

Karşılaştırmalı Hukuk ve Liyakat İlkesi Bağlamında Türkiye’de Hâkim ve Savcı Adaylarının Seçimi*

Selection of Judges and Prosecutors in Turkey in the context of Comparative Law and the Principle of Merit

Abdurrahman TEKİN**

ÖZ

Liberal demokratik bir sisteme ulaşabilmede, kuvvetler ayrılığı ve kuvvetlerin fren ve denge içerisinde olması ilkeleri hayati bir öneme sahiptir. Bu ilkelerin hayata geçirilmesinde en önemli köşe taşı ise adil bir yargılamanın gerçekleşebilmesi için önkoşul olarak kabul edilen yargının tarafsızlığı ve bağımsızlığının sağlanmasıdır.

Yargıyı tarafsız ve bağımsız hale getirebilmenin ön koşulu, göreve getirilecek hâkim ve savcılarının liyakat ilkesini temel alan objektif kriterlerle seçilmesidir. Kriterlerin objektifleştirilmesi ise meslek adaylarında aranan kriterler, sınav sistemi ve değerlendirme sisteminde yapılacak iyileştirmelere bağlanmaktadır. Bunların sağlanması halinde hukuk sistemlerinin en büyük sorunlardan biri olarak görülen yasama ve yürütme organlarının yargı üzerindeki etkisi azaltılmış olabilecektir. Böylece Anayasa, kanunlar ve vicdanından başka hiçbir kişi veya otoriteye dayanmadan karar veren yargı mensuplarına sahip olunabileceği; yargının tarafsızlığı ve bağımsızlığı, kuvvetler arası ayrılık ve kuvvetlerin birbirini fren ve denge içerisinde tutması bir nebze olsun sağlanabilecektir.

Bu makalede, Türkiye’de göreve yeni başlayacak olan hâkim ve savcı adaylarının seçim süreci ele alınacaktır. Bu bağlamda yer yer birtakım demokratik ülkelerde hâkim ve savcı adaylarının belirlenmesinde ne gibi süreçlerden geçileceği hususunda farklı modellerden yararlanılarak, Türkiye’deki mevcut sistemin geliştirilmesi amacıyla eleştirel bir bakış açısıyla öneriler sunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: *Hâkim ve Savcılarının Seçimi, Liyakat, Kuvvetler Ayrılığı, Fren ve Denge, Yargı Bağımsızlığı.*

* Makale gönderim tarihi: 29.01.2021. Makale kabul tarihi: 17.05.2021. Abdurrahman Tekin, “Karşılaştırmalı Hukuk ve Liyakat İlkesi Bağlamında Türkiye’de Hâkim ve Savcı Adaylarının Seçimi”, *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 8, Sayı 1, 2021, s. 131-166; <https://doi.org/10.46547/imuhfd.2021.08.1.12>

** Dr. Öğr. Üy. Yalova Üniversitesi Hukuk Fakültesi Anayasa Hukuku, tekinabdurrahman@hotmail.com, <https://orcid.org/0000000330413941>.

ABSTRACT

Both the principle of separation of powers and the principle of checks and balances in power sharing are of vital importance for attainment of a liberal democratic system. The most critical cornerstone in implementation of these principles is to ensure judicial independence and impartiality, which is regarded as the precondition of a fair trial. The prerequisite for assurance of judicial independence and impartiality is to select judges and prosecutors in accordance with objective criteria based on the merit principle. These criteria become more objective to the extent of improvements to be performed in qualifications requested from prospective judges and prosecutors and in examination and assessment systems. When these goals are achieved, it would be possible to lessen the impact of legislative and executive branches on judiciary, which is regarded as one of the most difficult problems of legal systems. Thus, legal systems would be able to employ such qualified judiciary members, who make judgments in reliance upon Constitution, laws and their own conscience without deriving power from any other person or authority. Moreover, independence and impartiality of judicial system, separation of powers as well as checks and balances in power sharing would be achievable at least to some degree. This article will examine the selection process of prospective judges and prosecutors who will be newly appointed in Turkey. In this sense, some recommendations will be made with a view to enhancing the current system in Turkey in the light of different models indicating which processes are carried out in selection of judges and prosecutors in several other democratic countries

Keywords: *Selection of Judicial Professionals, Merit, Separation of Powers, Check and Balance, Judicial Independence.*

