

YENİ BİR MODEL OLARAK HÂKİM-SAVCI YARDIMCILIĞINDA YETİŞTİRİLME SÜRECİ

The Process of Improving as a New Model for the Assistant Judge-Prosecutor

Ömer BATUR *

Geliş Tarihi: 11.05.2020 Kabul Tarihi: 04.12.2020

ÖZET

Türkiye'de, hâkim ve savcıların mesleğe kabul öncesi yetiştirilme süreci, hâkim-savcı adaylığı statüsünde yürütülmektedir. Bilindiği gibi, son zamanlarda bu sistemin değiştirilmesi, hâkim-savcı yardımcılığı müessesesinin getirilmesi amacıyla çalışmalar devam etmektedir. Çalışmamızda, hâkim-savcı yardımcılığında geçirilecek sürecin eğitim ve staj içeriklerine ilişkin öneriler bulunmaktadır. Önerilen bu modelde, hâkim-savcı yardımcılarının nitelik olarak ara statüde konumlandırılması, kontrollü ve kademeli olarak etkinleştirilmesi ve sorumluluğun artırılarak tecrübe odaklı geliştirilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, hâkim-savcı yardımcılarının mahkemelerdeki iş yüküne olumlu katkı sağlaması beklenmektedir. Model tasarlanırken, hukuk fakültelerinde kurulan hukuk kliniklerinin öğrencilik döneminde, hâkim-savcı yardımcılığı öncesi, alt yapıyı oluşturma nedeniyle önemi vurgulanmıştır. Diğer taraftan, karşılaştırmalı hukukta hâkim-savcı yetiştirilmesine ilişkin uygulamalar ile Türkiye'de bazı kariyer mesleklerdeki yöntemlerden bahsedilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hâkim-savcı yardımcısı, hukuk kliniği, yetki, yeterlik, eğitim, staj, uzmanlaşma.

ABSTRACT

Turkey, the process of upbringing judges and prosecutors before the profession is carried out as the assistant judge-prosecutor. As it is known, recently, works are underway to change this system and to bring in the assistant judge-prosecutor. In our study, there are suggestions regarding the education and internship contents of the process to be the assistant judge-prosecutor. In this proposed model, the assistant judges and prosecutors have an intermediate status in qualification. Their increasing the controlled and gradually be enabled and responsibility is aimed at developing experience. In addition, the assistant judge-prosecutors are expected to contribute positively to the workload in the courts. While designing the model, the importance of the legal clinics established in the law faculties constitutes the infrastructure during the student period and it was emphasized. On the other hand, practices related to the training of judges and prosecutors in comparative law and the method has been mentioned in some professional career in Turkey.

Keywords: The assistant judge-prosecutor, legal clinic, competence, proficiency, education, internship, specialization.

* 14. Dönem İdari Yargı Hâkim Adayı, e-posta: baturomr@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-2616-5087.

GİRİŞ

Hâkim ve savcılarının mesleğe kabul öncesi yetiştirilme süreci, mer’i mevzuat hükümlerine göre hâkim ve savcı adaylığı statüsünde yürütülmektedir. Son zamanlarda, uygulanmakta olan sistemin değiştirilmesi, hâkim ve savcı yardımcılığının getirilmesi amacıyla çalışmalar yapılmaktadır. Ancak, bunun ne şekilde uygulanacağı henüz netleşmemiştir.

Önerilen modelde, hâkim-savcı yardımcılığı iki aşamaya ayrılmış ve ilerleyen bölümlerde detaylandırılmış olup; ikinci aşaması olan yetkili hâkim-savcı yardımcılığının sonunda başarılı olanların hâkim-savcı olarak atanmaları; başarısız olanlara ise ikinci bir sınav hakkı verilmesi şeklinde planlama yapılmıştır. İkinci sınavdan da başarısız olanların, meslek hayatı boyunca yetkili hâkim-savcı yardımcısı olarak görevlerine devam etmesi gündeme gelebilir. Nitekim, hâkim-savcı yardımcılığının, sürekli ifa edilen bir meslek olarak hukuk düzenimize ihdas edilmesi gerektiğini ifade eden görüşler mevcuttur. Çalışmamızda tasarlanan hâkim-savcı yardımcılığının altyapısı, bu düşünceye de uygundur. Ancak, hâkim-savcı yardımcılığı döneminin, hâkim ve savcılarının mesleğe kabul öncesi eğitim ve stajlarını içeren geçici bir süreç olarak düzenlenmesi, yargılama faaliyetinde yeknesaklığın sağlanması amacıyla ayrı bir meslek türünün ihdas edilmemesi gerektiği kanaatindeyiz. Bu bakımdan, belirli bir dönemi kapsamaması nedeniyle mer’i mevzuattaki hâkim ve savcı adaylığına benzerlik gösterir.

Hâkim-savcı yardımcılığının geçirileceği süreçte, eğitim ve stajlardaki konumu, niteliği ve yetkileri kademeli bir şekilde artırılarak meslek öncesinde geliştirilmesi için uygulanabilecek yöntemler belirlenmeye çalışılmıştır. Hâkim-savcı yardımcısının, atanmış bir hâkim veya savcı gibi deneyim kazanması için bazı yetkilerin bir aşamadan sonra kendisine verilerek, kendi adına çalışabilmesine uygun ortam oluşturulmalıdır. Bu noktadan hareketle, hâkim-savcı yardımcılığının son aşamasında “yetkili hâkim-savcı yardımcısı” olarak görevlendirilmesi, görevli olduğu mahkemede kendisine tevdi edilen dosyalardan bizzat sorumlu tutularak deneyim kazanması sağlanmalıdır.

Konu aktarılırken, karşılaştırmalı hukukta hâkim-savcı adaylığı veya yardımcılığına ilişkin bir takım uygulamalarla birlikte, Türkiye’de bazı kariyer mesleklerde uygulanan yardımcılık veya adaylık sürecinde neler yapıldığına ilişkin bilgilere usulüyle birlikte yer verilmiştir. Diğer taraftan, hukuk fakültelerinde kurularak hukuk öğrencilerinin meslek seçiminde ve bu mesleğe etkili ve bilinçli olarak başlamalarını amaçlayan hukuk kliniklerinin, öğrencilik döneminde, hâkim-savcı yardımcılığı öncesi alt yapıyı oluşturması nedeniyle buna ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

Gerek hukuk kliniği, gerekse hâkim-savcı yardımcılığı dönemine ilişkin örnek uygulamalarda, teorik bilgilerin pratiğe dönüştürülebilmesi amacıyla

verilen eğitimler ön plana çıkmaktadır. Bu açıdan, çalışmamızda önerilen hâkim-savcı yardımcılığı iki aşamaya ayrılarak planlanmış ve staj dönemlerinde artan sorumlulukla tecrübe edinilmesine önem verilmiştir. İlk aşamada, öncelikle teorik bilgilerin verilmesi ve hâkim-savcı refakatinde uygulamalara katılmak; ikinci aşamada ise görev itibarıyla hâkim-savcı yardımcılığına ilişkin çalışma alanının tespit edilmesi üzerine bireysel çalışmayı ön plana çıkararak sorumluluğun genişletilmesi ve uzmanlaşmanın sağlanması amaçlanmıştır. Yeni bir model olarak tasarlamaya çalıştığımız yetiştirilme süreci ilerleyen bölümlerde detaylandırılmıştır.

I. HUKUK KLİNİĞİ

Hukuk kliniği; hukuk eğitimi alanların, mezun olduktan sonra mesleklerini ifa ederken karşılaşmaları muhtemel hukuki uyumsuzlukların çözümünde, eğitim süresince öğrendikleri teorik ve soyut bilgilerin adalet ve hakkaniyet çerçevesine somut olaya uygulanmasına yöneliktir¹.

İtalya Eski Temyiz Mahkemesi Birinci Başkanı Mariano D'Amelio, hukuk kliniği fikrinin nasıl doğduğunu şu cümlelerle aktarmaktadır:² *“Hukuk bir iyilik ve hakkaniyet sanatıdır: Ars boni el aequi. Fakat hakikatte bu tarife uygun olan hukuk değil, mahkeme içtihatlarıdır (giurisprudenza). İchtihatların teessüsüne hizmet etmeyen ve insanlar arasında adaletin en iyi şekilde tatbikini kendisine hedef almamış olan hukuk beyhudedir. Aristokratik bir fikir yorgunluğundan başka bir şey değildir. Bunun içindir ki, hukukçuların realitelerle ve işlerin her günkü hareketlerinden, gösterdikleri krizlerden bu işler üzerinde çıkan ihtilaflardan, mahkemelerdeki faaliyetlerden, avukat ve noter bürolarında cereyan eden hadiselerden müteşekkil olan “ameli hukuk hayatı” ile temasa gelmeleri zarureti duyulmaktadır. Bu yorucu, maddi ve mütevazı “ameli hayat” içinde büyük ve meşhur üniversitelerde öğrenilen nazariyeler, mefhumlar, uzak, gayri maddi ve hayali bir alemde gelen seslere benzemektedir. İşte mektepten yeni çıkmış bir gencin bulunduğu vaziyet budur.”*

Tıp fakültesi öğrencileri, eğitimlerinin büyük bir kısmını hastanelerde pratik yaparak geçirdikleri için mezuniyet sonrası iş hayatına hazır olarak yetişmektedir. Bu örnekten hareketle, hukuk kliniği düşüncesi ilk olarak Fransa’da, Robert Maureaux’ın idaresi ve Henry Capitan’ın himayesi altında kurulmuştur. Kurulan ilk hukuk kliniği, Hukuk Klinik Enstitüsü (Institut

¹ Martinez, G. A. (1997-1998). Foreword: Theory, Practice, and Clinical Legal Education. SMU Law Review, 1419-1421, s.1419. Boersig, J., Marshall, J., & Seaton, G. (2002). Teaching Law and Legal Practice in a Live Client Clinic, Newcatle Law Rewiev, s. 6, 51-68. Uyumaz, Alper/ Erdoğan, Kemal, Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Hukuk Eğitimi ve Hukuk Kliniği, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl 2015, s. 461.

² D’Amelio, Mariano, Hukuk Kliniği, çeviren Atif Akgüç, İstanbul Hukuk Mecmuası, Yıl 1936, s. 71.

Clinique Jurisprudence) adını almıştır³. Daha sonra, Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere, Almanya, Avustralya, İtalya, İspanya ve Portekiz gibi birçok ülkenin hukuk fakültelerinde uygulama alanı bulmuştur⁴.

Türkiye’de de birçok üniversite bünyesinde hukuk kliniği uygulamalarına başlanmıştır; Ankara Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, Kadir Has Üniversitesi, Anadolu Üniversitesi, Bilgi Üniversitesi...

