmeliyeti derken, aslında somut, rafine ve mahkeme yönetiminde uygulanan, rehber niteliğinde bir kitaptan söz ediyoruz. Konuya aşına olmayanlar açısından bu açıklamayı yapmayı gerekli buldum.

Uluslararası mahkeme mükemmeliyeti konsorsiyumunun yayınladığı mükemmeliyet çerçevesini, geçtiğimiz aylarda proje kapsamında Türkçeye çevirdik ve Yargıtay'da dağıtımını yaptı. Ayrıca kitabın ilgi görmesi nedeniyle 5.000 adet daha basıldı ve önü-

müzdeki günlerde tüm Türkiye’de hem mahkemelere hem de tüm adalet organlarına bu kitabın dağıtımını yapacağız. Bu kitabın izinlerinin alınması konusunda desteklerini esirgemeyen Sayın Jeffrey Apperson’a da bu vesileyle teşekkür etmeyi bir borç biliyorum.

4 Haziran tarihli sempozyumdan sonra 2 Eylül 2021 tarihinde Yargıtay, tamamen kendi kapasitesi ve imkânları ile Yargıtay konferans salonunda, bu konuda uluslararası bir toplantı düzenledi. Yargıtay Başkanı Sayın Mehmet Akarca’nın daveti üzerine, 3 kıtadan, 13 ülkeden ve farklı hukuk geleneklerinden gelen yüksek mahkeme başkanlarının ve ülke başsavcılarının eşsiz bilgi ve deneyimlerinin ürünü olarak, 10 ilkeden oluşan “Uluslararası Temyiz Mahkemelerinde Mükemmeliyet İlkeleri” ortaya çıktı. Bu ilkelerin geliştirilmesi ve detaylandırılması amacıyla, 6 Aralık tarihinde bir uluslararası sempozyum, 7 Aralık’ta da Uzmanlar Grubu Toplantısını yine bu proje çerçevesinde düzenledik.

Bugün temyiz mahkemelerinde mükemmeliyet arayışı için çıktığımız yolda, 5. uluslararası toplantımızı yapmanın mutluluğunu ve gururunu yaşıyoruz. Uluslararası alanda sağlanan bilgi ve deneyim paylaşımı ile mükemmeliyet ilkelerinin yol göstericilik özelliği her geçen gün daha da güçleniyor

Temyiz mahkemelerinde mükemmeliyet ilkelerinin gelişim sürecini özetledikten sonra, bu ilkelerinin amacı, hedef kitlesi ve ne işe yarayacağı konusunda da kısa bir bilgi vermek istiyorum. Çünkü bu sorularla sık sık karşılaşılıyor. Eminim ki bazı katılımcıların da haklı olarak, bu konuda akıllarında bazı soru işaretleri vardır.

Öncelikle bir mahkemenin mükemmel olması, ulaşılmak istenen gerçek bir durumu değil, ideal bir durumu ifade eder. Dolayısıyla amaçladığımız şey, mahkemenin sunduğu adalet hizmetinin kalitesini sürekli olarak artırmak için bir arayış ve yenilenme çabası içinde olmasıdır. Çerçeve bu konuda mahkemeye rehberlik etme amacını taşımaktadır.

Hedef kitle bakımından da biraz karmaşık gelebilir; ancak çok kısa bir şekilde şöyle ifade edebilirim: Hâkimlerin ya da mahkeme personelinin işlerini çok iyi yaptıklarını ifade etmesi, mahkemenin başarısı açısından bir ölçü olabilir, ancak bu tek ve yeterli bir ölçü sayılamaz. Avukatların, dava taraflarının, tanık, bilirkişi gibi yargılamada rol veya görev alan diğer kişilerin ve halkın da temyiz mahkemesi hakkındaki düşünceleri önemlidir. Bu nedenle mükemmeliyet çerçevesinin hedef kitlesi, sadece mahkemede çalışanlar ile sınırlı tutulmamıştır. Halkın güveni ve mahkeme kullanıcılarının memnuniyetini de esas alan bütünsel bir yaklaşım belirlenmiştir. Bu, aynı zamanda temyiz mahkemesinin şeffaflığı ve hesap verebilirliği bakımından da önemli bir unsurdur.

Mükemmeliyet Çerçevesine ilişkin bir görüş de bu çerçevede ifade edilen bazı konuların, çeşitli uluslararası standartlarda mevcut olduğu ya da bu konuda çeşitli uygulama örnekleri bulunduğu yönündedir. Aslında bu eleştiri, bütün uluslararası ve bölgesel metinler için geçerlidir. Örneğin, Bangalor Yargı Etiği İlkeleri'nin taslağı 2002 yılında ortaya çıktığında, yargının bağımsızlığı, tarafsızlığı ve dürüstlüğü'nün önemi zaten herkes tarafından bilinmekteydi. Dolayısıyla bu tür metinlerin, geçmişe dayanan bazı çalışmalara atıf yapması, ondan beslenmesi kaçınılmazdır. Yani mükemmeliyet ilkelere'nin belirlenmesi ile aslında tekerleği yeniden icat etmiyor ya da Amerika'yı yeniden keşfetmiyoruz. Ancak daha iyi bir mahkeme yönetimi için bilinen doğruları sistematik bir hale getirmesek ve detaylandıramazsak, somut bir rehberlikten mahrum kalırız. Aynı şekilde, mükemmeliyet çerçevesinin içeriğinde yer alan standartları yaygınlaştıramayız, eğitimlerini veremeyiz, başarısını ölçemeyiz ve en önemlisi de uygulanıp uygulanmadığını da kontrol edemeyiz.

Tüm bunları yapabilmemiz için kendi içinde tutarlı, terim ve kavram birliği sağlanmış, konuyu bütünsel bir bakış açısı ile ele alan, sistematik bir metne (kılavuza) ihtiyacımız var. İşte bu nedenle 2 Eylül 2021'de "Uluslararası Temyiz Mahkemelerinde Mükemmeliyet" ilkeleri geliştirilmiştir.

Şimdi sunumumun ikinci kısmını oluşturan, "Temyiz Mahkemelerinin Liderliği, İnsan Kaynakları ve Stratejik Mahkeme Yönetimi" konusuna değineceğim.

4'üncü ilkemize göre, temyiz mahkemelerin eğitici rolü, aynı zamanda yargı sistemine liderlik yapmayı da gerektirir. Yargının lideri de yüksek mahkemeler olduğu için bu konuda öncülük yapma sorumluluğu yüksek mahkemelere aittir. Ayrıca ilk derece ve bölge adliye mahkemelerine göre daha teminatlı ve yetkin olduklarından bu konuda bağımsız adım atma gücüne de sahiptirler. Bu nedenle de yüksek mahkemeler için bir çerçeve tanımlanırken, bu eğitici ve liderlik rolü üzerinde de durmak gerekir.

Çok somut bir örnek vermek istiyorum. 2017 yılının son çeyreğinde, Yargıtay etik ilkeleri geliştirildikten sonra, hukuk fakültelerinin çoğunda etik ilkelerimiz ders olarak okutulmaya başlanmıştır. Dolayısıyla temyiz mahkemelerinin sorumluluğu sadece binasının müstemlatı ile sınırlı değildir. Modern hukuk devleti ve demokrasi anlayışı, yüksek mahkemelerin topluma karşı da önemli sorumlulukları olduğunu vurgulamaktadır.

Stratejik mahkeme yönetimine ilişkin olarak 5'inci ilkemiz, temyiz mahkemelerinin stratejik yönetim anlayışına sahip olması gerektiğini belirtmektedir.

Yargıtay deneyimi açısından şunları söyleyebilirim. Mevzuatımız gereği, Yargıtay 5 yıllık stratejik planlar yapmaktadır. Bu planlarda amaçlar, amaçların altında hedefler, hedeflerin altında stratejiler, bu stratejilerden sorumlu birimler ve yapılacak faaliyetlerin

bütçeleri -ki bu çok önemli- de öngörülmektedir. Hangi zaman diliminde ne tür faaliyetlerin yapılacağı da yine bu 5 yıllık planlarda yazmaktadır. Yılda 4 kez de bu planlar, izleme ve değerlendirme kurulları tarafından değerlendirilmekte ve hedeften sapma varsa ya da hedeflerin yenilenmesi gerekiyorsa, bu konuda önlemler almaktadır.

Mükemmeliyet çerçevesinin 6'ncı ilkesi, mahkemenin insan kaynaklarına ilişkindir. Bu konu aslında gerçekten bugünkü konumuzun odağında yer alıyor; o yüzden biraz daha detaylı şekilde üzerinde durmak istiyorum.

Mahkeme denince aklımıza hâkim gelir. Bazen hâkim ile mahkeme kelimelerini bile birbirlerinin yerine kullanırız. Örneğin, “mahkemeye çıktı” ya da “hâkim karşısına çıktı” deriz veya “mahkeme kararını verdi” ya da “hâkim kararını verdi” deriz. Hâkim ile mahkeme, toplum için çoğu zaman özdeş kavramlardır. Ancak insan kaynaklarının yönetimi açısından elbette çok ciddi farklar var.