Giriş

Yasama, yürütme ve yargı organı şeklinde devlet teşkilatının bölünmesi ve bu yapıların fonksiyonlarını icra ederken diğer bir organın müdahalesi ile karşılaşmaması kuvvetler ayrılığının en saf ve yalın şekilde tasviridir¹. Ancak liberal demokratik sistemlerde bu teorinin böylesi rasyonellikten uzak kaçan yalın haliyle uygulanmasını beklemek mümkün değildir². Bu hususta Vile, kuvvetler ayrılığı ilkesinin çağdaş demokrasilerde “fren ve denge” kavramları olmadan açıklanmasının doğru olmayacağını söyleyerek söz konusu tanımlamayı yu- muşatmaktadır³. Zira günümüzde devlet aygıtının, kurumsal ve fonksiyonel

1 Maurice J. C. Vile, *Constitutionalism and the Separation of Powers*, 2. bs., Liberty Fund, Indianapolis, 1998 s. 14.

2 Eoin Carolan, *The New Separation of Powers A Theory for the Modern State*, Oxford University Press, Oxford, 2009, s. 18-20; Andras Sajo, *Limiting Government: An Introduction to Constitutionalism*, Central European University Press, Budapest, 1999, s. 75.

3 Vile, s. 15-19.

manada iç içe geçmiş ilişkiler ağını göz ardı etmek mümkün değildir.⁴ Bu denli girift ilişkiler ile eylemleri birbirine bağlanan organların ayrılığı temel olsa da; esasen organlar, birbirini denetleyebilmesi ile dengelenmiştir. Bu noktada, yasama ve yargıyı da denetleyebilecek konumda olan yargı organı dikkatleri üzerine çekmektedir. Alexander Hamilton'un belirttiği üzere "yargı organı, en az tehlikeli olan organdır. Yasamanın bütçeyi, yürütmenin ise kılıcı elinde tuttuğu bir düzende yargı, görevini yapmak üzere sadece şekilsel yetkiler ile donatılmış bir organdır."⁵ Hamilton'un, "yargının diğer organları denetleme imkanına kavuşarak çok mu güçlendirildiği" eleştirilerine cevap niteliğindeki bu ifadesi ile kurgulanan Amerika Birleşik Devletleri (ABD) Anayasası ile yargının güçlenmesi yolunda önemli bir adım atılmıştır. Bir diğer ifade ile bu fikrin temel alınmasıyla, yargı organının diğer organların işlemlerini denetleyebilme imkânı ile donatılması gerektiği algısı yerleşmeye başlamıştır.

Modern demokrasilerin şekillenmesinden önceki dönemde yargı organı, vatandaşlar arasındaki uyuşmazlıkları çözerken; günümüzde, bu görevine ilaveten devlet ile birey arasındaki ve devlet kurumlarının birbiri arasındaki uyuşmazlıkları çözme işlevi ile de yetkilendirilmiştir.⁶ Zamanla görev tanımındaki bu değişimler ile yargı organı daha da önemli bir konuma yerleşmiştir. Bu bağlamda yargı organı, temel hak ve hürriyetlerin garantörü, anayasa ve kanunların bekçisi ve hukuk devletinin anahtarı olarak görülmeye başlanmıştır.⁷ Böylesi önem atfedilen ve güç verilen bir organın görevini en uygun şartlarda yapabilmesinin temin edilebilmesi için diğer kuvvetlerden ayrılığının ve bağımsızlığının temin edilmesi gerektiği anlaşılmıştır. Nitekim günümüzde kuvvetlerin ayrılığından maksat, yargının diğer organlardan olan ayrılığıdır. Yasama ve yürütme arasındaki ilişki ise kuvvetlerin dağılımı kavramıyla nitelendirilmektedir.⁸ Aynı doğrultuda, yasama ve yürütme organından bağımsız bir yargı erki olmadan özgürlükten bahsetmenin mümkün olmayacağını belirten Montesquieu, yüzyıllar öncesinden kuvvetler ayrılığının ve yargı bağımsızlığının önemine dikkat çekmiş ve asıl ayrılması gerekenin yargı organı olduğunu vurgulamıştır.⁹

4 Türker Ertaş, *Kuvvetler Ayrılığı İlkesi Bağlamında Yasama, Yürütme ve Yargı Organları Arasındaki İlişkiler*, Seçkin, Ankara, 2018, s. 25.

5 Alexander Hamilton, *Federalist No: 78*, <https://www.congress.gov/resources/display/content/The+Federalist+Papers#TheFederalistPapers-78>, (04.10 2020).