Nitelikli hukukçu yetiştirmek için, hukuk fakültesi döneminde öğrencilerin hukuk bilgisini, gerçek hayatta doğacak somut uyuşmazlıklara uygulama ve kurumları tanıma açısından hukuk kliniklerinin yaygınlaştırılması faydalı olacaktır. Bu açıdan hukuk klinikleri, hâkim-savcı yardımcılarının nitelik yönünden meslek öncesi alt yapısını oluşturacaktır.

II. KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA HÂKİM-SAVCI YETİŞTİRİLME SÜRECİ

A. Almanya

Almanya’da hâkimlik-savcılık mesleği, profesyonel ve onursal olmak üzere iki şekilde icra edilmektedir. Alman Hâkim ve Savcılar Kanunu, sadece profesyonel hâkim ve savcılarını kapsamaktadır⁵.

Hukuk fakültesinden mezun olanların birinci devlet sınavına girmeleri gerekmektedir. Sınavda başarılı olanlar; özel hukuk alanında görev yapan mahkemeler, ceza yargısı ile ilgili alanlarda görev yapan savcılık veya mahkemeler, idari makamlar, dava vekilliği ve müşavirlikleri birimlerinden bir veya birkaçında iki yıl süre hazırlık eğitimine tabi tutulur. Hazırlık eğitiminin on dokuz ila yirmi birinci ayları arasında adaylar ikinci devlet sınavına alınırlar. Bu sınavı geçenler, yargı makamında görev yapabilme koşullarına sahip sayılır. Bu süreçten ayrı olarak hâkim veya savcılık için özel bir staj programı bulunmamaktadır. Söz konusu devlet sınavı sonuçlarının puan sıralamasına göre, en başarılı olanlar noter, ardından gelenler ise hâkim olmaktadır⁶.

Hâkimler ömür boyu veya belli süreliğine (hâkim aday) görev yapmak üzere atanmaktadır⁷. İkinci devlet sınavında başarılı olanlar, en az üç ve en fazla beş yıllığına gözetim altında hâkim aday olarak görev yaptıktan sonra ömür boyu hâkim olarak atanabilir^{8,9}.

³ D’Ammelio, a.g.e., s.71.

⁴ Bradway, J. S. (1927-1928). New Developments in the Legal Clinic Field. ST. Louis Law Review, 122, 122-135. Uyumaz / Erdoğan, a.g.e., s. 464.

⁵ Adalet Bakanlığı Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü, Avrupa Birliği Ülkelerinde Hâkimlik ve Savcılık, Yüksek Yargı Organları, Yargı Üst Kurulları, 2016, s. 3.

⁶ Adalet Bakanlığı Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü, a.g.e., s. 3.

⁷ The German Judiciary Act (Alman Yargı Yasası), Section 8.

⁸ The German Judiciary Act (Alman Yargı Yasası), Section 10/1.

⁹ The German Judiciary Act (Alman Yargı Yasası), Section 12.

1957 yılında, mahkeme teşkilatının ayrı bir organı olarak *rechtspfleger* mesleği uygulanmaya başlanmış, önemli miktarda çekişmesiz yargı işini yapmak ile görevlendirilmişlerdir¹⁰. *Rechtspfleger* 'in, Türkçede tam karşılığı olmamakla birlikte, hâkim yardımcısı¹¹, yardımcı adalet memuru¹², yüksek adliye memuru¹³, adli hizmet uzmanlığı¹⁴ anlamlarına gelmektedir. Çalışmamızda karışıklığa neden olmaması için, yardımcı adalet memuru ifadesini tercih ediyoruz.

Hâkimler gibi sadece hukuk ve kanunlar ile bağlı olan yardımcı adalet memuru, bağımsız ve özel bir mahkeme organı olarak görev yapmaktadır. Görev alanı çerçevesinde, bağımsızlık ve tarafsızlık açısından hâkim ile aynı niteliğe sahiptir¹⁵. Yardımcı adalet memurları genellikle, Cebri İcra Artırması ve İdaresi Kanunu'na ve İflas Kanunu'na göre yapılan yargılamalar, çekişmesiz yargı işleri, adli yardım talepleri, nafakanın tespiti ve hukuki himaye tedbirlerine ilişkin işlemler hakkında görevlendirilir^{16, 17}.

B. Avusturya

Avusturya'da, hâkim adaylarının eğitim süresi dört yıldır. Hâkim adayı, bu süre içinde sınavını başarıyla tamamlayamazsa, sınavı başarıyla geçinceye kadar eğitim hizmeti uzatılır¹⁸.

¹⁰ Meriç, Nedim, Alman Hâkim Yardımcılığı Kanunu, Legal Medenî Usûl ve İcra İflas Hukuku Dergisi, Sayı: 20, (2011/3), s. 13–42. Konca, Nesibe Kurt, Hâkim Yardımcılığı Kurumu ve Türkiye'de Uygulanabilirliği, 2016, s. 25.

¹¹ Meriç, Nedim, Alman Hâkim Yardımcılığı Kanunu, Legal Medenî Usûl ve İcra İflas Hukuku Dergisi, Sayı: 20, (2011/3), s. 13–42. Konca, a.g.e., 25.

¹² Volker, Lessing, Türk Alman Dostluğunun Bağlantı Halkasını Teşkil Eden “Alman Yardımcı Adalet Memuru” (Rechtspfleger) Kimdir? (Çev.: Bilge Öztan/Fırat Öztan), AÜHFD, Cilt: 40, Sayı: 1, (1988), s. 348 vd; Furtun/Gürler, s. 58. Atalı, Murat, Avusturya Hukukunda Çekişmesiz Yargı, Medeni Usul ve İcra-İflâs Hukukçuları Toplantısı-IV, Ankara, 30 Eylül-1 Ekim 2005. TBB Yayını, Ankara 2006, s. 73. Akil, Cenk, Alman Yardımcı Adalet Memuru Yasası, EÜHFD., Cilt: XV, Sayı: 1-2, (2011), s. 287-288. Konca, a.g.e., s. 25.

¹³ Kamil, Yıldırım, Alman Hukukunda Çekişmesiz Yargı, Medenî Usul ve İcra-İflâs Hukukçuları Toplantısı-IV, Ankara/30 Eylül-11 Ekim 2005, s. 28. Konca, a.g.e., s. 25.

¹⁴ Furtun, Hakan / Gürler, Cemalettin, Alman ve Türk Hukuklarında Adli Hizmet Uzmanlığı-Rechtspfleger Kurumuna Kısa Bir Bakış, ABD., Cilt: 65, Sayı: 2, 2007. s. 58. Konca, a.g.e., s. 25.

¹⁵ Desch, Eberhard, Die Rechtspfleger in der Gerichtsbarkeit in Europa Ihr Beitrag zum Raum der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts, Europäische Union der Rechtspfleger (E.U.R.) Generalversammlung München, 2008. s. 5. Konca, a.g.e., s. 26.

¹⁶ Volker, Lessing, Türk Alman Dostluğunun Bağlantı Halkasını Teşkil Eden Alman Yardımcı Adalet Memuru (Rechtspfleger) Kimdir? (Çev.: Bilge Öztan/Fırat Öztan), AÜHFD., 1988/1-4, 347-371, s. 358; Desch, s. 6; Meriç, s. 15 vd. Konca, a.g.e., s. 26.

¹⁷ Rosenberg, Leo/Schwab, Karl Heinz/Gottwald, Peter: Zivilprozessrecht, München 2010, s.133. Konca, a.g.e., s. 26.

¹⁸ Richter-und Staatsanwaltschaftsdienstgeset (Avusturya Hâkimlik ve Savcılık Kanunu) II/9.1.

Eğitim hizmeti, bölge mahkemesinde, ilk derece mahkemesinde, bir savcılıkta, hürriyeti bağlayıcı cezaların infazı veya önleyici tedbirlerin icra edildiği bir kurumda, bir avukat veya bir noter yanında veya mali büroda ve bir mağdur koruma veya sosyal yardım ve bakım hizmetleri kurumunda gerçekleştirilir¹⁹.

Yüksek Bölge Mahkemesi Başkanı, ilgili idari makamlarla mutabık kalarak, hâkim adayının, hâkim veya savcılarının faaliyetleri için önemli kurumların tesislerini ve çalışma yöntemlerini tanımaları amacıyla geziler düzenlenmesini sağlar²⁰.

Staj sırasında, hâkim-savcı adayları, staj yaptığı mahkeme hâkiminin denetim ve gözetimindedir. Hâkimler üç aylık staj sonunda, hâkim-savcı adayının mesleki yeteneği, çalışmaları ve kişiliği ile ilgili olarak detaylı bir değerlendirme raporu hazırlamaktadır. Dolayısıyla, dokuz aylık staj dönemi sonucunda en az üç hâkim tarafından değerlendirme raporları hazırlanmış olmaktadır²¹.

Yüksek Bölge Mahkemesi Başkanı eğitim hizmetini yönlendirir ve hâkim adayının çalışma ofisini belirler²².

Hâkim adayı, dört yıllık eğitim hizmetinin sona ermesinden en erken altı ay önce sınava kabul için başvurabilir. Sınava alınacak hâkim adayı, 30 iş gününe kadar sınava çalışmak için izin alma hakkına sahiptir. Yüksek Bölge Mahkemesi Başkanı, sınav iznini, hâkim adayının talebini dikkate alarak, yazılı veya sözlü sınavdan önce olacak şekilde belirlemektedir²³.

Sınav komisyonu tarafından yapılan değerlendirme sonucunda, oyların salt çoğunluğuyla karar verilerek başarı derecesi belirlenir. Hâkim adayının yeterli olmadığı yönünde puanlanması durumunda sınavı başarısız sayılır²⁴.

Sınavı başarısız sayılan hâkim adayı, 6 ay sonra tekrar sınava alınabilir. Ancak bundan da başarısız olması durumunda yeniden sınava girme hakkı verilmez²⁵. Eğitim ve sınav sürecini başarı ile tamamlayan adaylar ise hâkim olarak atanır.

¹⁹ Richter–und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz (Avusturya Hâkimlik ve Savcılık Kanunu) II/9.2.

²⁰ Richter–und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz (Avusturya Hâkimlik ve Savcılık Kanunu) II/9.5.

²¹ Adalet Bakanlığı Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü, a.g.e., s. 5.

²² Richter–und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz (Avusturya Hâkimlik ve Savcılık Kanunu) II/11.

²³ Richter–und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz (Avusturya Hâkimlik ve Savcılık Kanunu) II/21.