İlk olarak, adli personelin kritik öneminin farkında olmamız gerekiyor. Çünkü mahkemeye işi düşen kişinin ilk muhatap olacağı kişi adli personeldir. Bir mahkeme kullanıcısı, mahkeme binasının kapısındaki güvenlik görevlisinden başlayarak, ön büro personeli ve bazen de kalemdeki kâtime veya yazı işleri müdürüne ya da mübaşire kadar bir dizi adli personel ile muhatap olduktan sonra ancak hâkimin karşısına çıkabilir. İşte mahkeme kullanıcısının hâkimin huzuruna gelene kadar, adli personelden aldığı hizmetin profesyonellik düzeyi, mahkemeden aldığı hizmetin memnuniyet seviyesini belirler. İlk başta oluşan olumsuz yargının veya ön yargının, hâkim tarafından telafi edilmesi oldukça zor ve bazen de imkânsızdır. Bu bakış açısıyla konuyu ele aldığımızda, personelin rolünün çok önemli olduğunu söyleyebiliriz. Bazen personelin yaptığı hatayı, hâkimin bile telafi etmesi mümkün olmayabilir.

İnsan kaynakları yönetiminde üzerinde durmak istediğim ikinci konu, hâkimin, hâkimlik yapması gerektiğidir. Personelin yapacağı veya yapabileceği işi hâkime yaptırırsanız, daha çok hâkim istihdam etmeniz gerekir. Daha çok hâkim ise hem maliyetlidir hem organizasyon, eğitim, uygun fiziki koşullarının sağlanması gibi başka ihtiyaçlara veya sorunlara neden olabilir. Sabahki oturumda İsviçreli konuşmacımız bu konuya değindi ve hâkim sayısının çok olmasının, içtihat farklılıkları da dâhil olmak üzere çeşitli problemler üretebileceğini ifade etti.

Temyiz mahkemelerinde, araştırma ve geliştirme birimleri olmalıdır. Gerçekten baş döndürücü hızla değişen bir dünyada yaşıyoruz. Özellikle salgın hastalık döneminde yargının dijitalizasyonu, çalışma koşullarımızı ciddi bir şekilde yeniden değerlendirmeye zorladı. İşte bu tür değişen şartlara uyum sağlayacak uzman ekiplere ihtiyacımız var.

Dördüncü olarak, personel yönetiminde bazen farkında olmadan veya bile bile hatalar yapıyoruz. Ehliyetli ve çalışkan personele daha çok yükleniyoruz. Hâlbuki verimli çalışan ve verimli çalışmayan da aynı maaşı alıyor. Bunun sebebi de iş tanımlarının ve iş analizlerinin ya hiç yapılmaması ya da gerektiği şekilde yapılmamasıdır.

Proje kapsamında önemli bir bileşenimiz de hizmet içi eğitim programlarının hazırlanmasıdır. Bu kapsamda Yargıtay'da çalışan herkesin görev tanımını ve iş analizini yapmayı planlıyoruz. Bu şekilde, verimlilik bakımından insan kaynaklarında nesnel ve bilimsel bir ölçme ve değerlendirme sistemi geliştirebiliriz. Bu konu aslında etik ilkelerimizde de düzenlenmiştir, ancak genel kurallar detaylandırılmadıkça, somut bir rehberlik düzeyine ulaşamamaktadır.

Konuşmamın sonuna gelirken, birkaç deneyimimi paylaşmak istiyorum.

Bu ayın başında İspanya'daydık. Eğitim merkezinde, "İspanya'da bir hâkim verimli çalışmıyorsa ne yapıyorsunuz? Hâkimi eğitime mi alıyorsunuz?" şeklinde bir soru sorduk. "Hayır, eğitime almıyoruz. Bir disiplin soruşturması açıyoruz, bir disiplin dosyası açıyoruz ve hâkimi izlemeye alıyoruz. Kendisini düzeltmezse, disiplin cezası veriyoruz," dediler. Bu da oldukça ilginç bir cevaptı.

Son olarak, iş yükünün adil dağıtımı bakımından, yüksek mahkemelere özgü çeşitli sistemler var. İtalya'da, dosyaların zorluk derecesine göre ön inceleme aşamasında 1 ila 6 arasında bir derecelendirme sistemi var. İspanya'da da benzer bir sistemi gördük. Orada da örneğin, daha önce hiç emsali olmamış bir dosya geldiğinde, bu dosyanın ağırlık derecesi diğer dosyalara göre farklı olabiliyor ve bu şekilde, dosyaların eşit şekilde dağıtılması öngörülüyor.

Son bir örnek verip konuşmamı sonlandırıyorum. Bazı sistemlerde, raportör üyelik mevcut. Bu raportör üyelik, bizim anladığımız anlamda veya Yargıtay'da uygulandığı anlamı tetkik hakimliği değil. Bir Yargıtay üyesinin, bir yüksek mahkeme üyesinin, o dosyanın temyiz aşamasından karar aşamasına kadar tüm süreçlerden sorumlu olması anlamına geliyor. İspanya adli dokümantasyon merkezinde (CENDOJ), bir arama yaptığınızda raportör üyeye göre de karar bulabiliyorsunuz veya seçebiliyorsunuz. Şeffaflık yoluyla bu şekilde bir ölçme ve değerlendirme sistemi kurmuşlar

Sözün özü, aslında insan kaynakları bağlamında önemli bulduğumuz her şeyi objektif olarak ölçebiliriz. Ölçtüğümüz işi kontrol edebiliriz, kontrol edemediğimiz işi de geliştirebiliriz.

Beni sabırla dinlediğiniz için teşekkür ediyorum, saygılarımı sunuyorum.

Oturum Başkanı

Genel Sekreter Yardımcımız Sayın Dr. Saldırım'a sunumundan dolayı çok teşekkür ediyoruz. Gayet akıcı ve zamanı iyi kullanan bir sunumdu; zamanı iyi kullandığı için de ayrıca teşekkür ediyorum. İkinci konuşmacımız, artık yakından tanıdığımız Sayın Jeffry Apperson.

Merhabalar Sayın Apperson, nasılsınız?

Kendisi Amerika Birleşik Devletleri Ulusal Eyalet Mahkemeleri Merkezi Başkan Yardımcısıdır. Yargıda Şeffaflığa İlişkin İstanbul Bildirgesinin ve Uygulama Tedbirlerinin geliştirilmesinde de bize eşsiz katkılarda bulunmuştur. Katkı anlamında da yeniden teşekkür ediyoruz.

Aynı zamanda 2017 yılında Lahey'de kurulan, Uluslararası Adalet Mükemmeliği Enstitüsü'nün de başkanlığını yürütmektedir. Dolayısıyla bu konuda etkin ve yetkin bir kişi olarak, söyleyeceklerini sabırsızlıkla bekliyoruz, istekle ve zevkle dinleyeceğiz.

Sayın Apperson bize, "Modern Dünyada Stratejik İnsan Kaynakları Planlaması" konulu bir sunum yapacak. Buyursunlar Sayın Apperson, sözü size bırakıyorum süreniz 20 dakika.

JEFFREY A. APPERSON

Ulusal Eyalet Mahkemeleri Merkezi (NCSC) Başkan Yardımcısı, Amerika Birleşik Devletleri

Çok teşekkür ederim. Bir kere daha Yargıtay ile birlikte olmaktan büyük bir memnuniyet duyuyorum. Bir kere daha sizlerle birlikte, Slovenya'dan meslektaşım ile birlikte burada olmaktan büyük bir memnuniyet duyuyorum. Slovenya'da, mükemmeliyet konusunda çok önemli çalışmalar yapıyorum.

Avrupa Konseyine de çok teşekkür ederim bu toplantıya ev sahipliği yaptıkları için.

Ben, bugüne kadar 'adaletin yönetimi' ile ilgili olarak, aşağı yukarı 35 yıldır çalıştığımı söyleyebilirim. Çok çeşitli görevlerde bulundum bu 35 yıl içerisinde. Hem uluslararası anlamda hem ulusal anlamda çalışmalarım oldu. Amerika'da federal sistemde 27 yıl hizmetim var.

Bu çalışmalar çerçevesinde, Birleşmiş Milletlerin Yugoslavya için Lahey'de kurulmuş olan mahkemenin çalışmalarının yönetimi konusunda çalışmalarım oldu. Bütün bu çalışmalar çerçevesinde, aslında çok geniş bir perspektif edindim. Bütün tecrübelerden

insan kaynaklarını yönetmenin, özellikle uluslararası bağlamda yönetmenin zorlu yönlerini de görmüş oldum.

Herhalde bugüne kadar 80-90 ülkeye gitmişliğim vardır. Bütün bu ziyaretlerimde hep aynı şeyi gördüm. Mahkemeleri yönetmek, adalet sistemini yönetmek açısından her ülkede çok çeşitli zorluklar söz konusu. Sayın Mustafa Saldırım'ın da söylediği gibi, aslında bu zorluklar pek çok açıdan birbirine benziyor ve bu da bize aslında benzer fırsatlar olduğunu da gösteriyor. Dolayısıyla adaletin yönetimi açısından benzer fırsatları değerlendirmek çok önemli. Ben bir powerpoint sunum hazırlamıştım aslında ama size daha çok aldığım derslerden, öğrendiğim şeylerden bahsetmek istiyorum.

Bir mahkeme veya bir mahkeme sistemini yönetirken şunu unutmamak gerekiyor sanırım. Biz bir bütünün içinde çalışıyoruz, sistem bir bütündür. Sistem genel olarak, her ülkede anayasanın kurallarına dayanılarak kurulmuş bir bütündür. Bizim böyle bir sistemdeki başarımız, o sistemin parçalarının başarısının toplamından oluşuyor. Adalet sistemimizin içerisindeki her bir kurumsal unsurun etkin şekilde çalışıyor olması gerekiyor. Hem bir bütün olarak çalışıyoruz hem de bu bütünün parçaları olarak çalışıyoruz aynı zamanda. İşte bu nedenle bu süreçte bence ulusal düzeyde liderlik de çok önemlidir.