6 Abdurrahman Eren, *Anayasa Hukuku Ders Notları*, On İki Levha, İstanbul, 2018, s. 631-634.

7 Abdurrahman Tekin, *Liberal Anayasal Sistemlerde Parlamento İçi Muhalefetin Rolü*, On İki Levha, İstanbul, 2019, s. 348. (Liberal)

8 Tekin, (Liberal), s. 347.

9 Montesquieu, (Terc. Thomas Nugent), *The Spirit of Laws*, Botache Books, Kitchener, 1748, s. 173.

Yargı organına atfedilen bağımsızlık; yargının diğer organlardan ayrı tutulması gerektiği anlayışı ve onları denetleyebilme imkânı sayesinde yasama ve yürütme denge ve kontrol altına alınmaya çalışılmıştır. Bu noktada akla, yargıyı kimin denetleyeceği sorusu gelmektedir. “Kimse” diyerek net bir cevap vermek cüretkârlık olarak addedilmeyecektir. Yargının görevini icra ederken yasama ve yürütmenin bir müdahalesini beklemek elbette ki demokratik sistemlerde mümkün değildir. Ancak yargı organı denetlenemese de diğer organların yargı organı üzerinde “özellikle bir konuda etkili” olacağı bir düzenin, tüm dünyada tesis edildiği görülmektedir. Bu “etki”, yargı mensuplarının seçiminde yasama ve yürütmeye kısmi bir pay verilmesidir. Hiçbir yargıcın seçiminde yasama veya yürütmenin rol almadığı bir ülkenin olmaması bu yargıyı destekler niteliktedir. Bu noktada, üye seçiminde sınırlar ne olmalıdır gibi önemli bir soru akla gelmektedir. Zira üye seçiminin nasıl kurgulandığı, yargının diğer organlar tarafından denetlenip denetlenmediğinin cevabını verecektir.

Günümüzde hangi hükümet sistemi olursa olsun yasama ve yürütme organlarının aynı siyasi ekolün elinde toplanması “neredeyse” bir rutin haline gelmiştir.¹⁰ Birleşen bu gücün, yargıyı da kontrol etme yönünde adımlar atma ihtimali göz önünde tutulmalıdır. Yargının işleyişinde mutlak özerklik olması, buna karşın kuvvetlerin dengelenmesi için sadece üyelerin belirlenmesi ile sınırlı bir ilişki ağı kurulması fikri, yargının bağımsızlığını korumaya yetmemektedir. Ayrıca yasama ve yürütmenin üye seçiminde liyakat ekseninde hareket etmesinin de temin edilmesi; buna ilaveten göreve yeni başlayacak hâkim ve savcılarının seçiminde yasama ve yürütmenin müdahalesini tamamen gündemden kaldırılması gerekmektedir. Belli noktada yasama ve yürütmenin yargı üst kurulları ile temyiz mercilerine atama yapmasını makul görmek mümkündür. Neredeyse tüm dünya ülkelerinin anayasalarında bu tür hükümlerin varlığı bu yargıyı destekler niteliktedir. Ancak mesleğe girişte diğer organların aktif rol oynaması, kendilerine güdümlü ve minnet borcu olan bir yargı organının doğmasına sebep olmaktadır.

Türkiye’de Cumhuriyetin ilanından bugüne, bilhassa 1960, 1980 ve 28 Şubat darbelerinden sonra icra edilen yargılamalardan da anlaşılacağı üzere, yargının tarafsız ve bağımsızlığının temin edilerek kuvvetler arası ayrılık ve fren-denge ilkelerinin hukuk sistemine işlenmesi tam manasıyla mümkün olmamıştır. Yakın geçmişe bakıldığında da farklı bir tablo ile karşılaşılmadığı anlaşılmaktadır. Hakikaten, 15 Temmuz darbe teşebbüsünden önceki Ergenekon, Selam Tevhid, Balyoz, 17-25 Aralık gibi birtakım davalar incelendiğinde,

¹⁰ Parlamenter sistemlerde azınlık hükümetleri ile, ABD tipi iki partili başkanlık sistemlerindeki istisnalar haricinde yürütme neredeyse her daim yasama çoğunluğuna da hâkim olmaktadır.

yargı mensuplarının kararlarını verirken hukuka ve vicdani kanaatlerine göre değil, tabii oldukları oluşumların menfaatlerine göre hareket ettikleri görülmüştür. Bu da göstermektedir ki yargı mensuplarının seçiminde birtakım ilkelere belirlenmesi ve seçim sisteminde değişikliklerin yapılması bir aciliyet halini almıştır.

Bu çalışmada, bağımsız ve tarafsız bir yargının teşekkülünün ön şartlarından olan liyakat ilkesine değinilecektir. Hâkim ve savcılarının liyakat ilkesine uygun bir şekilde belirlenmesi durumunda, gelebilecek hiçbir baskı ve telkinden etkilenmeyecek yargı mensuplarına sahip olunma yolunda önemli bir adım atılacağı hususu vurgulanacaktır. Takip eden her bir başlık altında öncelikle Türkiye’de hâkim ve savcılarının belirlenme sürecine değinilecek; akabinde yer yer demokratik ülkelerde¹¹ var olan hâkim ve savcı seçim usullerinden bahsedilecektir. Son olarak, her bir başlıkta, bahsedilen seçili ülkelerdeki modeller ışığında Türkiye’de hâkim ve savcılarının seçiminde yapılması gereken reformlar, ülke şartları da göz önünde tutularak önerilecektir.