²⁴ Richter–und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz (Avusturya Hâkimlik ve Savcılık Kanunu) II/22.

²⁵ Richter–und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz (Avusturya Hâkimlik ve Savcılık Kanunu) II/23.

Avusturya hukuk düzeninde, hâkim adaylığı kurumu hâkim yetiştirmek amacıyla uygulanan bir sistemdir. Bunun dışında, özel olarak düzenlenmiş *rechtspfleger*²⁶ (yardımcı adalet memuru) adında ayrı bir hukuk mesleği vardır. Mahkeme kalemi içerisinde alınarak üç yıllık eğitime tabi tutulurlar, eğitim sonunda yapılan sınavda başarılı olanlar yardımcı adalet memuru olarak atanırlar²⁷.

Bölge mahkemelerindeki işlerin yaklaşık dörtte üçü yardımcı adalet memurları tarafından yapılmaktadır. Medeni yargıda büyük bir kısmı rutin işlerden oluşan adli işlerin yaklaşık yüzde 85'i de yardımcı adalet memurları tarafından yerine getirilmektedir²⁸. Yardımcı adalet memurluğunun getirilmesinin amacı, basit ve periyodik nitelik taşıyan işleri görmek suretiyle hâkimlerin aşırı iş yükünü hafifletmektir²⁹.

Yardımcı adalet memurları aşağıdaki alanlardan bir veya daha fazlasında görevlendirilirler:³⁰

- a. Sivil dava, icra ve iflas konuları,
- b. Mülkiyet konuları, çocuk koruma ve yetişkinlerin korunması konularının yanı sıra mahkeme işlemleri ve adli velayete el konulması ile ilgili konular,
- c. Tapu ve gemi sicili konuları,
- d. Ticaret siciline ilişkin hususlar.

C. Fransa

Fransa'da hâkim ve savcılık mesleğine kabul, üç farklı şekilde gerçekleştirilmektedir. Bunlardan ilk ikisi adaylığa kabul, üçüncüsü ise doğrudan mesleğe atama şeklindedir³¹.

a) Birinci Usul - Hâkim Savcı Stajyerliği İçin Yapılan Sınavlar: Hâkim Savcı stajyeri olmak için üç farklı yarışma sınavı açılmaktadır. Bu sınavlar; yeni mezunlara, dört yıllık görev süresini tamamlamış memurlara ve sekiz yıllık mesleki tecrübesi bulunanlara yönelik olarak gerçekleştirilmektedir. Bu sınavları kazananlar Adalet Bakanı Kararnamesiyle hâkim savcı stajyeri olarak atanmaktadır.

b) İkinci Usul -Birinci ve İkinci Kademe Hâkim Savcılık İçin Yapılan Sınavlar: Fransa'da hukuk alanında mesleki tecrübesi bulunan kişiler birinci

²⁶ Çalışmamızın II.A. bölümünde açıklanmıştır.

²⁷ Rechtsvorschrift für Rechtspflegergesetz (Avusturya Yardımcı Adalet Memurluğu Kanunu), III/25.

²⁸ Atalı, a.g.e., s. 74. Konca, a.g.e., s. 29.

²⁹ Graf, Philipp J: "Der Rechtspfleger", Öffentliche Sicherheit s5-6/06, s. 67. Konca, a.g.e., s. 29.

³⁰ Rechtsvorschrift für Rechtspflegergesetz (Avusturya Yardımcı Adalet Memurluğu Kanunu), I/2.

³¹ Adalet Bakanlığı Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü, a.g.e., s. 13.

usuldekine benzer bir sınavla birinci ve ikinci kademe hâkim olabilmektedir. Bu sınavlara; ikinci kademe hâkim savcılık görevleri için otuz beş yaşını doldurmuş ve on yıllık mesleki tecrübeye sahip olanlar ile birinci kademe hâkim savcılık görevleri için elli yaşını doldurmuş ve on beş yıllık mesleki tecrübeye sahip olan kişiler katılabilmektedir.

c) Üçüncü Usul - Hâkim Savcı Kadrosuna Doğrudan Giriş: Fransa'da bazı meslek grupları belirli şartlarla doğrudan hâkim ve savcı kadrolarına atanabilmektedir. Bu usulde; otuz beş yaşını doldurmuş ve en az yedi yıl mesleki tecrübeye sahip başkâtipler, Bakanlık A kategori memurları veya adli görevlerini belgeleyenler ikinci kademe hâkimliğe; en az on sekiz yıllık adli görev yapmaya yeterli mesleki tecrübeye sahip olanlar birinci kademe hâkimliğe atanabilmektedir.

Yukarıdaki ilk iki usule göre kabul edilen adaylar, Ulusal Adalet Akademisince mahkeme stajını da içeren adaylık eğitimine tabi tutulmaktadır. Staj sonunda jüri tarafından yapılan mülakat ile yeterlilik değerlendirilmesi yapılmaktadır³².

Staj iki aşamadan oluşmaktadır. Öncelikle, teorik eğitim verilmesiyle başlanır. Daha sonra avukat yanı, emniyet müdürlüğü, ceza ve tutukevleri, çeşitli mahkemeler ve uluslararası kurum, kuruluş veya mahkemelerde uygulamalı eğitim verilmektedir. Ayrıca, hâkim ve savcılarının temel özellikleri, yazılı ve sözlü anlatım becerileri, yabancı dil eğitimi gibi çeşitli alanlarda yirmi yedi haftalık teorik eğitim de verilmektedir. Eğitimin ilk aşamasının bu şekilde tamamlanmasından sonra ilk atanacak göreve hazırlık aşamasına geçilmektedir. Bu süreçte adaylara tercih ettikleri pozisyon için gerekli beceriler bağlamında teorik ve uygulamalı eğitim verilmektedir³³.

İlk atama yapılmadan önce adaylar ayrı bir yeterlik sınavına tabi tutulur. Hâkim adaylarının duruşmaya başkanlık ederek yargılamayı yürütmeleri; savcı adaylarının ise mütalaa vermeleri beklenir. Koordinatör Kurulu tarafından adaylar değerlendirir ve puanlama yapılır. Ayrıca adaylardan hukuki ya da cezai bir karar yazmaları da istenir. Daha sonra, sözlü sınava tabi tutulurlar. Bu son sınava "sınıflandırma sınavı" denir. Başarılı olanlar hâkimlik veya savcılık görevlerine atanır. Sınıflandırma sınavında başarısız olanlara bütünleme hakkı verilir. Bütünlemede de başarısız olmaları halinde eğitimleri sonlandırılır. Başka herhangi bir kadroya atanmaları söz konusu değildir³⁴.

³² Adalet Bakanlığı Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü, a.g.e., s. 14.

³³ http://www.enm.justice.fr/sites/default/files/publications/plaquette2015_EN.pdf (24.03.2016). Duran, Mustafa, Fransız Adli Yargı Sistemi, Ankara 2014, s. 14. Konca, a.g.e., s.33.

³⁴ Duran, a.g.e., s. 14-15. Konca, a.g.e., s. 34.

D. İspanya

İspanya'da hukuk fakültesi mezunlarının sulh hâkimi, hâkim veya savcı olabilmek için öncelikle ortak bir sınava girmeleri gerekir³⁵.

Hâkim ve savcı ataması için yapılacak olan bu sınav en az iki yılda bir düzenlenmektedir. Sınav duyurusu, hâkimlerle ilgili üst yargı kurulu olan Genel Yargı Konseyi³⁶ ve Adalet Bakanlığının önerisi üzerine Sınav Komisyonu tarafından yapılmaktadır. Hâkimlik, sulh hâkimliği ve savcılık mesleğine giriş için ortak bir sınav komisyonu bulunmaktadır. Sınav neticesinde alınan puanlara göre başarılı olan adaylar Sınav Komisyonunca belirlenir³⁷.

Sınav Komisyonu; Yargıtay'dan gelen bir hâkim, Yargıtay veya Yüksek Mahkemenin Bölge Başsavcısı (Komisyon başkanı sıfatıyla), iki hâkim, iki savcı, sınavda yer alan konularda uzmanlaşmış olan hukuk fakültesinden gelen bir bölüm başkanı, bir resmi daire hukuk müşaviri, mesleğinde on yıldan daha fazla deneyime sahip olan bir avukat ve sınav kurulunun sekreterliğini yapacak Cumhuriyet Başsavcılığı Teknik Sekreterliğinde görev yapan bir üyeden oluşmaktadır³⁸.

Hâkim ve savcı adayları, Genel Yargı Konseyine bağlı bir hukuk okulunda eğitime tabi tutulurlar. Eğitimde başarılı olmayan adaylara bir defaya mahsus ikinci kez eğitim verilir. İkinci eğitimde de başarılı olamayanlar hâkim ve savcı olamazlar. Başarılı olan adayların, hâkimlik ve savcılık mesleğine kabulleri Genel Yargı Konseyi tarafından yapılmaktadır³⁹.

III. TÜRKİYE'DE BAZI KARİYER MESLEKLERDE UYGULANAN YETİŞTİRİLME SÜRECİ

A. Kaymakam Adaylığı

Mülki idare amirliği hizmetleri sınıfından olan kaymakamların mesleğe kabul öncesi usul ve esaslar Kaymakam Adayları Yönetmeliğinde düzenlenmektedir⁴⁰. Yönetmelikte, kaymakam adaylarının mesleğe alınma ile yetiştirilmelerine ilişkin esaslarla birlikte, yetki ve sorumlulukları da belirtilmektedir. Konumuz gereği, anılan Yönetmeliğin yetiştirilmeye ilişkin kısımları incelenmiştir.

Kaymakam adaylığına giriş sınavları geçildikten sonra yapılan tebligat üzerine, kaymakam adayları görevlerine başlatılır. Bunun üzerine yetiştirilme süreci başlar.

³⁵ Adalet Bakanlığı Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü, a.g.e., s.30.

³⁶ Adalet Bakanlığı Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü, a.g.e., s. 164.

³⁷ Adalet Bakanlığı Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü, a.g.e., s.30.

³⁸ Adalet Bakanlığı Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü, a.g.e., s.30.

³⁹ Adalet Bakanlığı Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü, a.g.e., s.31.

⁴⁰ 06/07/2011 tarih ve 27986 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

Göreve başlayan kaymakam adayları, iller için tespit edilmiş kontenjanlar ve boş kadrolar nispetinde dört il için tercih ederler. Tercihlerinden birine atanmaları mümkün olmayanların görev yerleri Personel Genel Müdürlüğünce belirlenir⁴¹.

Adaylar, aşağıdaki sıralama ve sürelere uygun olarak kaymakam adaylığı stajlarına tabi tutulurlar⁴².