Sayın Mustafa Saldırım da bahsetti, Yargıtay gerçekten bir lider konumunda. Bunu, ülkenin geri kalanı açısından performansıyla göstermesi gerekiyor ve ben bunun neden olması gerektiğini de anlıyorum. Çünkü Yargıtay, kendi görevini, alt mahkemelerin performansına dayalı olarak yerine getirebiliyor, onun için liderlik rolü çok önemli ve bunu unutmamamız gerekiyor.

Dolayısıyla baktığım zaman, iş yükü ile ilgili ortaya çıkan sorunların neler olabileceğini, ben çok iyi biliyorum. O iş yükünü iyi bilmek, bunu iyi yönetmek, elimizdeki kaynakları en iyi şekilde kullanarak bu iş yükünün altından kalkabilmek, adalet sisteminin karşı karşıya kaldığı en önemli sorunlardan bir tanesi. Bence, bu çerçevede, adalet sistemleri açısından en önemli unsur, performansın zamanında, doğru şekilde yönetilmesi; bunu yaparsak ancak, o iş yükü ile etkin bir şekilde baş edebiliriz.

Şimdi bunu yapabilmek için insan kaynağımızı elbette iyi yönetmeliyiz ama bu tek başına yetmiyor. Çünkü insan kaynağı, bugün içinde bulunduğumuz modern çağda daha yüksek hedeflere ulaşmak açısından çok önemli ama ben önce insan kaynaklarını yönetmeyi kavram olarak ele almak istiyorum. Çünkü bu konuyla ilgili olarak bazı kaynak metinleri okuduğum zaman, ilk başta hep iç yönetimden bahsettiklerini düşündüm. Yani mahkemeye hizmet edenlerin, doğrudan yönetilmesi gibi algılıyordum insan yönetimini. Ama bana göre -sonradan görüyorum ki- 'insan kaynakları yönetimi' tanımını daha çok genişletmemiz gerekiyor. Çünkü paydaşlarımızın performansı da bunun içeri-

sine dâhil edilmeli. Burada da tabii özellikle alt mahkemelerin performansı çok önemli. Çünkü bizim performansımız onlara dayalı, ama sadece onlar değil, mesela baroların performansı da yine çok önemli.

Bütün bunların yanı sıra insanların bizim rolümüzü en iyi şekilde algılayabilmesi de önemli. Performans yönetimindeki en önemli kriterlerden bir tanesi, halkın iradesi ve halkın iradesinin bu performans yönetiminin sonuçlarından memnun olması gerekiyor. Dolayısıyla ben, insan kaynaklarına ilişkin olarak tanımı daha geniş tutuyorum; bu birinci nokta.

İkinci nokta şu: Bizim insan kaynaklarını yönetme biçimimiz esnek olmalı ve icabında adapte edilebilir, uyarlanabilir olmalı. Yani biz, insanları işe alıp, o insan kaynağını değişik gruplara bölüp, onları daha teknik düzeyde hizmet verebilecek şekilde değerlendirebilmeliyiz. Ben 35 yıldır, bu süreç içerisinde, daha önce elle yapılan bir sistemden dijital bir sisteme geçişi yaşadım ve gördüm ki bizim bu geçişi yapabilmemiz için elimizdeki personeli yeniden tanımlamamız gerekiyor. Elle (manuel) yapılan ortamdaki dijital ortama geçerken, onları becerileri ve görevleri açısından yeniden konumlandırmamız gerekiyor. Ben bunu Türkiye ve Amerika özelinde söylemiyorum. Ben bunu genel olarak söylüyorum; uluslararası tecrübemde de gördüğüm bir şey bu. Bazen modern çağın gereklerine hızlı uyum sağlamak, çalışma kanunlarının ve memuriyet sisteminin o geçişi yapmaya imkân tanımamasına bağlı oluyor. Bir mahkeme sistemi, personel alımında değişen şartlara göre bu alımı yapabileme konusunda daha fazla imkân ve yetkiye sahip olursa, o zaman çok daha etkili bir şekilde stratejik planları gerçekleştirmek mümkün olabilir. Onun için ben bunların kritik alanlar olduğunu düşünüyorum. Yani insan kaynağımızı, stratejik olarak yönetebilmek ve geçişi iyi yönetebilmek için bu imkânlara sahip olmak gerekiyor.

Önemli noktalardan bir tanesi şu, Uluslararası Mahkeme İdaresini, 2004 yılında Slovenya'da ilk kurduğumuzda, bu çalışmaları başlatırken niye böyle bir dernek kurma ihtiyacı hissettik?

Biz bir dernek kurma ihtiyacı hissettik, çünkü gördük ki dünyada pek çok mahkeme sisteminde, meslekî anlamda boşluklar vardı. Oradan da gördük ki muhakkak hem kariyer açısından hem de eğitim açısından mahkeme personeli geliştirmek gerekiyor. Çünkü modern bir dönüşüme doğru gidiliyordu, bu görünüyordu, bu değişime ayak uyduracak gerekli desteğin, insan kaynağının verilmesi gerekiyordu. Bu gördüğümüz konulardan bir tanesi.

Bir başka nokta da şuydu; bizim Amerika'daki tarihimizde, geçmişe baktığımızda şunu görüyoruz. Biz Amerika'da hep kâğıda dayalı bir değerlendirme sistemi üzerinden gi-

diyorduk. Her şey zaten kâğıda dayalıydı, tebligatlar kâğıtlıydı, her şey kâğıtlıydı... Her şey uzun yıllar kâğıtla olduğu için yüzyıllarca hiçbir şey değiştirme ihtiyacımız olmadı. Çünkü her şey aşağı yukarı aynı şekilde yapılıyordu. Fakat şimdi birden bire, her beş yılda bir, her yılda bir, bazen her ayda bir, yeni bir şeyle karşı karşıya kalıyoruz. Bizi daha üretken yapabilecek -genellikle teknoloji alanında- yeni araçlarla karşılaşıyoruz.

Dolayısıyla, çok büyük bir değişimle karşı karşıya olduğumuz için çok daha hızlı adapte olma ihtiyacını duymaya başlıyoruz. Çünkü her şey değişiyor, her şey bir anda değişiyor. Sizin de bildiğiniz gibi internet çeşitli zorluklar doğuruyor. Bu zorluklar kamuoyunun, halkın yargı sistemini algılamasıyla ilgili zorluklar olabilir. Ama diğer taraftan bize teknolojinin sağladığı avantajları da beraberinde getiriyor. Kaynakları çok daha etkili bir şekilde kullanma imkânını sağlıyor.

Ben Yugoslavya mahkemesine gidene kadar hep kâğıda dayalı bir sistem üzerinden çalışıyorduk. 6 Ay içerisinde sistemi değiştirdik, kendimize uyarladık ve Avrupa bölgesindeki o kayıtları elektroniğe dönüştürdük. Bunu yaptık ama teknik personelin desteği olmasa yapamazdım, onların desteği olmadan bu dönüşümler gerçekleşemezdi. Onun için meslekî kapasite, profesyonel kapasitenin gelişmesi ve dönüşümleri hızlı bir şekilde yönetebilecek şekilde becerilerimizin geliştirilmesi artık hayatımızın ayrılmaz bir parçası.

İnsan kaynakları açısından yine bir başka önemli nokta da şu; bizim sürekli olarak elimizde daha az imkânla daha çok şey yönetmemiz isteniyor. Bunu hepimiz biliyoruz, hepimiz yaşıyoruz. Bugün beklentiler hep çok daha fazla, çünkü kamuoyu, bizim daha etkili bir yönetim yapabilecek araçlara sahip olduğumuzu düşünüyor. Fakat onlar bizim karşı karşıya kaldığımız konuların ve yönetimin karmaşıklığının, detaylarının farkında olmayabiliyorlar.

Benim ziyaret ettiğim bütün ülkelerde, değişimi yönetmekle ilgili stratejik yaklaşımların hepsi, üretken bir şekilde bu değişikliği yönetecek profesyonel kapasiteye dayalıydı.

Bir başka noktaya daha değinmek istiyorum yine Mustafa Saldırım Bey'in de bahsettiği bir konuya değinmiş olacağım; tutarlılık ve yeknesaklık. Bu, gerçekten çok kritik; adalet sistemi içerisinde bu yaklaşım gerçekten çok önemli. Hem ulusal bağlamda önemli hem de bir mahkeme içerisinde, o mahkemenin işleyişi açısından da önemli. Benim görüşüme göre, zaten çoğunlukla mahkeme bazlı olarak başarılı olursak, kaynakları çok daha etkin bir şekilde yönetebiliriz. Çünkü her bir mahkemenin kaynakları olabildiğince etkin bir şekilde yönetmesi gerekiyor. Fakat mahkemelerin bağımsız bir takım hâkimler sistemi olarak değil, birbirleriyle koordineli çalışması gerekiyor. Bunu yapabilmek için ve her kademedeki bağımsızlık prensibini savunabilmek için işbirliği yapmak gerekiyor.

Onun için bir oydaşma, bir yeknesaklık oluşturabilmenin, her mahkeme seviyesinde -bizim işimizi yönetmemiz bakımından- önemi çok büyük. Biz bu şekilde bir yeknesaklıkla ve böylesine etkili bir işbirliği ile çok daha iyi bir yönetim yapabiliriz.