I. Liyakat İlkesi ve Yargı Organı Açısından Önemi

Günümüzde kamu yönetim sisteminde en önemli kavramlar arasında gösterilen liyakat kavramı, Türk Dil Kurumu’nda, “*Bir kimsenin, kendisine iş verilmeye uygunluk, yaraşırılık durumu*” olarak tanımlamıştır.¹² Liyakati, sahip olunan donanım, yetenek, eğitim, zekâ, tecrübe, tutum ve davranışlar ve gösterilecek gayret sayesinde bir işin icra edilmesinde en uygun özelliklere sahip olma şeklinde tanımlamak da mümkündür.

Liyakat, eski çağlardan bu yana devlet yönetiminde benimsenmesi gereken

11 Her ne kadar Türkiye başkanlık sistemini benimsemiş olsa da bu çalışmada, başkanlık sistemi ile yönetilen ülkeler yerine; “geneli” Kıta Avrupa Hukuk Sisteminde yer alan ve “çoğunluğu” parlamenter sistem ile yönetilen ülkeler karşılaştırmalı hukuk açısından ele alınmıştır. Görev ve yeni başlayacak hâkim ve savcılarının seçiminde hükümet sistemleri bağlamında değişen bir kriter yoktur, esasen olmamalıdır da. Dünyanın tüm ülkelerinde liyakate dayanan ve yürütme organından arındırılmış bir şekilde sürecin işletilmesi gerekmektedir. Buna karşın yargı üst kurulları, temyiz mahkemeleri ve norm denetimi yapan mahkeme üyelerinin seçiminde bir karşılaştırma yaparken, hükümet sistemleri önemli bir parametre olmaktadır. Bu sebeple bu çalışmada hükümet sistemleri bağlamında bir ülke tercihinde bulunulmamıştır. Esasen bunun bir sebebi daha bulunmaktadır: Kolombiya, Venezuela, Brezilya, Arjantin, Meksika, Nijerya gibi başkanlık sistemi ile yönetilen pek çok ülkede demokrasi kültürünün tam manasıyla oturmamış olmasıdır. ABD’nin ele alınmama sebebi ise yeknesak bir uygulamasının olmamasındandır. Eyaletten eyalete istihdam süreçlerinin değiştiği hatta kimi eyaletlerde yerel hâkimlerinin (circuit judge) seçimi, partilerin de desteklediği, bağışların toplandığı bir seçim ile mümkün olmaktadır. Bkz. Helen W. Gunnarsson, “Judiciary So You Want to Be a Judge?”, Illinois Bar Journal, Cilt: 98, Sayı: 9, 2010, s. 456-460. Bu çalışmada bahsedilen ülke uygulamaları ile hâkim ve savcı adaylarının nasıl seçilmesi gerektiğine dair yeterli sayılabilecek örneklem alınmaya çalışılmıştır.

12 Türk Dil Kurumu, <https://sozluk.gov.tr/>, (10.10.2020).

bir husus olagelmıştır. Gerek dini belgeler aracılığıyla gerekse antik filozoflar ve Orta Çağ düşünürlerinin eserlerinde yönetim kadrosunun liyakatli, ehil kişiler arasından seçilmesi gerektiğini zikredilmiştir.¹³ Liyakat sisteminin tarihimize örneğini Osmanlı Devleti’nde kurgulanan Enderun Mektebi’nden görmek mümkündür. Devşirme usulü ile ailelerinin rızası ile alınan çocuklar, erken yaşlarda dini, edebi, bedeni ve fen ilimleri ile sanat alanlarında 14 sene süren zorlu bir eğitime katılırlar ve sahip oldukları niteliklere göre devletin üst tabakalarındaki konumlarına yerleştirilirdi. Avrupa ülkelerinde, neredeyse önemli tüm devlet kadrolarının soyluluk esasına göre tahsis edildiği bir dönemde, Osmanlı’da liyakat eksenli bir düzen kurgulandığı rahatlıkla söylenebilir.¹⁴ Ancak üst düzey kamu yöneticileri için getirilmiş böylesi bir sistemi, alt derece memuriyetlerde görmek pek de mümkün olamamaktadır.