- a- İl Merkez Stajı 2 ay,
- b- Kaymakam Refikliği Stajı 3 ay,
- c- Mülkiye Müfettişi Refakatinde Staj 2 ay,
- d- Bakanlık Merkez Stajı (Dil Kursu) 4 ay,
- e- Yurtdışı Stajı 12 ay,
- f- Kaymakam Vekilliği Stajı 9 ay,
- g- Kaymakamlık Kursu 4 ay.

Bakanlık, Yönetmelikte belirtilen sebeplerle stajların bir kısmını kaldırmaya, sıra ve sürelerini değiştirmeye, yenilerini eklemeye yetkili kılınmıştır⁴³.

İl merkezi stajında, valinin direktif ve gözetimi altında, valilik birimleri, Bakanlıkların ildeki kuruluşları ve il özel idaresi ile il belediyesinde staj yaptırılır. Ayrıca, ilde vali veya vali yardımcısı başkanlığında toplanan kurul ve komisyonlara izleyici veya valinin uygun görmesi halinde raporör olarak iştirak ederler. Staj dönemi boyunca Staj Rapor Dosyası tutulur. Bu dosyada, kaymakam adayı hakkında bilgi, rapor ve yazılar bulunur⁴⁴.

Kaymakam refikliği stajında, toplam 3 ay süreli iki ayrı ilçe kaymakamı yanında, kaymakam refiki olarak görevlendirilirler. Bu aşamada, ilçe yönetimini, karşılaşılabilecek muhtemel sorunları, kaymakamın yetkilerini, görevlerini, iş tutumunu yakından izleyerek ve mümkün olduğunca uygulamalara da bizzat katılarak gerekli bilgi, tecrübe ve becerilerle donatılırlar. Staj döneminde kaymakam adayları hakkında yazılan raporlar, kaymakam adayının bağlı olduğu il valisine gönderilir⁴⁵.

Mülkiye müfettişi refakatindeki stajda, mülkiye müfettişlerinin genel teftiş ya da inceleme ve soruşturma görevleri sırasında 2 ay süre ile Mülkiye Müfettişi refakatinde görevlendirilirler. Adaylar, mülkiye müfettişi refakatinde staj sırasında refakatinde buldukları mülkiye müfettişinin sorumluluğu, gözetimi, sevk ve idaresi altında il ve ilçe teftişi ile inceleme ve soruşturma işlerinin her safhasını yakından takip edip öğrenirler⁴⁶.

⁴¹ Kaymakam Adayları Yönetmeliği, md. 7/1.

⁴² Kaymakam Adayları Yönetmeliği, md. 7/2.

⁴³ Kaymakam Adayları Yönetmeliği, md. 7.

⁴⁴ Kaymakam Adayları Yönetmeliği, md. 8.

⁴⁵ Kaymakam Adayları Yönetmeliği, md. 9.

⁴⁶ Kaymakam Adayları Yönetmeliği, md. 10.

Bakanlık merkez stajında yabancı dil eğitimi verilir. Bu eğitim, Eğitim Dairesi Başkanlığı dersliklerinde veya Bakanlıkça uygun görülecek resmi kuruluş ya da özel kurslarda verilir⁴⁷.

Yurt dışı stajı kapsamında, asaleti tasdik edilen adaylar, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 78 inci ve 79 uncu maddeleri gereğince Cumhurbaşkanlığı Kararı ile verilen kontenjan çerçevesinde bir yıl süre ile bilgilerini artırmak ve uygulamaları yerinde görmek veya yüksek lisans eğitimi yapmak üzere yurtdışına gönderilirler. Adaylar yaptıkları incelemeler sonucu tabi oldukları dilden ve Türkçe olmak üzere ikişer nüsha ve ayrıca dijital ortamda rapor hazırlarlar. Yüksek lisans eğitimi alanlar da eğitim aldıkları yabancı dilden ve Türkçe ikişer nüsha ve ayrıca dijital ortamda tez hazırlarlar. Hazırlanacak rapor ve tezlere esas konular Bakanlıkça tespit edilir. Adaylar rapor, tez ve devam ettikleri kurslardan alacakları başarı belgelerini yurda döndükleri tarihi takip eden bir ay içinde Bakanlığa vermek zorundadırlar⁴⁸.

Kaymakam vekilliği stajında, Bakanlıkça boş bulunan veya yıllık izin veya sağlık izni gibi sebeplerle boşalan ilçe kaymakamlıklarına vekil olarak atanırlar. Adaylar, adayı oldukları ilin dışındaki illerin ilçelerine kaymakam vekili olarak gönderilirler. Adayların kaymakam vekilliği stajı süresindeki değerlendirilmeleri, kaymakam vekili olarak buldukları ilçelerin bağlı olduğu il valilerince yapılır⁴⁹.

Adaylar, Bakanlığın gerekli görmesi halinde, staj devresinin uygun bir kısmında, yapılacak protokollerle diğer bakanlıklarda ve kamu kurum ve kuruluşlarında da staja tabi tutulabilirler⁵⁰.

Adayların en az bir yıllık görevleri sonrasında adayı buldukları ilin valisi tarafından değerlendirilerek asaletleri tasdik edilir. Disiplin cezası almış ve başarısız görülmüş adaylar, başka bir il valisi yanında en çok bir yıl daha denenir. Bu süre sonunda da başarısız görülenler hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “adaylık süresi sonunda başarısızlık” başlıklı 57’nci maddesi hükümleri uygulanır⁵¹.

Adaylar, adaylık dönemi içerisinde “Kaymakamlık Tezi” hazırlamakla yükümlüdürler. Tez konuları Bakanlık tarafından tespit edilir. Tez konusu ile ilgili, Genel Müdürlükçe tespit edilecek birim tarafından mülki idare amirliği hizmetleri sınıfından bir tez danışmanı görevlendirilir. Danışman tez hazırlama aşamasında adaya rehberlik eder. Adaylar tezlerini adaylık görevine başlayış tarihinden itibaren hazırlamaya başlarlar. Personel Genel Müdürlüğünce

⁴⁷ Kaymakam Adayları Yönetmeliği, md. 11.

⁴⁸ Kaymakam Adayları Yönetmeliği, md. 12.

⁴⁹ Kaymakam Adayları Yönetmeliği, md. 13.

⁵⁰ Kaymakam Adayları Yönetmeliği, md. 15.

⁵¹ Kaymakam Adayları Yönetmeliği, md. 16.

kendilerine bildirilen tarihe kadar 3 nüsha olarak ve ayrıca dijital ortamda teslim edecekleri tezlerini yine ilgili komisyon huzurunda sunarlar. Soru-cevap şeklindeki tartışmalar sonunda başarılı veya başarısız şeklinde değerlendirme yapılır. Değerlendirmede başarısız görülen tezler, en geç bir ay içerisinde yeniden hazırlanıp, aynı usulle değerlendirilmek üzere sahibine iade edilir⁵².

Bakanlıkça belirlenen konular dışında tez konusu seçen, tezini zamanında teslim etmeyen veya çağrıldığı halde mazeretsiz olarak tezini sunmaya gelmeyen ya da komisyon tarafından tezi ikinci defa yeterli bulunmayanlar, tez değerlendirmede başarısız sayılırlar. Bunlar, bir sonraki kaymakamlık kursuna kadar adaylığa devam etmek ve Bakanlıkça belirlenecek yeni bir konuda tez hazırlamakla yükümlüdürler. Bu tezleri de değerlendirmede “başarısız” görülenler kaymakam adaylığından Bakanlığın merkez veya taşra teşkilatında genel idare hizmetleri sınıfında bir göreve atanırlar⁵³.

Dört aylık kaymakamlık kursu, adayların kaymakam olarak atanmaları öncesinde katılmak ve başarılı olmak zorunda oldukları son staj devresidir^{54,55}. Kurs açılması kararlaştırılınca, kursun açılacağı tarihte adaylıkta iki buçuk yılını dolduran adayların illerden gönderilen Staj Rapor Dosyaları ve durumları ilgili Personel Genel Müdür Yardımcısının başkanlığında oluşturulacak bir komisyon tarafından incelenerek⁵⁶,

a) Bakanlıktaki dosyalarına göre tutum ve davranışları ve Staj Rapor Dosyasındaki değerlendirilmeleri olumlu rapor edilmiş,

b) Tezini zamanında vermiş ve “Başarılı” değerlendirilmiş,

c) Bu Yönetmeliğin 7 nci maddesinde öngörülen stajlarını, yeterli kabul edilecek sürelerle yapmış,

olanlar tespit edilip bir liste halinde Bakanlık onayına sunulur. Bakanlık onayından sonra kendilerine yazılı çağrı yapılır.

Kurs çalışma programında kamu yönetimi ile ilgili konularda tartışmalı konferanslara, seminerlere yer verilir. Önemli konu ve sorunlara değişik açıdan bakılması imkanını sağlayacak panel ve açık oturumlar, çeşitli bakanlık, kamu kurum ve kuruluş ziyaretleri, organize sanayi bölgesi, serbest bölge, sınır ticareti ve KOBİ konularında eğitici geziler ve imkanlar ölçüsünde yurtdışı gezileri kurs çalışma programına dahil edilir⁵⁷.

Kursun sonunda yapılan sözlü sınavlarda adayların başarı dereceleri belirlenir. Üstün başarılı olanlardan birinci, ikinci ve üçüncüye ödül verilir.

⁵² Kaymakam Adayları Yönetmeliği, md. 19.

⁵³ Kaymakam Adayları Yönetmeliği, md. 19.

⁵⁴ Kaymakam Adayları Yönetmeliği, md. 21.

⁵⁵ Kaymakam Adayları Yönetmeliği, md. 7/1-g.

⁵⁶ Kaymakam Adayları Yönetmeliği, md. 24.

⁵⁷ Kaymakam Adayları Yönetmeliği, md. 25.

Yetersiz olanlar ise en çok 30 günlük süre içerisinde ikinci bir sınava tabi tutulurlar. Bu sınavda da yetersiz not alanlar Bakanlığın merkez veya taşra teşkilatında genel idare hizmetleri sınıfında bir göreve atanırlar⁵⁸.

Kurs sonu sınavında kaymakam olarak atanmaya hak kazanan adayların atanacakları ilçeler düzenlenecek bir törenle kura çektilerle belirlenir, sertifikaları ve derece alanların ödülleri dağıtılır⁵⁹.

B. Vergi Müfettiş Yardımcılığı

Vergi müfettiş yardımcılığının yetiştirilme süreci, Vergi Denetim Kurulu Yönetmeliği⁶⁰ ve Vergi Denetim Kurulu Performans Değerlendirme Sistemi Yönetmeliği⁶¹ ile belirlenmiştir.