Şimdi genel olarak bu yorumları yaptıktan sonra, müsaade ederseniz ne gibi fırsatlar, ne gibi zorluklar var bu insan kaynağı yönetiminde ondan bahsetmek istiyorum.

Benim kendi tecrübeme göre şunu söyleyebilirim. Ben her zaman stratejik insan kaynağı hedeflerinin, mahkemelerin amacına uygun olmasına dikkat ediyorum. Her ülkenin, birbirine benzer amaçları, ifade ettikleri misyonları vardır. Bunlar bazen ülkelerin kültürüne göre farklılıklar gösterebiliyor. Ben o ülkelerin kültüründen ziyade, o amaç o misyon ne ise o misyonun yerine getirilmesi için neler yapılması gerektiğine bakarak, bu insan kaynakları yönetiminin göz önüne alınması gerektiğini düşünüyorum. Adalet erişimi, üretkenliğin geliştirilmesi, maliyet açısından etkinlik, modern bütçe yönetim prensiplerinin uygulanması, kamuya verilen hizmetin geliştirilebilmesi, davaların görülme süresinin kısalması, istatistiklerin ve şeffaflığın geliştirilmesi, aklıma gelen önemli göstergeler burada. Bu listeyi çok daha uzatabiliriz tabii ama uzun bir listeye girmek istemiyorum bugün.

İnsan kaynakları planlaması ile ilgili olarak çıkardığım derslerden bahsetmek istiyorum. İnsan kaynağını yönetmek, insanla ilgilidir. İnsanlar, sadece bir kaynaktan ibaret değildir. Bir insan kaynağı yönetimi süreci yürütülecekse, bu sürecin muhakkak insanları motive etmesi gerekir. Onlara işlerinin tehlikeye girdiği hissini vermemelidir. Ancak bu şekilde, etkin bir değişim yönetimi yapmak mümkün olur ve bu değişimi yürütürken bunu muhakkak bir takvim içerisinde yapmak ve paydaşların hepsini katmak gerekir. Çünkü paydaşlar çok önemlidir. Örneğin mahkeme personelinin de bu süreçten haberdar olması çok önemli, endişe duyarlarsa o zaman bu sürece etkin bir şekilde katılamazlar. Bu nedenle herkesin stratejiden haberdar olması, o stratejiye nasıl varılacağı konusunda süreçlere katılması, endişeyi ortadan kaldırır. İnsan kaynakları yönetiminde muhakkak yapılan değişimin nasıl bir fayda sağlayacağını da iyi anlatılması ve o değişikliğin gerçekten işe yaraması gerekir. Bu bana göre, iki uçlu çok önemli bir strateji. Hem değişimin işe yarayacağına insanları ikna etmeli hem de hakikaten değişiklik yaratmalı.

Sözlerimin sonuna doğru yaklaşırken bir de şunu söylemek istiyorum. İnsan kaynaklarını yönetirken, değişimi yönetirken, insanları teşvik etmenin çok önemli olduğunu da öğrendim. Çünkü bazen bazı insanlar değişmekte zorlanabiliyor, bunu da kabul etmek lâzım. Bazı insanlar, belli çalışma şekilleriyle o kadar uzun süredir çalışmıştır ki, onlara değişim yapabilmeleri için destek olmak gerekir. Onun için onların bu geçişi olabildiğince yumuşak bir şekilde yapabilmesi için onlara destek olmak gerekir.

Çalışma kültürümüzü, elle yürütülen bir sistemden dijital bir sisteme geçirdiğimizde, bazen bazı kişilerin erken emekliliğe ayrılması gibi durumlarla da karşı karşıya kalılabiliyor. Çünkü daha teknik bir çalışma sistemine geçtikçe, onu yapacak kişilerin becerilerinin de ona göre olması gerekebiliyor.

Tabii bu gibi değişiklikler yapılırken ve insanların yaptıkları iş bu açıdan değerlendirilirken, değişimi ne kadar hızla sağlayabildikleri ya da bunu ne kadar yeknesak bir şekilde yapabildiklerinin ötesinde bazen onların başka alanlara geçmelerinin düşünülmesi de işe yarayabilir. Bu yapılırsa, teknik açıdan da daha yüksek, başka türlü bir kaliteyi elde etmek mümkün olabilir. Tabii işin diğer tarafında şunu da unutmamak gerekiyor. Biz iş gücümüzü daha teknik özelliklerden oluşan bir ekibe dönüştürdükçe, daha üretken de olacağız.

Yirmi dakikada bu konunun hepsini ele almak tabii ki mümkün değil. Avrupa Konseyi'nin de insan kaynaklarının kalitesinin yönetimi ile ilgili olarak, çok çeşitli çalışmalar yaptığını biliyorum.

Yirmi dakikada her konuya değinmeme imkân yok, ama şundan da bahsetmek istiyorum. Benim sadece teorik bir tecrübem yok, uygulamadan da gelen bir tecrübem var ve buna dayanarak şunu düşünüyorum. İnsanların iş yapış şekillerinde değişikliklere gitmek, onların daha üretken, maliyet açısından daha etkin bir sistemde çalışmalarını sağlamak mümkün.

Biz Amerika'da mahkemeleri performansları açısından değerlendirebiliyoruz ve benim mahkemelerimden bir tanesi, ülkede 1 numaradaydı o sırada. Şimdi, "neden böyle oldu?" diye bu soruyu sorarsak; bunun cevabı şu: Biz, birlikte çalışarak, hizmetleri iyileştirip aynı zamanda da maliyetleri düşürebildik ve benim mahkemelerimden bir tanesinde hizmetleri iyileştirdiğimizi, kayıtları tutma ile ilgili gereksinimleri azalttığımızı ve bütçenin %50'sinden tasarruf ettiğimizi biliyorum. Tabii bunu yapabilmek için insan kaynaklarını stratejik olarak kullanabilmek lâzım ve bütün paydaşlarla birlikte çalışabilmek lâzım.

Sayın Başkan bu sözlerle ben de konuşmama son vermek istiyorum. Sizin için de uygunsa sözlerime burada son vereyim efendim.

| Oturum Başkanı

Sayın Apperson, bize verdiğiniz bilgiler için size çok teşekkür ediyoruz. Fevkalade faydalandık, bahsettiğiniz gibi bu kadar kısa sürede ancak bu kadar geniş bilgi içeren bir konuşma yapılabilirdi. Çok faydalandığımızı söylemek isterim, çok teşekkür ediyoruz.

Üçüncü ve son konuşmacımız Slovenya Yüksek Mahkemesi, Mahkeme Yönetimi Geliştirme Ofisi Başkanı Sayın Jaša Vrabc; umarım soyadınızı iyi telaffuz etmişimdir.

Slovenya yargısında insan kaynakları yönetiminde mahkeme istatistikleri ve diğer araçların kullanımı hakkında bilgi verecekler. Buyurun Sayın Vrabc söz sırası sizde. Süreniz diğer konuşmacılarda olduğu gibi 20 dakika. Buyurun efendim.

JAŠA VRABEC

Slovenya Yüksek Mahkemesi Mahkeme Yönetimini Geliştirme Birimi Başkanı, CEPEJ 2020 yılı Çalışma Grubu Toplantısı Başkanı

Teşekkür ederim Sayın Başkan. Öncelikle beni bu toplantıya davet ettiğiniz için teşekkür ediyorum. Evet, ben Slovenya Üst Mahkemesinde Mahkeme Yönetimi Ofisinin başkanıyım. Aynı zamanda Avrupa Konseyi'nde CEPEJ'de de bu konuyu çalışıyorum. Dolayısıyla CEPEJ Stat yani CEPEJ istatistiklerini bol bol kullanmaya hepimizi davet etmek istiyorum. Bu istatistikler çok faydalı. Ülkeye göre mahkeme personeli istatistikler ile değişik bilgiler bulmak ve bunları reformlarınızda kullanmak mümkün.

Burada çok pratik bir konuya odaklanacağım, o da, insan kaynakları ve veri kullanımı, sistemin daha uyumlu ve eşitlikçi kılınması için bunların nasıl kullanılabileceği.

Slovenya üst mahkemesi, yüksek Mahkemesi oldukça güçlüdür. Birçok yetkiyi elinde toplamıştır. Aynı zamanda insan kaynakları konusunda da önemli bir mahkemedir. Şunu da söylemek istiyorum, yüksek mahkemenin içerisinde, mahkemeye bağlı olmayan bir istatistik bölümümüz var. Bilgisayar mühendisleri, hâkimlerle birlikte çalışıyorlar ve işimizi yürütmemiz için bize destek oluyorlar.

Ben bu sunumumda kısaca, öncelikle "Business Intelligence" yani "İş Zekâsı" sistemini nasıl kurduğumuza? Ne gibi bir veri depolama sağladığımıza? Mahkeme yönetimini nasıl dönüştürdüğümüze? İstatistikleri nasıl idarenin bir parçası kıldığımıza? Ve insan kaynakları konusunda verilerden nasıl yararlandığımıza? Son olarak da verimlilikle ilgili istatistiklerin nasıl takip edilebileceğine, ne işe yarayacağına değinmek istiyorum.