İktidarın sınırlandırılması fikri ve anayasacılık hareketlerinin yaygınlaşması ile memuriyete giriş sisteminde Avrupa’da köklü değişiklikler gerçekleşmiştir. Fransız Yurttaş Hakları Bildirgesi’nde bu husus açıkça düzenlenerek liyakat ilkesi pozitif hukukta yerini almaya başlamıştır. “Yasa önünde eşit olan tüm yurttaşlar, kapasitelerine göre ve erdemleri ile yetenekleri dışında hiçbir ayırım gözetmeksizin her türlü kamu görevi, rütbe ve makamlarına eşit olarak kabul edilirler.” Esasen bu tür süslü kelimeler, kayırma sistemini bitirmeye yetmemiştir. Ancak o dönem için devrim niteliğindeki bu hüküm ile günümüzde ideal olarak ulaşılmaya çalışılan liyakat ilkesinin tohumları hukuk sistemlerine ekilmeye başlanmıştır.

Yeni ekonomik ve siyasal düzende devletin sunmakla yükümlü olduğu kamusal hizmetlerin nitelik ve nicelik olarak artması, kamusal faaliyetlerin belirli bir plan dahilinde yürütülen, teknik uzmanlık ve nitelik gerektiren bir uğraş olarak ele alınmasını zorunlu kılmıştır

Kamu memuriyetinin halka açılması elbette ki sorunları çözmemiştir. İktidarın seçilenler ile paylaşılması sonrasında seçilenler, kendi bürokrat kadrolarını da siyasi saikler ile seçme yarışına girmişlerdir. Hemen hemen tüm ülkelerde uygulanmış ve ganimet sistemi olarak nitelendirilen bu sisteme göre, seçilenler, tüm bürokrasi üzerinde savaş sonrası elde edilen ganimet gibi hak

13 Daha detaylı bilgi için Bkz.: Kur’an-ı Kerim, Nisa Suresi, 58. Ayet; Ayşe Gül Çıvgın, „Platon’un Adalet ve Filozof Kral Anlayışı“, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Cilt 7, Sayı 1, 2018, s. 212-229; Mesnevi, Cilt 4 Bent 1443, [http://arsiv.mevlana.org.tr/doc/mesnevi/PDF/Mesnevi-i%20Serif%20Cild%20\(4\).pdf](http://arsiv.mevlana.org.tr/doc/mesnevi/PDF/Mesnevi-i%20Serif%20Cild%20(4).pdf), (22.12.2020); Yusuf Has Hacib, (Terc. Muzaffer Dinçel), *Kutadgu Bilig*, Gençlik Spor Bakanlığı, Ankara, 2019.

14 Zeki Tekin, “Osmanlı Devleti”, Ed. Abdurrahman Tekin, Ömer Temeli İlyas Fırat Cengiz, *Osmanlı Ardl Devletlerinin Siyasal Sistemleri* Cilt I, 2. Baskı, Adalet, Ankara, 2020, s. 26-31.

iddia etmekte ve bürokrasiyi istediği şekilde dizayn etmektedir.¹⁵ Esasen kamunun bu şekilde tasarımı patrimonial devletlerin bir gereğidir. Zira patrimonial devletlerde sadakat esastır ve ana kriterdir. Ancak devletlerin sunduğu kamusal hizmetlerin çeşitlenmesi ve seçim hakkının tabana yayılması ile memnuniyetsizliklerin bedelini ödeyebilecek bir siyasi merciinin varlığı, teşkilatlanmada ve istihdamda sadakatin ikinci plana atılması gerçeğini ortaya çıkarmıştır. Kamusal faaliyetlerin uzmanlık gerektiren işlemler olduğu fikrini savunan Alman sosyolog Weber, uzmanlaşmaya dayanan bürokrasi kuramında, memurluğu bir meslek olarak görmüştür. Bürokrasiyi rasyonel ve kanunlara dayanması gereken bir teşkilatlanma olarak gören Weber'e göre bir kurallar manzumesi içerisinde kamu memuriyetinin göreve gelmesi ve çalışması beklenmektedir. Weber tasarımındaki bürokratik devlette, sadakatten ziyade genel kurallar ile belirlenmiş kıstasların esas alındığı istihdam düşüncesi bulunmaktadır.¹⁶ Günümüze kadar gelişerek gelen bürokrasi kuramı sayesinde, kamu personel teşkilatlanmasının her bir aşamasında liyakat, aranan en temel özellik olmuştur. Nitekim günümüzde yürütme atayacağı kişilerin sadakatine baktığı gibi ilgili makamın gerektirdiği niteliklere sahip olunup olunmadığına da bakmaktadır. Zira bu bürokratların sadakati, işlerin verimli icrasına yetmeyecek ve aksayan işlemlerden halk karşısında bürokrat değil siyasiler mesul olacaktır. Bundan dolayı sadakat ile liyakat birlikte aranır olmuştur. Özellikle üst düzey kamu yöneticileri için bu anlayış yerleşmiş ve istisnai memurluklar oluşturularak yürütmeye geniş bir takdir hakkı bahşedilmiştir. Buna karşın bir hukuk devletinde kamu memuriyetine yeni girecek kişilerin belirlenmesinde, üst düzey bürokratların belirlenmesinde olduğu gibi yürütmeye bir takdir yetkisi verilmesinin düşünülmemesi gerektiği anlayışı yaygınlaşmıştır. Günümüzde, memuriyetin adil ve şeffaf bir sınav sonucunda elde edilmesi gerektiği kanıksanmış bir gerçek halini almıştır. Layık olanın seçileceği bir sistemin kurgulanması ile hukukun kendisine biçtiği rolü oynayacak olan memur, makamının siyasileşmemesini de sağlayacaktır. Minnet ve vicdan borcu içerisinde göreve başlamayan ve gerekli nitelikleri haiz bir memur, nitelikleri gereği hukukun dışına çıkmayacaktır/çıkmağa zorlanamayacaktır; en azından bu kolay olmayacaktır.