Vergi müfettiş yardımcılığına giriş yazılı ve sözlü sınavlarında başarılı olanlar Bakan onayı ile vergi müfettiş yardımcılığına atanırlar⁶². Atama sonrası göreve başlatılarak Vergi Denetim Kurulu Başkanlığı yönetiminde 3 aylık temel eğitime tabi tutulurlar. Bu eğitim, temel vergi mevzuatı, revizyon, vergi inceleme teknikleri, ihtisas muhasebeleri, mali tablolar analizi, istatistik, gider ve milli emlak mevzuatı ile Vergi Denetim Kurulu Başkanlığınca belirlenen diğer konulardan oluşur^{63, 64}.

Temel eğitim süresince her bir konu veya konu grubu itibarıyla ayrı ayrı, temel eğitim sonunda ise tüm konuları kapsayan genel bir sınav yapılır. Sınavlardan alınan puanlar 100 tam puan üzerinden değerlendirilerek, temel eğitimde alınanların aritmetik ortalamasının %40'ı ile temel eğitim sonundaki genel sınavda %60'ının toplamı temel eğitim seminer notunu oluşturur⁶⁵.

Temel eğitimlerini başarıyla tamamlayan vergi müfettiş yardımcıları, temel eğitim seminer notu başarı sırasına göre ve tercihleri de dikkate alınarak Grup Başkanlıklarında görevlendirilir. Temel eğitim seminer notu yüksek olandan düşük olana doğru sıralanarak başarı sırası belirlenir⁶⁶.

Vergi müfettiş yardımcıları mesleğe girişten itibaren üç yıllık bir yardımcılık dönemine tabidirler. Bunu, turneler, eğitim ve benzeri faaliyetler dışında görevlendirildikleri Grup Başkanlıklarında geçirirler⁶⁷.

Vergi müfettiş yardımcıları, mesleğe girişlerinden itibaren fiilen on sekiz

⁵⁸ Kaymakam Adayları Yönetmeliği, md. 28.

⁵⁹ Kaymakam Adayları Yönetmeliği, md. 29.

⁶⁰ 31/10/2011 tarih ve 28101 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

⁶¹ 11/01/2016 tarih ve 29590 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

⁶² Vergi Denetim Kurulu Yönetmeliği, md. 20.

⁶³ Vergi Denetim Kurulu Yönetmeliği, md. 21.

⁶⁴ Vergi Denetim Kurulu Yönetmeliği, md. 22.

⁶⁵ Vergi Denetim Kurulu Yönetmeliği, md. 23.

⁶⁶ Vergi Denetim Kurulu Yönetmeliği, md. 24.

⁶⁷ Vergi Denetim Kurulu Yönetmeliği, md. 26.

ay çalıştıktan sonra yetki sınavına tabi tutulurlar. Yetki sınavı, vergi müfettiş yardımcılarının görev ve yetki alanlarına giren yürürlükteki mevzuat ve bunun uygulamasına ilişkin niteliklerin kazanılıp kazanılmadığını, performans değerlendirmesi kapsamında ölçen bir sınavdır. Bu sınavdan başarılı olanlara re'sen inceleme, teftiş ve soruşturma yetkisi verilir. Yetki sınavında başarılı olamayanlar, en az üç ay süresince bir vergi müfettişinin refakatinde çalıştıktan sonra yeniden yetki sınavına girerler. Bu sınavda da başarılı olamayan veya özürsüz olarak sınava girmeyen vergi müfettiş yardımcılarını, vergi müfettişlerinin gözetiminde çalışmalarına devam ederler⁶⁸.

Vergi müfettiş yardımcılarını, fiilen üç yıl çalışmak ve yardımcılık döneminde performans değerlendirmesine göre başarılı olmak şartıyla yapılacak yeterlik sınavına girmeye hak kazanırlar. Yeterlik sınavında, ilgili mevzuat ve bunun uygulaması; inceleme, teftiş ve soruşturma yöntemleri hakkındaki bilgileri; mesleğin gerektirdiği diğer bilgi ve nitelikleri kazanıp kazanmadıkları ölçülür. Bu sınav, yazılı ve sözlü olmak üzere iki bölümden oluşur⁶⁹.

Yeterlik sınavlarında başarılı olamayan veya özürsüz olarak bu sınavlara girmeyenlere, en az bir yıl daha çalışmak ve bu dönemde performans değerlendirmesine göre başarılı olmak şartıyla, bir defaya mahsus olmak üzere tekrar sınava girme hakkı verilir⁷⁰.

Yeterlik sınavı sonucunda başarılı olanlar vergi müfettişi olarak atanırlar⁷¹. Ancak; a) Yardımcılık döneminde yapılan performans değerlendirmesine göre başarısız olup yeterlik sınavına girmeye hak kazanamayanlar, b) Girdiği ilk yeterlik sınavında başarılı olamayanlardan veya özürsüz olarak sınava girmeyenlerden, verilen bir yıllık ek süre içerisinde yapılan performans değerlendirmesine göre başarısız olup ikinci yeterlik sınavına girmeye hak kazanamayanlar, c) İkinci defa girdiği yeterlik sınavında da başarı gösteremeyenler, ç) Özürsüz olarak ikinci defa yeterlik sınavına girmeyenler, derecelerine uygun memur kadrolarına atanırlar⁷².

Vergi müfettiş yardımcılarını ilişkin atama ve sınav sistemi yukarıdaki şekilde olmakla birlikte, ayrıca yaptıkları incelemeler açısından performans sistemine tabi tutulurlar. Her iki uygulama birlikte uyumlu bir şekilde yürütülmektedir.

Vergi Denetim Kurulu Performans Değerlendirme Sistemi Yönetmeliğinde tanımlanan performans değerlendirme sistemi: vergi müfettişlerinin ve vergi müfettiş yardımcılarının; görev yaptıkları süre içindeki sınavlarda elde ettikleri

⁶⁸ Vergi Denetim Kurulu Yönetmeliği, md. 29.

⁶⁹ Vergi Denetim Kurulu Yönetmeliği, md. 30.

⁷⁰ Vergi Denetim Kurulu Yönetmeliği, md. 33/A.

⁷¹ Vergi Denetim Kurulu Yönetmeliği, md. 34.

⁷² Vergi Denetim Kurulu Yönetmeliği, md. 35.

başarı derecesini, Vergi Denetim Kurulu Başkanının ve Grup Başkanlarının değerlendirmelerini, düzenledikleri vergi inceleme raporları hakkında rapor değerlendirme komisyonları tarafından yapılan değerlendirmeleri, düzenledikleri diğer inceleme, araştırma, görüş öneri, denetim ve soruşturma raporları hakkında yapılan değerlendirmeleri, diğer çalışmalarına ilişkin değerlendirmeleri, lisansüstü eğitim düzeyleri ile benzeri kriterleri esas alarak oluşturulan sistemi kapsar⁷³.

Vergi müfettiş yardımcılarının yardımcılık döneminde tabi oldukları, temel hazırlık eğitimi, hizmet içi eğitim ve yetki sınavlarından elde edecekleri başarı dereceleri, performans değerlendirmesinde kullanılır.

Vergi müfettiş yardımcılarının, verilen görevleri yürütürken mesleğin gerektirdiği şekilde sorumluluk bilinciyle hareket edip etmedikleri, çalışma arkadaşları ve iş çevresiyle uyumlu olup olmadıkları gibi hususlara ilişkin eksikliklerinin giderilmesine ve yeteneklerinin geliştirilmesine yardımcı olmak amacıyla Grup Başkanlarının yapacağı değerlendirmeler, performans değerlendirmesinde kullanılır. Grup Başkanlarınca yapılan performans değerlendirmesinde aşağıda yazılı kriterleri dikkate alınır⁷⁴:

- a) Verilen görevleri zamanında tamamlama.
- b) Verilen görevlerin yerine getirilmesi sırasında mesleki standartlara uyma.
- c) Verilen görevleri organize etme ve sonuçlarını takip edebilme.
- ç) Çalışmalarını, belirlenmiş biçimler dahilinde ve yazım kuralları çerçevesinde, açık ve net şekilde yazılı olarak ifade edebilme.
- d) Vergi müfettişleri mesleki etik davranış ilke ve kurallarına uyma.
- e) Ekip çalışmasına yatkınlığı.

Yetkili vergi müfettiş yardımcıları, görevlendirme neticesinde yaptıkları vergi incelemelerinden, nezdinde inceleme yapılan mükellefin net satışları ile aktif büyüklüğünün aritmetik ortalamasının ve öz sermaye büyüklüklerine, incelemenin tam ve sınırlı olma durumuna göre alırlar. Yapılan performans değerlendirme sonuçlarına göre başarılı sayılabilmesi için, genel performans değerlendirme puanlarının 100 tam puan üzerinden en az 70 puan olması şarttır^{75, 76}.

C. BDDK Murakıp Yardımcılığı ve Uzman Yardımcılığı

Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu Meslek Personelinin Yarışma, Yetki ve Yeterlik Sınavları ile Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmeliğin⁷⁷

⁷³ Vergi Denetim Kurulu Performans Değerlendirme Sistemi Yönetmeliği, md. 5.

⁷⁴ Vergi Denetim Kurulu Performans Değerlendirme Sistemi Yönetmeliği, md. 18.

⁷⁵ Vergi Denetim Kurulu Performans Değerlendirme Sistemi Yönetmeliği, md. 22.

⁷⁶ Vergi Denetim Kurulu Performans Değerlendirme Sistemi Yönetmeliği, md. 26.

⁷⁷ 23/03/2007 tarih ve 26471 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Çalışmamızın ilerleyen

dördüncü bölümünde, murakıp yardımcıları ile uzman yardımcılarının yetiştirilme süreci düzenlenmiştir.

Murakıp yardımcıları ve uzman yardımcıları, mesleğe alındıktan sonra en az üç yıllık bir yardımcılık dönemi geçirirler. Murakıp yardımcıları ve uzman yardımcıları yetiştirme programları süresince temel eğitime tabi tutulur. Temel eğitimde başarılı sayılabilmek için eğitim sonunda yapılan sınavdan 100 üzerinden en az 60 puan alınması gerekir⁷⁸.

Kurumda en az iki yıl çalışmış murakıp yardımcıları ve uzman yardımcıları yetki sınavına girme hakkını elde eder⁷⁹. Yetki sınavına alınacak murakıp yardımcıları ve uzman yardımcılarının yetki sınavının yapılacağı yer ve gün en az iki ay önceden yazılı olarak bildirilir⁸⁰.