2008 -epey zaman oldu- veri konusuna girdiğimiz yıldır. İstatistiksel raporlama, manuel olarak elle yapılıyordu, son derece ağır iş yükü olan, sadece periyodik olan o da çok sınırlı yapılabilen bir işti, katı bir sistemdi, değişime uyarlanamıyordu, ağır maliyetleri vardı ve mahkeme bazında yapılabilirdi. Eminim uluslararası tecrübelerinizden bu tür mahkemeleri hatırlıyorsunuzdur. Epey dosya, kâğıt yoğun mahkemeler var. Bugün ise çoğu hâkim kâğıt kullanmıyor.

Elbette mahkeme yönetimi açısından, bu statik raporlama aslında çok zor. Bir kere raporlara ulaşmak, bunları oluşturmak çok zor, bunlara dayalı karar vermek çok geç gerçekleşiyor ve birçok veri olabiliyor ama o verilerin içinde istediğiniz yanıt bulamıyorsunuz. Elle toplanan bu veriler, daha ziyade içgüdüsel ve hatta keyfi bir araya getiriliyordu. Bir üst mahkeme ya da bölge mahkemesinin başkanı, yeni bir hâkim ya da personel ihtiyacı olduğunu söylüyordu, ama ellerinde objektif olarak rakamlar ve karar alabilecekleri veriler olmuyordu.

Evet, ne yaptık dersenez... Elimizdeki bütün kayıt sistemlerini bir veri deposunda topladık. Sizin de gördüğünüz bir üst mahkemeden, Konseye, Adalet Bakanlığı'na uzanan bütün sistem için aslında tek bir veri kaynağına dönüştürdük. "İş zekâsı" ya da "business intelligence (BI)" için kullanıyoruz. Yani verileri alıp, kullanılabilir, pratik bilgiye dönüştürüp, bunları mahkeme sürecinin içine entegre ediyoruz.

BI dediğimiz, iş zekâsı aslında veriyi bilgiye çeviriyor ve arkasından da bilgiyi kullanılabilecek ve mahkemelerin yönetimine etki edebilecek olan pratik bilgiye dönüştürüyor, bunları anlatmaya çalışacağım.

Bugünkü sistemimizde, elimizdeki veriler sayesinde, eskiden düşük kalite sorunlarına yol açan veriler kontrol ediliyor, yüksek kalitede, yüksek nitelikte oldukları onaylanıyor ve nihai kullanıcının ihtiyaçlarına yönelik olarak kullanılabilir. Bununla ilgili araştırma, analizler yapmak ve hatta tahminlerde bulunmak mümkün.

Sunumumun bu kısmı adli veri tabanımız üzerineydi. 2012'de biz, Adalet Kristal Küresinin, bununla ilgili son elemeye kalan ülkelerinden biriydik.

İş zekâsı nedir? Her şeyden önce, keyfi ya da el yordamıyla yapılan işi azaltmak, daha hızlı yanıt bulabilmek, anahtar kilit raporlara ihtiyacınız olduğu anda erişmek, daha hızlı, daha iyi, daha güncel bilgi ile karar verebilmek ve buna bağlı olarak, ortak veri tabanından farklı veriler çekebilmek, yeni ve farklı kombinasyonlarda veri analitiği yapabilmektir.

Biz bunu mahkemelerimizde nasıl kullanıyoruz?

Bir kere Adalet Bakanlığına ve kamuoyuna verdiğimiz düzenli raporlar var. Aynı zamanda insan kaynakları yönetimi ve verimlilik takibi için de kullanabiliyoruz. Alta gördüğünüz doküman ve raporlar, aslında bahsettiğim istatistiklerden elde ediliyor. Meselâ mahkemenin yıllık iş programı, mahkemelerin yıllık raporu, adli yıl açılışında -ki Şubatır bizim için- hangi konuların spesifik olarak ele alınacağı belirlenir; aynı zamanda yıllık performans raporu ve CEPEJ raporları, hep aynı veri kaynağından yararlanıyor.

Kullandığımız aslında, mahkeme iş yükünün, insan kaynakları ile uyumlaştırılması. Meselâ, bir mahkemede bir hâkimin nasıl bir iş yükü altında olduğu, diğer mahkemelerle eşit olup olmadığı, iş yükünün aynı zamanda süresi, ne kadar uzun bir zamana yayıldığı gibi birçok şeye bakabiliyorsunuz. Elbette mahkemeden mahkemeye farklılıklar var, örneğin büyük metropol şehirlerde çok daha karmaşık dosyalar görülüyor. Benzeri konuları ancak veri tabanınız iyi ise takip edebilirsiniz. Yüksek Mahkeme, bütün bunları dikkate alarak, yeni pozisyonlar açıyor, yeni işe alımlar yapıyor. Yüksek Mahkeme kendisi, başkanı bunu sonuçta veriye dayalı olarak yapıyor. Meselâ, bir mahkemeye yeni bir personel, yeni bir hâkim gerekmiyor, çünkü işte şurada bir başka ihtiyaç var denebiliyor. Bu gördüğünüz, bizim “dashport” dediğimiz grafiklerimizden biri. Neyi takip ettiğimizi biraz anlatmaya çalışayım.

Burada insan kaynaklarımızı görüyorsunuz; ülkedeki mahkemeler ve her hâkimin personel sayısı, bunlar birbirine yakın. Arkasından danışman sayısı. Bu sabah adli danışman konusunu dinledik. Slovenya’da adli danışman sayıları artıyor ve yüksek mahkemede her hâkime iki adli danışman düşüyor. Ama bazı yerlerde sadece 1 ve görevleri de farklı. Alt tarafta ise farklı mahkeme personeli görüyoruz. Hâkim, adli danışman, özel kalem ve benzeri dağılımlar istatistiksel olarak verilmiş.

İşte biz, bu yazılımlar sayesinde, yeni bir pozisyon açmak, almak isteyen hâkimin, mahkemenin de bu verilere ulaşmasını sağlıyoruz. Bu pek açık değil ama nedir anlatmaya çalışayım. Mesela bakın bu, yeni bir pozisyon başvurusu. Benim her gün yaptığım iş bu. Mahkemelerden düzenli olarak yeni hâkim, hatta personel talepleri geliyor. Bizim ofisimiz, bütün gelen talepleri değerlendirip, Yüksek Mahkeme başkanına gerekli görüşü oluşturuyor. Biz burada gelen dava sayısını, verimliliği, hâkim sayısına düşen dosya sayısını, hâkim başına düşen derdest dosya sayısı ve mahkeme personeli sayısını dikkate alıyoruz. Bir mahkeme, düşük verimlilikle çalışıyorsa, aynı mahkemeye yeni hâkim ya da personel atamak çok mantıklı değil. Mesela ülkenin ortalama performansı şu, sizinki bunun şu kadar altında, performansınızla ortalama yakalarsanız yeni pozisyon açabiliriz gibi bir şey söylememiz mümkün oluyor.

Simülasyonlar da yapıyoruz. Kaç hâkim, kaç mahkeme personeli lâzım ki, gelen dosya sayısı makul bir sürede halledilsin.

Bazı mahkemelerde derdest dava sayısı çok olduğu için takip edilemeyebiliyor; ama genel bir performans düşüklüğü varsa, o zaman yeni pozisyon açmak doğru olmuyor. Çünkü o zaman gelen de nasılsa düşük performansla devam edecek diye düşünür, bunları istatistiksel olarak takip ediyoruz. Bu biraz karmaşık ama bakın burada da aslında bütçemizin bir kısmını geçici mahkeme personeline ayırıyoruz. Bazı mahkemelerdeki sorunlar 1-2 yıl içerisinde toparlanabiliyor. Böyle bir durumda bir/iki yıllık iş yü-

künü toparlamak için daimi pozisyon açmaya gerek olmayabiliyor. Bizim ofisimiz, her yıl, her mahkeme için bu bilgileri değerlendiriyor; her bir mahkeme için derdest dava sayısı, mahkeme personel sayısı ve görüyorsunuz burada belli bir oran belirleniyor, ona bağlı olarak para-personel tahsisatı yapılıyor. Ayrıca bu verimlilik takiplerinden ve “dashport’lardan” biraz bahsetmek istiyorum. Nedir bunlar? Mahkeme başkanları ve yöneticileri için günlük çalışmalarının genel takibini yapabilecekleri araçlar. Bu araçları kullanarak daha iyi karar almaları mümkün oluyor.

Kısaca üzerinden geçeyim, çok detaya girmek istemiyorum ama bir fikir vermesi açısından bunlar verimlilik rakamları. Yine hâkim başına derdest dava, tamamlanmış dava, yıl içinde ülkenin geneli ve hâkim olarak ya da mahkeme başkanı olarak, o kişinin durumu “Benchmark’a” göre kıyaslanıyor. Aynı şekilde davaların sonuçlandırılma süresi takip ediliyor. Mahkemeler, devamlı basit davalar görüyor ve hızla sonuçlandırıyor olabilir, ama bazı derdest davalar sonsuza kadar kalıyor olabilir. Bunlar kırmızı ve yeşil olarak, derdest eski davalar mı -yani eskiden kalan yük mü- hallediliyor, yoksa yeni (ve basit) davalar mı sonuca bağlanıyor, buna bakılıyor. Aynı zamanda derdest dava yaşı takip edilebiliyor. Yine hâkim bazında, mevcut personel bazında ve hangi sürede bu davaların sonuçlandırıldığı bazında.