Layık olanın göreve getirilmesi yolunda günümüzde geline noktada, sınavın önceden duyurulması, başvurma işleminin geniş bir aday tabanına yayılması, başvuru makama uygun soruların yöneltmesi ve değerlendirilmenin

15 Mustafa Lütfi Şen, "Liyakat İlkesi ve Türk Personel Sistemindeki Uygulaması", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 28, 1995, s. 80.

16 Max Weber, *Sosyoloji Yazıları*, (Haz) Hans H. Gerth/C. Wright Mills, (Çev) Taha Parla, Metis, 2019, s. 220; Nurettin Aydın, "Weberyen Bürokraside Liyakat ve Türk Kamu Bürokrasisinden Bir Kesit", *Sayıştay Dergisi*, S: 85, 2012, s. 53-63.

objektif yapılması gibi genel ilkelerin olması beklenmektedir. Bu şekilde icra edilen bir sınavı geçebilecek kişi için “görevini layıkıyla yapacağı karinesi” oluşmaktadır. Ancak yargı organı için bu kriterler yetmekte midir veya kim yargı mensuplarını seçmede rol oynayacaktır gibi sorular akla gelmektedir. Serbest seçimler ile oluşan yasama ve yürütme organları, doğrudan veya dolaylı olarak halk tarafından seçilmekte ve milyonların oyunu alarak layık adedilmektedir. Hukuk devleti anlayışını içselleştirememiş ve kırılğan yapılı demokrasilerde yargının demokratik meşruiyetinin olmadığı; bu sebeple de yargı mensuplarının yasama ve yürütme tarafından seçilmesi gerektiği algısı mevcuttur.¹⁷ Bu anlayışı doğru kabul etmek mümkün değildir. Zira yargı organları meşruiyetini anayasalardan almaktadır. Ancak yine de yargı üst kurulları ile yüksek mahkeme üyelerinin seçimi konusunda diğer organlar ile birlikte adeta iş dünyasındaki gibi bir konsorsiyum oluşturulması gerekecektir. Nitekim Venedik Komisyonu’nun da bu husustaki raporlarında, yargı üst kurulu ve norm denetimi yapan mahkemelerin teşekkülünde, devlet organlarının müşterek hareket etmesi tavsiyeleri yer almaktadır.¹⁸ Bu noktada ikili bir ayırım yapılarak bu hususu ele almak gerekecektir. Yargı üst kurulları ve yüksek mahkeme üyelerinin seçiminde, yasama ve yürütmeye belli oranlarda üye seçmeye imkân tanınabileceği daha önce zikredilmişti. Elbette ki bu kurumlara seçilecek adayların belirlenmesinde de amacından sapacak ve kontrol etme niyetine dönüşmeyecek bir sistemin kurgulanması daha iyi olacaktır.¹⁹ Ancak göreve yeni başlayacak ilk derece mahkemelerindeki yargı mensuplarının seçiminde, yasama ve yürütmeyi yetkili kılmak, yargının kontrol altına alınması gibi bir sonuç doğuracaktır. Bu sebeple göreve başlama sürecinin yönetiminin, bir diğer ifade ile sınav ve mülakat sürecinin yasama ve yürütme organından ayrı ve bağımsızlığı temin edilmiş bir kurum tarafından icra edilmesi gerekmektedir. Bunun temin edilmesi halinde yargıda liyakat eksenli istihdamın önü açılacak ve hukuk devleti, liberal demokratik devlet, yargının bağımsızlığı ve tarafsızlığı gibi kavramlar o ülke ismi ile rahatlıkla anılabilecektir. Pek çok Avrupa ülkesinde hâkim ve savcılarının göreve başlamasında yürütmenin aktif rol oynadığı bilinmektedir. Bu durum, kendi içlerinde de eleştiri konusu edilmektedir. An-

17 Ömer Anayurt, *Anayasa Hukuku Genel Kısım*, 3. Baskı, Seçkin, Ankara, 2020, s. 660.