Yetki sınavında başarılı olan murakıp yardımcıları ve uzman yardımcılarının, yeterlik sınavına kadar geçecek olan dönem için, yemin etmek kaydıyla, yardımcılıkları döneminde tek başına yerinde denetim ve gözetim yapabilmek yetkisi verilir. Yetki sınavında başarılı olamayanlar, yardımcılıkları süresince tek başına yerinde denetim ve gözetim yapamazlar⁸¹.

Murakıp yardımcıları ve uzman yardımcılarının, tez konusu Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu Başkanının onayına sunulur. Murakıp yardımcıları ve uzman yardımcılarının, belirlenen tez konusunun kendilerine tebliğ tarihinden itibaren tezlerin hazırlanması için sekiz ay süre verilir. Murakıp yardımcıları ve uzman yardımcıları hazırladıkları tezlerini süresi içerisinde, bağlı buldukları daire başkanlıkları aracılığıyla Destek Hizmetleri Daire Başkanlığına teslim etmek zorundadır. Süresi içinde tezlerini sunmayan murakıp yardımcıları ve uzman yardımcılarının, teslim edememe sebebi de dikkate alınmak suretiyle tezlerini sunmaları için altı ayı aşmamak üzere Başkan tarafından ek süre verilir⁸².

Tez jürisi her bir tezle ilgili tezin kabul edilip edilmediğini de içeren değerlendirmeleri hakkında rapor hazırlar. Bu raporlar yeterlik sınav komisyonlarına iletilir. Tezleri kabul edilmeyenlere ikinci bir tez hazırlamaları için tez jürisi tarafından altı ayı aşmamak üzere ilave süre verilir⁸³.

Murakıp yardımcıları ve uzman yardımcılarının ayrıca yapılan yeterlik sınavı, mesleki mevzuat bilgisinin ölçülmesine yönelik olarak yazılı ve sözlü sınavdan oluşur. Murakıp yardımcıları ve uzman yardımcılarının, adaylıkta geçen süreler dahil en az üç yıl çalışmış olmaları ve hazırladıkları tezin, tez

bölümlerinde kısaca, “BDDK Meslek Personeli Hk. Yönetmelik” olarak anılacaktır.

⁷⁸ BDDK Meslek Personeli Hk. Yönetmelik, md. 16.

⁷⁹ BDDK Meslek Personeli Hk. Yönetmelik, md. 20.

⁸⁰ BDDK Meslek Personeli Hk. Yönetmelik, md. 21.

⁸¹ BDDK Meslek Personeli Hk. Yönetmelik, md. 25.

⁸² BDDK Meslek Personeli Hk. Yönetmelik, md. 26.

⁸³ BDDK Meslek Personeli Hk. Yönetmelik, md. 28.

jürisi tarafından kabul edilmiş olması şartıyla yeterlik sınavına girmeye hak kazanırlar⁸⁴.

Tezi kabul edilen, yeterlik sınavında başarılı olan ve Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavından en az (C) düzeyinde veya buna denk kabul edilen uluslararası geçerliliği bulunan yabancı dil puanını aldığını belgeleyen murakıp yardımcıları, bankalar yeminli murakıbbı; uzman yardımcıları ise ilgisine göre bankacılık, hukuk, bilişim veya BDDK uzmanı kadrolarına atanırlar. Atama yapılabilmesi için gerekli olan yabancı dil puanını gösterir belgeye, yardımcılık döneminde veya yeterlik sınavının yapıldığı tarihten itibaren en geç iki yıl içinde sahip olunması şarttır. Bankalar yeminli murakıbbı ve bankacılık, hukuk, bilişim veya BDDK uzmanı kadrolarında görev yapan personelin meslekte yükselmesi için Yönetmelik ile belirlenmiş olan şartların yanı sıra bağlı bulunduğu daire başkanı ve varsa başkan yardımcısının olumlu görüşleri aranır⁸⁵.

IV. HÂKİM-SAVCI YARDIMCILARININ YETİŞTİRİLME SÜRECİNE İLİŞKİN ÖNERİ

Karşılaştırmalı hukukta hâkimlik veya savcılığa atanma öncesi yetiştirilme sürecinin 3 ila 5 yıl arasında değiştiği, Türkiye’de bir kısım kariyer mesleklerde 3 yıl olduğu aktarılmıştır. Çalışmamızda, hâkim-savcı yardımcılığı sistemi ile uygulama içeriği tasarlanmış olup, yardımcılık süresi karar vericilerin takdirindedir. Önerilen modelde, Türkiye’de uygulanması düşünülen hâkim-savcı yardımcılığının 3 yıllık bir sürece tabi olduğu varsayımı üzerinden, eğitim ve stajlardan oluşan yetiştirilme sürecine uygulanabilecek alternatifler değerlendirilmeye çalışılmıştır. Hâkim-savcı yardımcılarının nitelik olarak ara statüde konumlandırılması, kontrollü ve kademeli olarak etkinleştirilmesi ve sorumluluğun artırılarak tecrübe odaklı geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Hâkim-savcı yardımcılığında uygulanması gereken sürecin, öncelikle iki temel aşamada yönetilmesi gerekmektedir. İlk aşamasında (yetki süreci): hâkim-savcı yardımcılığına atanma sonrası 18 aylık eğitim, hâkim-savcı refakatinde staj ve bu aşamada edinilen bilgilerin sınanmasına yönelik genel sınav uygulanmalıdır. İkinci aşamasında (yeterlik süreci): Bir önceki aşamada başarılı olarak mesleki yetkinliğe ulaştığı anlaşılan ve bir takım yetkilerle donatılan, yetkili hâkim-savcı yardımcısının, belli sınırlar dahilinde yetkilendirilerek, hâkim-savcı refakatinde olmaksızın, mahkeme başkanı denetiminde, bizzat hâkimlik-savcılık mesleğini tecrübe etmesine ilişkin 18 aylık ayrı bir süreç bulunmalıdır. Bu şekilde temel ayrımı yapıldığına göre, her iki aşamayı farazi sürelerle ayırarak içeriğini olabildiğince detaylandırmaya çalışacağız.

⁸⁴ BDDK Meslek Personeli Hk. Yönetmelik, md. 29.

⁸⁵ BDDK Meslek Personeli Hk. Yönetmelik, md. 36.

Diğer taraftan, hâkim-savcı yardımcılığına ilişkin süreçte, eğitim ve stajın etkili şekilde koordine edilebilmesi için sürecin tek elden yönetilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Bu açıdan, 34 No'lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle⁸⁶ kurulan, kamu tüzel kişiliğini haiz, bilimsel, idari ve mali özerkliği olan, özel bütçeli, Adalet Bakanlığı ile ilgili ve merkezi Ankara'da bulunan Türkiye Adalet Akademisinin uygun olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, hâkim-savcı yardımcılarının özlük işlemlerinin Adalet Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğünce yürütülmesi ve hâkimlik mesleğine kabulün Hâkimler ve Savcılar Kurulunca yapılması tabiidir.

A. Birinci Aşama: Yetki Süreci

Mesleğe giriş sınavlarının kazanılması üzerine hâkim-savcı yardımcılığına atama yapıldıktan sonra başlayacak olan bu süreç, 18 ay sonra yapılan yetki sınavında başarılı olunmasıyla birlikte tamamlanmalıdır.

Hâkim-savcı yardımcılarının mesleğe başlama tebligatları yapıldıktan makul süre sonra temel eğitime alınmaları ve sürecin buradan itibaren başlatılması gerekmektedir. Çünkü, adayların bir kısmı naklen atanmış olabileceğinden geçiş işlemleri uzayacağı gibi, 657 sayılı Kanunun 62/b maddesi kapsamında işe başlamaların yapılabilmesi ihtimal dahilindedir. Aksi takdirde, hâkim-savcı yardımcılarının işe başlamaları birbirinden farklı olacağı için eğitim başladıktan sonra bir kısmının eğitim ve staj sürelerinin eksik kalması gündeme gelebilir.

Temel eğitimde oryantasyon eğitimi verilmeli, teori dersleri mesleki uygulamada karşılaşılabilecek yönleriyle aktarılmalı, teori ile pratik birleştirilmeli ve bunlar 3 aylık bir sürede tamamlanmalıdır. Eğitimde yer alan derslerin her birinin sonunda bir konu tekrar sınavı ve tüm eğitim tamamlandıktan sonra ise genel bir sınav yapılmalıdır. Yapılacak sınavlar, hâkim-savcı yardımcılarının bilgi düzeylerinin değerlendirilmesinden ziyade staja başlayabilecek niteliğe ulaşmasını sağlamak amacı taşınmalıdır. Bu aşamada, barajı geçemeyenlere bütünleme sınavına benzer bir uygulama ile ikinci bir şans verilerek zayıf oldukları konuların özümsemesi sağlanabilir.

Temel eğitim tamamlandıktan sonra hâkim-savcı yardımcılarının staj aşamasına geçmesi gerekir. Ancak, staj merkezi olarak belirlenen bölge veya il, hâkim-savcı yardımcısının yetiştirilme süreci tamamlanana kadar geçirilmesi gereken yer olmalıdır. Öngörülen modelde, birinci aşamadan sonra başlayacak olan ikinci aşamada (Çalışmamızın IV.B. bölümünde detaylandırılacak olan yeterlik süreci), hâkim-savcı yardımcılara çalıştığı mahkemede bulunan diğer hâkimler gibi kendine ait dosyalardan bizzat sorumlu olmaları, dosyaların yürütülmesi bakımından bir takım hâkim-savcı yetkilerinin bulunması (ilk inceleme, yürütmenin durdurulması, ara kararlar vb.), bu nedenle hâkim-savcı

⁸⁶ 02/05/2019 tarih ve 30762 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

gibi hareket kabiliyetine sahip olmaları amaçlanmıştır. Bu açıdan, hâkim-savcı yardımcılığı sürecinin ikinci aşamasında, mahkemelerdeki iş yüküne olumlu katkı sağlaması beklendiğinden, görev yerindeki hâkim-savcı açığını da önemli bir derece ortadan kaldırması beklenmektedir. Dolayısıyla, temel eğitim sonrasında, hâkimlik-savcılık mesleğine kabulün ardından atama yapılacak yerlerin belirlendiği gibi, illere göre ihtiyaçların belirlenmesi gerekir. Açılan kontenjanlar dahilinde tercihler alınarak staj merkezleri (bölge adliye-idare mahkemeleri veya doğrudan iller) tespit edilmeli ve buna göre görevlendirme yapılmalıdır. Hâkim-savcı yardımcılarının, staj merkezlerinin bölge adliye-idare mahkemeleri olarak tayin edilmesi durumunda, yardımcılık süresince çalıştırılacakları il veya ilçelerin tespit edilmesi hususu, bölge adliye-idare mahkemelerinin yönetimine bırakılabilir. Staj merkezine ilişkin hâkim-savcı yardımcılarında alınacak tercihlerin, temel eğitim sınavı başarı sıralamasına göre değerlendirilmesi halinde, sınavlarda başarılı olma isteği teşvik edilebilir.