Usulî fazlara, aşamalara da bakıyoruz. Davanın başından ilk duruşmaya, ilk duruşmadan nihai karar duruşmasına kadar geçen süreler izlenebiliyor. Kırmızı ve yeşil olarak gördüğünüz noktalar iyileşme olan ve olmayan mahkemeler. Meselâ burada daha uzun sürmüş, gördüğünüz gibi kırmızı noktalar var. Bu durumda başka departmanlardan destek alınması ya da destek verilmesi mümkün olabiliyor. Aynı zamanda kararın yazılma süresinin, hâkim bazında hangi süreyi kapsadığı, zaman çizelgeleri standartlarının konsey standartları ile uyumunu değerlendiriyoruz, bunları a b c kategorilerine ayırdık. Biraz komplike, aslında uzun uzun, her birine zaman ayırarak konuşmak isterdim ama sadece bir fikir vermeye çalışıyorum.

Aynı zamanda duruşma sayısı, mahkeme bazında karşılaştırılabilir olarak erişilebiliyor. Dolayısıyla bazı mahkemeler, diğerlerinden daha fazla sayıda duruşma yapıyorsa bunun neden böyle olduğunu hâkimle görüşmek mümkün olabiliyor, daha iyi uygulamalar paylaşılabilir ve mahkemeler kendi arasında görüş alışverişinde bulunuyor.

Hukukî yollar, temyize başvurma sayısı, yine dediğim gibi mahkemeler arasında epey farklılıklar olabiliyor. Burada objektif verilerle bunu ortaya koyabilmek ve hâkimlerle konuşabilmek önemlidir.

Bahsettiğim gibi her yıl bu tür raporlar ortaya koyuyoruz. Adli yılın başında genel raporlar... Bir sonraki yılın öncelikleri buna göre belirleniyor.

Bunun dışında, yıllık, bir dizi gayet ayrıntılı raporumuz var. İçinde bilişim teknolojileri, insan kaynakları ve diğer hukukî meseleler yer alıyor. Sözlerime son verirken, ölçümü iyi bilen bir kişi olan Lord Kelvin'den bir alıntı yapmak istiyorum. Diyor ki, "Bir şeyi ölçebiliyorsanız, bunu sayılara dökülebiliyorsanız, o konuyu biliyorsunuzdur. Sayılara dökemiyorsanız, bilginiz hem azdır hem de yetersizdir."

Biliyorum ki Türkiye'nin çok iyi bir bilişim teknolojisi sistemi var ve birçok Avrupa ülkesinin önünde Türkiye. Ben konuşmamla, elinizdeki imkânların daha da iyi kullanılabilmesi, yapılanın ölçülebilmesi için çeşitli fikirler paylaşmaya çalıştım.

Bir de, şeffaflık konusu sunumlarda defalarca vurgulandı, açıkçası yargının insanlar için olduğunu biliyoruz ama bunu göstermemiz gerekiyor. Bu performansı onlara sergilememiz, şeffaf olmamız gerekiyor. Elimizdeki veriler, işte bu yönden mahkeme yönetimini iyileştiriyor.

Evet, bu da benim e-mailim; herhangi bir konuda, daha fazla bilgi isterseniz lütfen yazın. Sorularınızı da elbette yanıtlamak isterim.

Çok teşekkür ederim.

| Oturum Başkanı

Sayın Vrabec'e verdiği bilgiler için çok teşekkür ediyoruz. Son derece faydalandık. Güzel istatistiki bilgiler de alabildik, çok teşekkür ediyoruz. Oturumlarımızı bitti; şimdi kısa bir soru cevap bölümü yapacağız.

Sorularınızı bekliyoruz. Bu bölüm için de 20 dakika ayırabiliriz. Sorular gelene kadar Sayın Saldırım'a söz vereceğim, kısaca bir açıklama yapması için. Buyurun söz sizde.

| DR. MUSTAFA SALDIRIM

Gerçekten her bir konuşmacımızın verdiği çok değerli bilgiler oldu, kendilerine çok teşekkür ediyoruz.

Bu ölçme işi gerçekten çok kritik, yani ölçemediğimizi kontrol edemiyoruz. Ben Yargıtay'daki ölçme ve değerlendirme sistemi ile ilgili bazı açıklamalarda bulunmak istiyorum; belki somutlaşır. Slovenya'da ve Amerika'da bu işler nasıl yapılıyor? Çünkü çok hassas bir noktaya temas ediyoruz.

Bildiğiniz üzere hâkimler bağımsız, mahkeme kültüründen dolayı bir otonomi var.

Dolayısıyla siz performansı ölçmeye kalkıştığınız zaman, ilk tepki olarak bağımsızlığa yönelik bir tehdit algısı ile karşılaşıyorsunuz. Bir yargılama yaptığınız algılanıyor, performans ölçümü bir eleştiri olarak algılanıyor. Hâlbuki biz biliyoruz ki hâkimlerin kararlarını eleştirebiliriz, ama onları bu şekilde bağımsızlıklarını zedeleyecek şekilde, baskı altına alacak şekilde davranamayız. Burada tabii çok kritik, ince bir nokta var.

Biz, 2017 yılında, adım adım gittik. Aslında Slovenya'daki sisteme benzer bir yaklaşım benimsedik. Yani ortalamaya baktık. Benim sorumlu olduğum Yargıtay Yargı Reformu Biriminde çalışmaları yaparken, örneğin "bir dosya izleme sistemi" oluşturduk. Dairelerin kararlarını kaç günde yazdıklarına baktık ve gerçekten müzakere sırasında verilen kararlar %80 oranında 60 gün içerisinde yazılıyordu. Kalan %20'sinin yazılması 60 günü aşıyordu, ayrıca çok çok uzun süre kararı yazılmayan dosyalara da rastladık. O zaman, demek ki kararlar 60 günde yazılabilir diye planlama yaptık.

O sisteme geçtikten yaklaşık bir yıl sonra, %99 oranında o standart yakalandı ve biz bunu şöyle yaptık: Raporlama sistemlerini dairelere kurduk. Yazı işleri müdürleri, başkanlar erişebiliyordu. Biz de aylık olarak, bilgi bakımından gönderdik; "sizin şu kadar dosyanız, altmış günü geçmiştir, bilginiz olsun, haberiniz olsun," dedik ve sadece bu bile çok işe yaradı aslında.

Sonra, karar türlerine göre ayırma gittik. Ardından dosya inceleme süreleri üzerinde çalıştık. Yargıtay'ın çalışma sisteminde, arşivde sırası gelen dosyalar, raportör hakimlere, tetkik hakimlerine verilir; onlar da dosyaları inceler. Yalnız orada, şöyle bir sorun tespit ettik. Hâkimler bazen kolay dosyaları öne alıyorlar. Kolay dosyaları öne alınca, bu zor ve karmaşık dosyalar arka planda kalabiliyor, gecikiyor ve hatta çok uzun süre bile gecikebiliyor.

Tabii o zaman, sıralar bozulunca, sistemsel bir zayıflık meydana geliyor ve vatandaşlar, avukatlar, "aynı anda giden, aynı nitelikteki dosyanın biri işte 6 ayda geldi, biri bir buçuk yılda gelmedi, neden acaba?" diye soruyorlar ve bunların sayıları arttıkça, bir sistemsel zayıflığa neden oluyor. Biz de, 30 günlük bir süre koyduk, bunları da dairelere bildirmeye çalıştık ve büyük ölçüde bunlara da uyuldu.

Yani biz böyle bilgi paylaşımı şeklinde adım adım ilerledik. Tabii dosya izleme sistemini gittikçe detaylandırıyoruz. Bu şekilde bir dosya izleme sistemi, aslında bilgi paylaşımı, yani dairelerin, kendi dosyalarını yönetme kapasitelerine destek sağlama şeklinde ilerliyor. Çünkü Yargıtay'daki otonomi ve bağımsızlık çok önemli olduğu için bilgi paylaşımı ve destekleme şeklinde ilerliyoruz. Bunu yapmak da sanki mantıklı gibi geliyor. Çünkü Amerika Birleşik Devletleri Eyalet Mahkemeleri Merkezi'nin bir kitabı var, 50 yıllık Amerikan deneyimini paylaşmışlar o kitapta. Biz onu Türkçeye çevirdik

ve dairelerimize de dağıttık. Orada da bu tür bir yöntemle, adım adım, aşama aşama bilgilendirerek, aydınlatarak, farkındalık yaratarak ve bunu yapmadığımız zaman ne tür sistemsel zayıflıklar olabileceğini ve kamuoyu nezdinde ne tür rahatsızlıklar oluşurabileceğini anlatarak ilerliyoruz.

Slovenya ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki deneyimin nasıl olduğu konusunda bilgi alabilirsem çok sevinirim. Saygılar sunuyorum.

| Oturum Başkanı

Sayın Saldırım, teşekkür ediyorum. Sayın Saldırım'ın sorusuna cevap verir misiniz? Her iki konuşmacımız da cevap verebilir. Bay Apperson'la başlayalım. Buyrun.

| JEFFREY A. APPERSON

Başlayayım ama çok büyük bir soru sordunuz. Slovenya'daki dijital tabloları görünce, aslında sorunun ne kadar geniş kapsamlı olduğunu bir kere daha düşündüm.

Amerika'da, istatistikleri yönetmeye yönelik sistemlerimiz var ama benim için en önemli istatistiki verinin ne olduğunu sorarsınız, ben şöyle düşünüyorum: İstatistik, bize nerede olduğumuzu gösterir. Benim açımdan, ben mahkemeleri yönetirken ve bu sürecin başındaki kişi olarak faaliyet gösterdiğimde, benim için önemli olan şey, istatistiklerin gösterdiği performans değildi. Yani istatistiklerin gösterdiği ya da bana söylediği performansa bakıyordum ama istatistikleri nasıl iyileştireceğim daha önemliydi benim için.