18 European Commission for Democracy Through Law (Venice Commission), *Judicial Appointments*, 2007, s. 7, [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD\(2007\)028-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2007)028-e), 21.03.2021; European Commission for Democracy Through Law (Venice Commission), *Opinion on the Reform of the Judiciary In Bulgaria*, 1999, s. 7, [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-INF\(1999\)005-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-INF(1999)005-e), 21.03.2021.

19 Yargı üst kurulları ile yüksek mahkemelerin üyelerinin belirlenmesinde karşılaştırmalı hukukta ne gibi sistemlerin olduğu hususunda teferruatlıca değerlendirmeler için Bkz. Tekin, (Liberal), s. 345-374.

çak Türkiye gibi rövanşist demokrasinin²⁰ var olduğu ve sert kutuplaşmanın yaşandığı ülkede yasama ve yürütmenin bu konuya dahilini sınırlı tutmak geçmiş tecrübelerden rahatlıkla çıkartılabilmektedir.

Liyakat ilkesine uygun bir şekilde seçilen hâkim ve savcılar, yargının bağımsızlık ve tarafsızlığının ön koşuludur. Neredeyse tüm ülkelerin anayasalarında yargı organının tarafsızlığı ve bağımsızlığına vurgu yapıldığı görülmektedir. Bu denli önem atfedilen kavramları kısaca açıklamakta fayda vardır. Anayurt tarafından, hukuk devletinin altın anahtarı ve keyfi iktidarın en etkin panzehiri gibi nitelendirmelerde²¹ bulunduğu yargının tarafsızlığı, bir mahkeme önüne gelen bir hususta hâkim ve savcılarının herhangi bir önyargıya kapılmadan hukuk ve vicdanlarına göre kanaatlerini kararına yansıtmasıdır. Yargı bağımsızlığı ise hâkim ve savcılarının soruşturma ve yargılamanın her aşamasında yargı organının içinden veya dışından gelecek her türlü baskı ve telkinden arınmış bir şekilde hukuk ve vicdanına göre karar vermesidir.²² Yargı bağımsızlığının sağlanmasında birtakım hakimlik güvencelerinin tesis edilmesi şarttır. Görevden alınmama, resen emekliye sevk edilmeme, maaş ve ödenekten mahrum bırakılmama ve coğrafi teminat gibi sayıları artırılacak hususların garantiye alınması gerekmektedir.²³ Sayılan bu hususlar, göreve başladıktan sonra yargı mensuplarının bağımsızlığının sağlanması ile ilgilidir. Ancak bu çalışmada konu edilen husus her birinin adeta temeli olan, göreve başlama sırasında yargı mensuplarının bağımsızlığının temin edilmesidir. Göreve başlayacak yargı mensuplarının bağımsızlığı ise zikredildiği üzere objektif kriterlere göre bağımsız kurullarca liyakate göre seçilme ile gerçekleşecektir. Göreve başlayacak yargı mensubunun liyakat değil de referanslar ile mesleğe girişi sağlandığında, görevi devam ederken bu minnet borcu ile hareket edeceği aşıkardır.

İktidarın her değişiminde yargıda güçlenme arayışına girilmesi yargıyı siyasilerin bir savaş meydanına dönüştürecektir. Halbuki siyasilerin mücadele sahaları miting meydanları, sokaklar ve meclis kürsüleri olmalıdır. İşi kanunları uygulamak olan bu kesim, siyasilerin desteği ile makamına gelmediği; bilakis layık olduğu için seçildiği takdirde tarafsız ve bağımsız hareket edeceği çıkarımını yapmamak mümkün değildir.

20 Rövanşist demokrasi veya intikamcı demokrasi, iktidarların muhalefete geçmiş hukuksuzluklarının bedelini keyfiliğe kaçabilecek şekilde ödetme gayreti içinde olduğu demokrasi çeşidi olarak tanımlanabilir

21 Anayurt, s. 640.

22 Ergun Özbudun, *Türk Anayasa Hukuku*, 15. bs., Ankara, Yetkin, 2016, s. 387-388; Cem Duran Uzun, "Cumhurbaşkanlığı Sisteminde Yargı", *Seta Analiz*, Sayı 193, 2017, s. 11; Yüksel Metin, "Türkiye'de Yargı Bağımsızlığına İlişkin Kimi Sorunlar ve Çözüm Önerileri", *Anayasa Yargısı*, Cilt 27, 2010, s. 220.