Temel eğitim sonrası staj merkezi tercihinin, sadece hâkim-savcı yardımcısının isteğine bırakılması halinde ise bazı illerde yoğunluk olmasına, buralarda iş yükünün artmasına ve hâkim-savcı yardımcısının staj sürecinin verimliliğinin olumsuz yönde etkilenmesine yol açabilir. Örneğin, idari yargı hâkim adayları açısından Ankara'ya rağbet oldukça fazla olabilir. Hâkim yardımcılığına ilişkin tüm sürecin söz konusu staj merkezinde tamamlanması beklenir. Dolayısıyla, hâkim ihtiyacı doğrultusunda belirlenen kontenjanlara göre hâkim yardımcılarının tayin edilmesi halinde, hâkim yardımcılığı döneminin bir tek staj merkezinde tamamlanmasına işlerlik kazandıracaktır.

Hâkim-savcı yardımcılarını staja başladıktan sonra, 12 ay süre boyunca ilgili mahkemelerde veya savcılıklarda stajlarını tamamlamalı, temel eğitimde alınan teorik bilgilerin pratik uygulamalarına katılmalıdır. Hâkim-savcı yardımcılarını söz konusu işleri yaparken, mahkeme başkanının denetiminde ve başkan tarafından görevlendirilen bir veya birden fazla hâkimin refakatinde olmalıdır. Stajın; refakatine yardımcı verilecek hâkim-savcıların mevcut iş yükü, bu konuda ayrıca verilecek eğitimleri ve mahkemelerin fiziki imkanları gözetilerek önceden yapılan plan dahilinde gerçekleştirilmesi gerekir. Staj döneminin verimli geçirilmesi açısından, hâkim-savcı yardımcılarının performans kriterine tabi tutulması ve belirli niteliklerdeki iş kotalarının önceden belirlenen nicelik bakımından doldurulması gerekir.

Staj dönemi sonrasında, hâkim-savcı yardımcılarının yetki sürecinin tamamlanması için 3 aylık süresi kalmaktadır. Bunun ise hâkim-savcı yardımcılarının yetki sınavına hazırlanmaları için ayrılması gerekir.

Yetki sınavının, hâkim-savcı yardımcılığı sürecine devam edilebilmesi için önemi büyüktür. Bu aşamada başarısız olanlara ikinci bir hak verilebileceği gibi doğrudan eleme yapılabilir. Yetki sınavı başarıyla tamamlandıktan sonra,

hâkim-savcı yardımcısının hukuki niteliği değişecek, bir kısım hâkimlik-savcılık yetkisi verilerek “yetkili” hâkim-savcı yardımcısı statüsüne erişecektir. Şimdiye kadar aktarılan yetki süreci, hâkim-savcı yardımcısının hem eğitim hem de pratik uygulamalar yönünden geliştirilmesine, dosyaların incelenmesi açısından bir veya birden fazla hâkim-savcının refakatinde çalıştırılmasına ve refakatinde olduğu hâkim-savcıya tevdi edilen işler üzerinden uygulama yapmasına yönelikti; ancak yetki aşaması geçildikten sonra hâkim-savcı yardımcısı, atanmış hâkim-savcının sahip olduğu bir takım yetkilere sahip olmakla birlikte, herhangi bir hâkim-savcı refakatinde olmadan, sadece mahkeme başkanı gözetiminde, doğrudan kendisine tevdi edilen dosyalardan sorumlu olarak görevini sürdürecektir. Bunun ayrıntılarına bir sonraki başlıkta devam edelim.

B. İkinci Aşama: Yeterlik Süreci

Hâkim-savcı yardımcılığına başladıktan sonra geçirilen 18 aylık süre sonunda yapılan yetki sınavında başarılı olanlar, “yetkili hâkim-savcı yardımcısı” olarak sürecin ikinci aşamasına devam etmelidir. Burada bahsedilen yetkili hâkim-savcı yardımcılığı, yetkileri açısından Çalışmamızın II.A. ve II.B. bölümlerinde aktarılan Almanya ve Avusturya hukuk düzenindeki *rechtspfleger*’liğe (yardımcı adalet memurluğuna) benzemektedir. Ayrıldığı önemli bir nokta ise; yardımcı adalet memurluğu, ömür boyu yapılan bir meslek olmasına karşın; yetkili hâkim-savcı yardımcılığı, hâkim-savcı olarak atanabilmek için başarılı şekilde tamamlanması gereken geçici bir süreci ifade etmektedir.

Yetkili hâkim-savcı yardımcısının, hâkimlik-savcılık mesleğine kabul edildikten sonra çalıştırılması planlanan mahkeme veya savcılık, görevli olduğu staj merkezi dahilinde bu aşamada tespit edilmelidir. Diğer bir ifadeyle, hâkim veya savcı yardımcısı olarak ayırım yapıldıktan sonra, hâkim yardımcılar için ayrıca görev ayırımı yapılarak ticaret, aile, ceza, idare veya vergi mahkemesi vb. belirlenmeli, müstakbel alanında uzmanlaşması sağlanmalıdır. Yetki sürecinde, hâkim-savcı yardımcısı tüm mahkemelerde staj yaptığından bütün alanlara ait işlerden belli oranlarda yetkinlik sağlamıştır. Ancak, yetkili hâkim-savcı yardımcısı olduktan sonra görev ayırımı yapıldığında, görevli olunan mahkemede bakılan davalar açısından yetkinliğe ulaşmasını ve uzmanlaşmasını sağlayacaktır. Bu aşamadan itibaren, yetkili hâkim-savcı yardımcısı bulunduğu mahkeme veya savcılıkta aktif olarak görev alacağından iş yüküne olumlu katkıda bulunması beklenir.

Yetkili hâkim-savcı yardımcısının, hâkim veya savcı olarak ataması yapılmadığı ve yetiştirilme süreci devam ettiği için, nihai karar verme yetkisi bulunmamalıdır. Ancak, dosyanın yürütülmesinden ve aşamaların takibinden

sorumlu tutulacağı için nihai kararlarda görüşüne yer verilebilir. Bu nedenle, tayin edildiği mahkemede başkanın gözetiminde, nitelik ve nicelik bakımından belirlenen performans kriterlerine tabi olarak dosya odaklı çalışmalıdır. Herhangi bir hâkim-savcı refakatinde çalışmadığından, her hâkimin düşüncesine veya görüşüne rahatlıkla başvurabilecek ve farklı deneyimlerden faydalanarak kendisine katkıyı en üst düzeye çıkarabilecektir. Aksi durumda (yetki aşamasındaki gibi olduğu takdirde), hâkim-savcı yardımcısının refakatinde olduğu hâkimin üzerindeki dosyalarla sınırlı kalabilir ve onun dışında başka bir hâkimin görüşüne başvurması etik olmayabilir. Ayrıca, herhangi birine bağlı olmadan çalışıldığında, hâkim-savcı yardımcısına doğrudan tevdi edilen dosyalar bulunduğundan, hâkim-savcı gibi işlem yapabilmekten kaynaklanan, özgüven, sorumluluk ve bunlara bağlı olarak özverinin artmasına yol açabilmektedir. Bu süreçte, hâkim-savcı yardımcılarını için belirlenen performans kriterlerine göre iş kotasının doldurulması yeterli sınavına girmek için ön şart olmalı, bunun takip ve denetimi ise ilgili Mahkeme Başkanı veya Başsavcılık tarafından yapılmalıdır.

Yetkili hâkim-savcı yardımcısı, çalıştığı mahkemede bulunan diğer hâkimler gibi kendine ait dosyalardan bizzat sorumlu olmalı, dosyalara ait işlerin yürütülmesi bakımından hâkim-savcı gibi yetkilendirilmeli (ilk inceleme, yürütmenin durdurulması, ara kararlar vb.), dosyanın heyete sunulmasından sorumlu olmalı ve oylamaya katılma hakkı bulunmaksızın heyetten çıkan kararın yazılması dahil bütün işlemlerin uygulayıcısı konumunda olmalıdır. Ancak, yetkili hâkim-savcı yardımcısının yürüttüğü dosyalarda, bir denetim mekanizması olarak nihai karar aşamasında oy veya karar verme hakkı bulunmamalıdır. Buradaki amaç, yetkili hâkim-savcı yardımcısının ara statüde kalarak, kendisine tevdi edilen dosyalara ait nihai karar verilmesi haricindeki bütün işlemlerde yetkili ve sorumlu olmasını sağlayarak, tecrübesini artırmak suretiyle dosyalara hakimiyetini güçlendirmektir. Yetkili hâkim-savcı yardımcısı, dosyaları ile ilgili heyetten çıkan kararların yazılmasından da sorumlu olmalıdır. Heyetli olmayan dosyalar açısından ise, yetkili hâkim-savcı yardımcısının nihai karar verme yetkisi bulunmadığından, mahkeme başkanına ve görevlendireceği bir hâkime sunulmasından sorumlu olarak nihai karar verilmesi sağlanabilir.

Bunların dışında, mevzuatta belirlenecek bazı konular veya adli yargı için çekişmesiz yargı işleri, yetkili hâkim yardımcısının nihai karar verme yetkisinde olan işlerden sayılabilir. Çalışmamızın II.A. ve II.B. bölümlerinde aktarıldığı üzere, Alman ve Avusturya hukuk düzenindeki yardımcı adalet memurluğu mesleğinde olduğu gibi rutin bazı işler hâkim-savcı yardımcılarına verilebilir. Çalışmamızda, Türkiye’de uygulanacak hâkim-savcı yardımcılığı geçici süreli, hâkimliğe atanmak için hazırlık aşaması olarak tasarlanmıştır. Bu nedenle, mevzuatla belirlenecek görevlerin, bizzat dosyalarla muhatap olarak kendi

nam ve sorumluluğunda çalışmasını, etkin bir şekilde tecrübesinin artırılmasını ve bu şekilde yetkinliğe ulaşmasını sağlamak amacıyla belirlenmesi gerekir.