Benim için iş yükü ile ilgili olarak, en önemli olduğunu düşündüğüm istatistik, ağırlıklı dava yükü istatistiğiydi. Slovenya'da da biliyorum, siz bunu hâkim başına duruşma sayısına bakarak da ölçüyorsunuz. Biz burada aslında üç yaklaşım güdüyoruz. Bu üç yaklaşım vasıtasıyla, hem hâkim başına dava sayısını hem de o davaların karmaşıklık düzeyine bakıyoruz. Amerika'da, bir iş yükü dağılımı planı yapılırken, bu faktörler ele alınıyor.

Yeni hâkim talep etmek de yine o açıdan önemli. Biz buna, "Ortalama Ağırlıklı Dava Yükü İstatistiği" diyoruz. Amerika'da ağırlıklı ortalama, hâkim başına 434 yanlış hatırlamıyorsam; yalnız bu ağırlıklı oran. Belki de hâkim başına, gerçekte 230 tane dava dosyası verilmiş olabilir ama kompleks, daha karmaşık davaların ağırlığı daha çok olduğu için bu rakam, ağırlıklı ortalama daha yüksek çıkabiliyor.

Bunları çok iyi ölçmek lâzım çünkü kamuoyunun şunu anlaması gerekiyor. Burada mesele sadece bir hâkime kaç dosya düştüğü değildir. O dosyaların kaç tanesi karmaşıktır, ona göre kaç dosya düşüyordur, bu çok önemli. Biliyorum Avrupa Konseyi'nin ve CEPEJ'in de kullandığı, dile getirdiği, ele aldığı mahkeme araçları var.

Pek çok ülke, bu standartları değerlendirmek ve iş yükünü ölçmek zorunda zaten. Burada mesele, ölçümü hangi faktörlere göre yapacağınız. Tabii esas mesele bu.

Bir başka konu da biriken dosyaların sayısıdır. Bu da önemli bir faktör bence, bir dosya açılırken bir dosyanın kapanıyor olması lâzım. İki dosya açılmışsa ve bir dosya bitmişse, o zaman başımız dertte demektir. İki dosya açılır, sadece bir dosya sonuçlandırılmışsa bu gelecekte işlerin birikmesine neden olacaktır. Sözü Slovenya'ya vereyim.

| JAŠA VRABEC

Çok teşekkür ederim Sayın Apperson. Önce baştan şunu söyleyeyim: Biz bu rakamların sadece birer istatistik olduğunu, sadece bir rakam olduğunu biliyoruz. Bunların hepsinin arkasında insanlar var, karmaşık davalar var, ayrıca hâkimlerin bağımsızlığı konusu da var. Dolayısıyla karar verirken, hâkimin bağımsızlığı gerçekten önemli. Bazı durumlarda öyle karmaşık davalar olabilir ki - diyelim ki 30 tane sanığın olduğu, çok uzun süren bir dava- bir hâkim sadece o davaya bakıyor olabilir. Sonuçta davanın karmaşıklığı tabii ki önemli. Biz bunu henüz tam olarak sisteme dahil etmedik, fakat bu konuyu da göz önüne alıyoruz. Yine bence sizin için ilginç olacağını düşündüğüm konulardan bir tanesi şu: Size gösterdiğim bu rakamlar, bizim iş süreçlerimizi değiştirmemize sebebiyet verdi. Yani önceliklendirme (triaj) yapıyoruz. Şunu gördük çünkü, mesela ticarî uyuşmazlık söz konusu olduğunda, kararların %30'u usul üzerinden sonuçlandırılabilir, yani esasa girmeye gerek olmuyor. Bunu fark ettik ama bu davalar sırada bekliyor. Dolayısıyla biz sistemi değiştirdik ve mahkemeye dava geldiği zaman, bu tip davaların hemen görülmesi, personel tarafından hemen ele alınması gibi bir sistem geliştirdik. Böylece o davaların daha hızlı sonuçlanması söz konusu olabildi.

Bu ve buna benzer yaklaşımlar, aslında bizim açımızdan biraz daha nitel değerlendirmeler yapma imkânı sağladığı için, hâkimlere de idarî işleri yüklememiş, onları bundan kurtarmış olduk. Onlar daha komplike davalara bakabildiler. Yani pratik anlamda eldeki veriyi, bu rakamları kullanarak bir takım şeyleri değiştirmek ve mahkemenin daha etkin çalışmasını sağlamak açısından yapabileceğimiz şeyler var. Biz de öyle yapmaya çalışıyoruz zaten.

Bu kadar söyleyerek cevabı tamamlamış olayım. Buyurun.

| Oturum Başkanı

Her iki konuşmacımıza da çok teşekkür ediyoruz. Henüz soru gelmediği ve süremiz olduğu için beşer dakikalık ek süre vererek, eklemek istedikleri noktalar varsa konuşmacılarımız aktarabilir. Sayın Vrabec buyurun efendim.

| JAŠA VRABEC

Çok teşekkür ederim. Ben sabahki oturumu da dinledim... Slovenya'nın bu adli yardım personeli ya da adli danışmanla ilgili tecrübesinden de biraz bahsetmek istiyorum, çok kısaca anlatacağım. Diyelim ki 21-22 yaşında hukuk fakültesinden mezun oluyorsunuz. Ondan sonra mahkemeye gidiyorsunuz; 2 yıl mahkemede eğitim almanız gerekiyor. Mahkeme değil de bir hukuk bürosuna giderseniz 3 veya 4 yıl staj yapmanız gerekiyor. Ondan sonra devletin açtığı bir sınav var, ona giriyorsunuz, oldukça zor bir sınav bu, dört, beş, altı ay çalışmak gerekiyor. O sınavı geçtikten sonra hâkim-savcı olabilirsiniz. Yani bu açıdan aynı sistem, fakat bu göreve talip olabilmemiz için 30 yaşında olmanız gerekiyor.

Adli danışmanlık görevi yapan pek çok danışman mahkemelerde kalıyor ve sonra hâkimlik de yapıyorlar, ama mahkemeler arasında da bir hiyerarşi var. Genelde yüksek mahkemedeki adli danışmanlar hâkim olarak seçiliyor. Adli danışman olarak birinci dereceden başladıysa, ikinci dereceye ve yüksek mahkemeye gelirse, o zaman hâkim olma ihtimalleri artıyor.

Bizde adli danışman dediğimiz kişilerin bu şekilde yükselmesi mümkün. Tabii bu sistemin değiştirilmesi ile ilgili çeşitli konuşmalar, tartışmalar devam ediyor. Mesela bir savcı için ayrı sınav, hâkim için ayrı sınav gibi şeyler düşünülüyor ama şu anda mevzuat değişmedi; tek bir sınavla bu görevlere gelmek mümkün.

Bir başka nokta da şu: Slovenya, Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyi ülkeleri arasında 100.000 kişiye düşen hâkim sayısı açısından, en etkin sayılara sahip ülkelerden bir tanesi. Başka ülkelerdeki oranlara göre bizde çok daha etkin bir çalışma var. Biz aslında son 10 yıldır hâkim sayısını azaltmaya, diğer taraftan da adli danışman sayısını arttırmaya çalışıyoruz. Yani genel olarak yaklaşımımız bu yönde ama bunu yapmak basit değil çünkü davalar da komplike hale, daha karmaşık hale geliyor. Mahkemelere gelen uyuşmazlıkların şekli değişiyor; dolayısıyla sürekli olarak hâkim sayısını azaltmak söz konusu değil ve olamayacak. Bu koşullarda biz de burada, adli danışmanlarla hâkimler arasında sayıca bir denge kurmaya çalışıyoruz.

Sayın Apperson sizden önce söz almış oldum ama....

JEFFREY A. APPERSON

Hayır hayır sizi ilgiyle dinliyorum ve öğreniyorum. Bir soru vardı galiba, doğru anladıysam... Onu mu alsak acaba efendim?

Oturum Başkanı

Evet, şimdi bir soru var. İsterseniz önce o soruyu alalım, sonra Sayın Apperson'a söz verelim. Cumhuriyet Savcısı Sayın Mustafa Yıldız soracak, buyurun efendim.

MUSTAFA YILDIZ

Cumhuriyet Savcısı

İyi günler, ben sabahki konuyla ilgili bir soru sormak istiyorum; hâkim ve savcı yardımcılar ile ilgili. Bu hâkim yardımcılara müstakil bir oda verilecek mi? Konumları nasıl olacak? O konuda yabancı ülkelerdeki uygulama nasıl? Sorum anlaşıldı mı?

Oturum Başkanı

Soru anlaşıldı ama ben tekrar edebilirim. Sayın Yıldız yabancı ülke uygulamalarında hâkim yardımcılığının statüsünü merak ediyor. Yani hâkim yardımcılarının hangi konumda olduğunu soruyor. Bu konuda bizim Türk mevzuatı açısından, Mevzuat Gn. Md. Yardımcımız Hakan Şeker Bey var. İsterseniz öncelikle Hakan Bey cevap versin, sonra yabancı uygulamaları öğrenelim. Buyrun Hakan Şeker Bey, söz sizde, sonra yabancı uzmanlarımızdan alalım.

HAKAN ŞEKER

Sunumumda bahsettiğim gibi şu an çalışmada, masada iki farklı model var.