Yeterlik sürecinde, yetkili hâkim-savcı yardımcısı için asıl önemli olan, kendi alanında daha fazla ve farklı niteliklerde dosyaları öğrenmesi, teoriyi pratiğe dönüştürebilme becerisi kazanması ve içtihadî bilgilere sahip olmasıdır. Bu amaçla, uygulanacak yeterlik sınavının zorluk derecesi de buna göre belirlenmelidir. Teorik bilgi düzeyini ölçmeye yönelik sınavın, yeterlik aşamasından önceki yetki sınavında yapılması gerektiği kanaatindeyiz. Diğer bir ifadeyle, yeterlik sürecinin değerlendirilmesinde teorik bilgilerden ziyade, uygulamaya yönelik örnek olaylar üzerinden analiz ve muhakeme gücünün, nitelikli karar yazabilmenin ölçülmesi gerekir.

Yetkili hâkim-savcı yardımcısının çalıştığı alanda bitirme tezi istenebilir. Ancak, bunun uygulanabilmesi için hâkim-savcı yardımcısı sayısına göre tez okuma komisyonlarının kurulması gerekmektedir. Bitirme tezinin istenmesi, yeterlik sınavına nispeten daha nitelikli olabilir. Daha önce de belirtildiği gibi, bilgi düzeyi yetki sınavıyla tespit edilmelidir; yeterlik aşamasında ise tekrardan sınav yapmak yerine bir konuda akademik araştırmalar yapılması, özgün ve nitelikli metinler ortaya çıkarılması sağlanabilir.

Yeterlik sürecinin sonunda yapılacak değerlendirmede dikkate alınması gereken bir diğer önemli kriter ise, hâkim-savcı yardımcılığı döneminde yapılan işler ve yazılan kararların nitelik yönünden değerlendirilmesi olmalıdır. Ayrıca, performans değerlendirme kriterlerinde; yazılan kararlar için üst derece mahkemelerince yapılacak olumlu değerlendirmeler, yayımlanmış akademik çalışmalar, yüksek lisans ve doktora yapılması halinde bunlara ek puan verilerek iş kotasının bir kısmının bu şekilde tamamlanabilmesi, hâkim-savcı yardımcılarını bu alanlarda teşvik edebilir.

C. Yabancı Dil Koşulu

Hâkim-savcı yardımcılığına giriş sınavında yabancı dil belgesi istenmesi durumunda; mesleği iyi şekilde yapabilecek ancak yabancı dili yeterli düzeyde olmayan adayların sınav sürecine dahil edilememesi, adaylar arasındaki rekabet ve eşitliğin olumsuz etkilenmesi gibi sonuçlara yol açabilir. Bu nedenle, hâkim-savcı yardımcılığına girişte yabancı dil yeterliğinin ön koşul olarak bulunmaması gerektiği kanaatindeyiz.

Hâkim-savcı yardımcılığı alımının makul sayıda olması halinde tamamının veya hâkim-savcı yardımcılığı mesleğine giriş sınavında başarılı olanların belirli bir yüzdesinin yurt dışında yabancı dil eğitimi alarak belli bir yetkinliğe ulaşmaları sağlanabilir.

Diğer taraftan, Merkezi Yönetim Bütçesine ekli E cetvelinde⁸⁷ yer alan usuller çerçevesinde yabancı dil kurs ücretlerinin her yıl belirlenen tutarı aşmamak şartıyla %50'si kamu personeline devlet katkısı olarak verilebilmektedir. Hâkim-savcı yardımcılarının, bu şekilde devlet katkısından yararlandırılmak suretiyle yabancı dil bilgilerinin artırılması da sağlanabilir.

Çalışmamızda önerilen üç yıllık eğitim-staj süreci sonundaki yeterlik sınavına katılabilmek için ön koşul olan performans kriterlerine ulusal veya uluslararası yabancı dil puanı dahil edilerek iş kotasının bir kısmı doldurulabileceği gibi, bunun yanında ek bir kriter olarak da öngörülebilir.

SONUÇ

Günümüzde hâkim-savcı adaylığı olarak yürütülen, hâkimlik-savcılık mesleğine kabul öncesi sürecin değiştirilmesi, hâkim-savcı yardımcılığı olarak yeniden oluşturulması gündemdedir. Hâkim-savcı yardımcılığının, geçici veya sürekli olması, süresi, içeriğinin ne şekilde doldurulacağı henüz netleşmemiştir. Bizce, yeni getirilecek olan hâkim-savcı yardımcılığı, geçici süreli olarak uygulanmalı ve başarılı olanların hâkimlik-savcılık mesleğine kabulü ile sonuçlandırılmalıdır. Çalışmamızın II. ve III. bölümlerinde aktarılan örneklerden yola çıkarak, başarısız olanların Bakanlık teşkilatında uygun memur kadrolarına atanması söz konusu olabilir.

Çalışmamızın IV. bölümde ayrıntılı olarak açıklandığı üzere, hâkim-savcı yardımcılığının yetiştirilme süreci modellenmeye çalışılmıştır. Buna göre, süreç iki aşamaya; yetki ve yeterlik sürecine ayrılmıştır. Yetki sürecinde teorik eğitim ve hâkim-savcı refakatinde staj yaptırılmalıdır. Bu şekilde, hâkim-savcı yardımcılarının belli bir yetkinliğe ulaştırılması amaçlanır. Yetki sürecinde başarılı olanlara, bir kısım hâkim-savcı yetkileri verilerek “yetkili hâkim-savcı yardımcısı” niteliğinde ikinci aşamaya geçilir. Yetkili hâkim-savcı yardımcısı, belli konularda veya alanlarda yetkinliğe ulaşmış demektir. Bu aşamada, hâkimliğe-savcılığa atandıktan sonra yapacağı görevi belirlenmelidir. Diğer bir ifadeyle, hâkim veya savcı yardımcısı olarak ayırım netleştirilmeli, hâkim yardımcıları açısından görev yönünden mahkemesi belirlenmeli, yeterlik sürecinde görevli olduğu mahkemede kendi nam ve sorumluluğunda uzmanlaşması sağlanır.

Çalışmamızın II.A. ve II.B. bölümlerinde aktarılan rechtspfleger'lik (yardımcı adalet memurluğu) katipler arasından seçilen ve sürekli ifa edilen bir meslek olarak, bir takım basit ve periyodik nitelik taşıyan işleri görmek üzere, Alman ve Avusturya hukuk düzenlerinde uygulanmaktadır. Bu açıdan, yetkili hâkim ve savcı yardımcısı konumu itibarıyla yardımcı adalet memurluğuna benzemekte, iş tecrübesi kazandırmak amacıyla geçici süreli uygulanması ve

⁸⁷ Ayrıntılı bilgi için bakınız, 2020 Yılı Merkezi Bütçe Kanunu, E Cetveli, 27.

başarıyla tamamlamak kaydıyla hâkim veya savcı olarak atanması yönünden ayrılmaktadır. Önerilen modelde, yetkili hâkim-savcı yardımcılara, bir takım hâkim-savcı yetkileri verilmeli, kendisi doğrudan dosya tevdi edilerek yürütülmesinden ve tüm işlemlerinden sorumlu tutulmalıdır. Ancak, kontrol mekanizması olarak, nihai kararın heyet, mahkeme başkanı veya görevlendirilen bir hâkim tarafından verilmesi gerekir. Burada, dosyadan sorumlu olan yetkili hâkim-savcı yardımcısının ise nihai kararda görüşüne yer verilebilir. Önemli olan husus, yetkili hâkim-savcı yardımcısının sorumlu olduğu dosyaların belirli niteliklerde olması ve nicelik bakımından tecrübesini artıracak düzeyde olmasını sağlamak, verilen kararların yazımı dahil dosyalarda uygulayıcı konumunda bizzat tecrübe ederek hâkimlik-savcılık mesleğine kabulün öncesinde yetiştirilmesidir.

Hâkim-savcı yardımcılığında, birinci aşama olan yetki sürecinde hâkim-savcı refakatinde öğrenilen yol ve yöntemlerin kullanılarak, ikinci aşama olan yeterlik sürecinde doğrudan tevdi edilen dosyalar üzerinden kendisini yetiştirmesi esastır. Bu açıdan, yetkili hâkim-savcı yardımcısı, önceden sınırlı çizilmiş, nitelik itibarıyla çeşitlendirilmiş dosyalardan oluşan performans kriterlerine tabi tutulmalıdır. Performans kriterleri, yapılan işlerden alınan puanlar, yazılan kararlar için üst derece mahkemelerince yapılacak olumlu değerlendirmeler, yayımlanmış akademik çalışmalar, yüksek lisans ve doktora, ulusal veya uluslararası yabancı dil belgesini kapsamalıdır.

Sürecin sonunda, performansın yeterli olması halinde yapılacak yeterlik sınavına girmeye hak kazanılarak yapılacak yeterlik sınavında başarılı olunması veya bitirme tezi ile hâkim-savcı yardımcılığı süreci tamamlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- 34 No’lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, 02/05/2019 tarih ve 30762 Sayılı Resmi Gazete.
- Adalet Bakanlığı Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü: Avrupa Birliği Ülkelerinde Hâkimlik ve Savcılık, Yüksek Yargı Organları, Yargı Üst Kurulları, 2016.
- Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu Meslek Personelinin Yarışma, Yetki ve Yeterlik Sınavları ile Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik, 23/03/2007 tarih ve 26471 sayılı Resmi Gazete.
- D’Amelio, Mariano, Hukuk Kliniği, çeviren Atıf Akgüç, *İstanbul Hukuk Mecmuası*, Yıl 1936, s. 71
- Kaymakam Adayları Yönetmeliği, 06/07/2011 tarih ve 27986 sayılı Resmi Gazete.
- Konca, Nesibe Kurt: *Hâkim Yardımcılığı Kurumu ve Türkiye’de Uygulanabilirliği*, 2016, SETA.
- Richter–und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz (Avusturya Hâkimlik ve Savcılık Kanunu), <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008187>, Erişim Tarihi 26.04.2020.
- Rechtsvorschrift für Rechtspflegergesetz (Avusturya Yardımcı Adalet Memurluğu Kanunu), <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10002703>, Erişim Tarihi 23.04.2020.
- The German Judiciary Act (Alman Yargı Yasası), http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_drigr/, Erişim Tarihi 19.04.2020.
- Uyumaz, Alper/ Erdoğan, Kemal: Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Hukuk Eğitimi ve Hukuk Kliniği, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Yıl 2015, 459-505.
- Vergi Denetim Kurulu Yönetmeliği, 31/10/2011 tarih ve 28101 sayılı Resmi Gazete.
- Vergi Denetim Kurulu Performans Değerlendirme Sistemi Yönetmeliği, 11/01/2016 tarih ve 29590 sayılı Resmi Gazete.