Bir tanesinin "Meslek Modeli" olduğunu ifade etmiştim. Meslek modelinde, belli bir süre çalıştıktan sonra, hâkim ve savcılığa geçiş imkânı olacak. Geçemeyenlerin emekli oluncaya kadar, yani 65 yaşına kadar hâkim yardımcısı olarak çalışacaklarını ifade ettim.

Bu modelin tercih edilmesi durumunda, meslek olarak kurgulanan bir hâkim yardımcılığı söz konusu olursa, o zaman elbette bu kişilerin ayrı bir odası olması konusu

gündeme gelecektir açıkçası. Çünkü bu meslek modelinde, yazı işleri müdürünün de üzerinde pozisyon alacak, doğrudan hâkimin en yakınındaki yardımcısı konumunda olacak, bu anlamda yazı işleri müdürünün de hesap verdiği bir kişi olacak; ondan dolayı, ayrı bir odası mutlaka olması icap eder diye düşünüyorum. Ancak diğer model, yani “Revize Edilmiş Adaylık Modeli” kabul görürse, irade böyle oluşursa ve yasalaşır- sa elbette, oradaki hâkim yardımcılığında aslında 3 yıllık dönem, yine hâkim yardımcısı unvanıyla, aslında asıl meslek olan, hedef meslek olan hâkim ve savcılığa, hem hazırlık hem de bunun yanı sıra uygulama içinde hâkim ve savcılara yardım eden, geçici bir görev olacak. Ayrı bir müstakil oda verilmesi bu modelde de daha iyi olur tabii ki, ancak adliyelerin fizikî durumlarını düşünürsek, bu modelde oda verilmesi şart olmayabilir. Ancak yurt dışındaki örneklerde, mesela özellikle İspanya’da, şunu gördük; her eğitici hâkime bir hâkim adayı veriyorlar ve hâkim adayıyla, o mahkemenin hâkimi aynı odada beraber oturuyorlar. Onu da şöyle ifade ediyorlar, benim kalemle olan münasebetimi görmesi gerekiyor veya -bizim konuştuğumuz hâkim arkadaşımız soruşturma hâkimiydi- benim kollukla olan münasebetlerimi görmesi gerekiyor o yüzden aynı odadayız, diyorlar.

Tabii, oradaki hâkim adaylığı 2 yıllık bir süreç. Bizim birinci model dediğimiz, revize edilmiş adaylık modeli, 3 yıllık süreç olacak. Elbette ki her hâkim yardımcısına, hatta şu an mevcut durumda, her hâkim adayına keşke bir oda verilebilse. Ama mevcut durumda, bildiğim kadarıyla hâkim adaylarına müstakil oda verilmiyor. Sadece adliyede, hâkim adaylarının beraber bulunabildikleri bir veya birkaç oda ayarlanmış pozisyonda.

Velhasıl toparlarsam, meslek modeli olursa mutlaka odası olacak, ancak revize edilmiş adaylık modeli benimsenirse, müstakil odası olması gerekmeyecek; şu anki durum gibi devam edebilir diye düşünüyorum.

| Oturum Başkanı

Teşekkürler Sayın Şeker. Her iki ihtimali aktararak, sanırım doyurucu açıklamalar yaptınız. Hangisi yasalaşır ona göre. Bu konuda, yabancı uzmanlarımız, kendi sistemlerinde varsa hâkim yardımcılığı modeli, kısa bir şekilde, birer cümleyle cevap vermek isterlerse... Buyrun Sayın Apperson.

| JEFFREY A. APPERSON

Evet, bu önemli bir konu. Bizim federal düzeyde, hâkim yardımcısına denk gelen bir pozisyonumuz var, “Magistrate judge” deniyor buna. Federal hâkimlere yardımcı

oluyorlar. Yani şöyle oluyor, bu hâkim yardımcısına bazı görevler veriliyor. Bu hâkim yardımcısı, genellikle duruşma öncesi yapılması gereken bazı hazırlıkları yapıyor; bazı konularda, karara etkisi olan konularda görev yapabilir ama bunlar genellikle hafif suçlar için olabiliyor. Tarafların rızası olduğu takdirde, hukuk davalarında biraz daha fazla sorumluluk alabiliyorlar.

Ama ben burada özellikle mekânla ilgili de bir şey söylemek istiyorum. Bu pandemi bize şunu öğretti, mekân yeniden tasarlanabiliyormuş. Çünkü biz, sanal ofisler vasıtasıyla, pek çok şeyi yapabiliyoruz. Fizikî ofis yerine, sanal ofislerden pek çok şey yapabildiğimizi görmüş olduk. Öyle olduğu için de hâkimler eskisi kadar çok mahkemeye gelmiyorlar. O da elimizdeki mekânı, yeniden düzenlememize imkân sağlıyor. Daha çok sanal duruşma kısmına geçiyoruz, Zoom kullanıyoruz. Yani mahkeme salonu yerine çoğunlukla Zoom kullanıyoruz ama mahkeme salonlarını da tabî ki yine kullanmaya devam ediyoruz. Daha çok dava başladıktan sonra, davanın ileri aşamalarında kullanmaya başladık mahkeme salonlarını. Biz burada pandemi ve pandeminin etkilerini konuşmadık, ancak pandeminin de işi yapış şeklimiz üzerine etkileri oldu ve olacak.

| JAŠA VRABEC

Çok teşekkür ederim. Ben de Slovenya'da ne yapıyoruz ondan bahsedeyim. Bizde, hâkimler kendi odalarında her zaman yalnız. Yani yanlarında bir adli danışman yok. Adli danışmanların bazen kendilerine özel bir odası oluyor, bazen toplu bir odada olabiliyorlar.

Adli danışmanlar, genellikle karar yazma ve diğer görevler konusunda, hâkime yardımcı oluyorlar. Mahkemenin seviyesine göre farklılıklar da olabiliyor; mesela 1. derece mahkemedeki hâkime danışmanlık yapan bir adli danışman, çok detaya girmeden yani esasa girmeden, bazı konularda bir takım kararlar yazabilir. Ama yüksek mahkemedeki hâkimlerin önüne gelen konular, çok daha karmaşık olabiliyor. O durumlarda bazen hakim, adli danışmanın yazdığı şeyi imzalıyor sadece, çünkü önceden o kadar çok tartışılmış ki zaten içerik belli. Peki, adli danışman olduktan sonra, kariyerleri ne oluyor bu kişilerin?

Dediğim gibi bizim ülkemizde bir sınava girmeleri gerekiyor. Uygulamadan sonra 3 yıl ve 30 yaşında başvurabiliyorlar, sınava girebiliyorlar. 70 yaş emeklilik yaşı. Bazen bu adli danışmanların bir kısmı, 5-10 yıl görev yaptıktan sonra, hâkimliğe başvurabiliyorlar, bazıları hiç başvurmuyor. Bazıları da hâkimlik pozisyonu açılana kadar beklemek istemiyor, meselâ avukat oluyor, başka işlere gidiyorlar.

O yüzden, kariyer açısından farklılıklar var. Mahkemede eğitilip de adli danışman olduktan sonra, çoğu insan, kendileri açısından en uygunun ne olduğuna, zamanla karar veriyor diyebilirim.

| Oturum Başkanı

Çok teşekkür ediyoruz. Sanıyorum başka soru yok. Oturumu kapatabiliriz. Soru soran, katkıda bulunan herkese tekrar çok teşekkür ediyorum.

Türkiye Cumhuriyeti Yargıtay Başkanlığı ile Avrupa Konseyi tarafından birlikte yürütülen, Yargıtay'ın Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi Projesi kapsamında düzenlenen, Mahkeme Mükemmeliyeti Çerçevesinde İnsan Kaynakları ve Stratejik Mahkeme Yönetimi Uluslararası Sempozyumunun ikinci oturumunu da bugün itibarıyla tamamlamış olduk.

Bugün, eşsiz bilgi birikimine ve deneyime sahip konuşmacılarımız, hem mahkemelerin hem de yüksek mahkemelerin iyi işlemesi için neler yapılması gerektiğini çok güzel ortaya koydular.

Önemli konular ele alındı. Bu bilgi paylaşımının, küresel yargının gelişmesine ciddi ve önemli katkılarda bulunacağına inancımı ifade etmek istiyorum. Bu duygularla, tüm değerli konuşmacılarımıza, katılımcılara bir kez daha teşekkür ederek oturumu sonlandırıyorum; hepinize saygı ve sevgilerimi sunuyorum.



This Project is co-funded by the European Union and the Council of Europe.
Bu Proje, Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyi tarafından birlikte finanse edilmektedir.

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

TUR

Avrupa Konseyi Avrupa kıtasının önde gelen insan hakları kuruluşudur. Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği'nin tüm üyeleri dahil olmak üzere, 46 üye ülkeden oluşmaktadır. Tüm Avrupa Konseyi üyeleri insan hakları, demokrasi ve hukukun üstünlüğünü korumaya yönelik Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini imzalamıştır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Sözleşmenin üye ülkelerdeki uygulamasını denetler.

www.coe.int



Avrupa Birliği üye ülkeleri bilgi, kaynak ve geleceklarini birleştirmeye karar vermiştir. Bu ülkeler, birlikte, kültürel çeşitlilik, hoşgörü ve bireysel özgürlükleri korurken, istikrar, demokrasi ve sürdürülebilir kalkınma bölgesi oluşturmuşlardır. Avrupa Birliği, bu kazanımlarını ve değerlerini sınırları ötesindeki ülkeler ve insanlarla da paylaşmaya kararlıdır.

www.europa.eu