23 Anayurt, s. 638.

II. Karşılaştırmalı Hukuk ve Türkiye’de Hâkim ve Savcıların Seçim Süreci

Yargı mensubiyeti için birtakım aşamalardan geçilmesi gereklidir. İlk başta başvuru ehliyetine sahip olunması gerekmektedir. Bu imkâna sahip olan kişiler yazılı sınavı başarı ile geçmesi durumunda ikinci aşama olan mülakat sınavına alınmakta ve sonuca göre başarılı olanlar yargı mensubu olmaya aday bir pozisyona gelmektedirler. Bu sıra ile takip edilecek olan her başlık altında sırasıyla Türkiye’de mevcut hâkim ve savcı seçim sistemi, karşılaştırmalı hukukta olan sistem ve Türkiye’de olması arzu edilen sistem anlatılmaya çalışılacaktır.

A. Görevin Gerektirdiği Nitelikler

1. Mezuniyet ve Mesleki Şartlar

2802 sayılı kanuna göre Hâkim ve savcılık sınavına girebilme hususunda, Türkiye’de adli ve idari yargı adaylığı için ayrıma gidilmiş ve adli yargı adaylığında hukuk fakültesi mezun olmak şartı aranmıştır. İdari yargı adaylığı için ise bir kota öngörülerek hukuk bilgisine programlarında yeterince yer veren siyasal bilgiler, idari bilimler, iktisat ve maliye gibi alanlardan mezun olanların da hukuk fakültesinden mezun olanlar gibi hâkim olabilmesine olanak tanınmıştır.²⁴ Benzer şekilde Fransa’da da yerel yönetimlerde görevli birtakım kamu personeline eğitimden geçme şartı ile hakim savcı olabilme imkanı tanınmaktadır.²⁵ Ayrıca Fransa’da, sınava giren ve eğitimlerden geçenlerin sayısının ihtiyaçları doldurmadığı zamanlarda hukukçu olmayan ancak kamu tecrübesi olanlar da hakim olarak doğrudan atama ile istihdam edildiği görülmüştür. Böylece kamuda çalışan personelin tecrübelerini yargıya aktarması sağlanmıştır. Ancak günümüzde doğrudan atama ile bu şekilde alım ile istisnaen karşılaşılabilecek hale gelmiştir.²⁶ Kamunun işlemlerinin hukukiliğini denetleyecek olan idare mahkemelerinde görev yapacak kişilerin salt hukuki eğitimden ziyade vergi, maliye, mülkiye gibi eğitimlerden geçen kişiler arasından seçilmesini isabetli görmek gerekecektir. Zira bu alanda görev alacak kişilerin idare ve kamu hukuku alanında yetkin, bilgi ve tecrübeye sahip olması beklenmektedir.²⁷ Böylece bir vergi uyumsuzluğunda maliye mezunu olan hâkim, hukuk mezunu hakimlere yol gösterebilecektir.

24 2802 Sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 1983, m. 8/1.

25 Roger Errera, “The Recruitment, Training, Career and Accountability of Members of the Judiciary in France”, Ed. Giuseppe Di Federico, *Recruitment, Professional Evaluation and Career of Judges and Prosecutors in Europe*, Lo scarabeo, Bologna, 2005, s. 47-48.

26 Luis Muniz-Argüelles; Migdalia Fraticelli-Torres, Selection and Training of Judges in Spain, France, West Germany, and England”, *Boston College International & Comparative Law Review*, Cilt 8, Sayı 1, 1985, s. 13.

27 Nuri Alan, “Danıştay’ın 135.Yıldönümü ve Danıştay ve İdari Yargı Gunu Konusması”, *Danıştay Kararlar Dergisi*, Sayı: 2, 2003. s. 18.

Benzer şekilde siyasal bilgiler fakültesi mezunu hâkimin de idari hususlardaki tecrübesinden faydalanılabilecektir.

Sadece hukukçuların istihdamına imkân tanıyan ülkeler de mevcuttur. Polonya, Hollanda, Almanya, Avusturya, Slovakya ve İtalya’da da hakimlik için hukuk fakültesi mezuniyeti aranmaktadır. Ancak buna ilaveten İtalya’da lisans diplomasına ek olarak yüksek lisans diplomasına da sahip olma kriteri aranmaktadır.²⁸ Böylece mesleği icra etme hususunda daha zorlayıcı bir kıstas getirilmiş ve adayların donanımlı kişiler olması sağlanmıştır. Türkiye için de yüksek lisans mezuniyet şartı getirilmesi düşünülebilir. Böylece lisans aşamasından geçer geçmez hiçbir mesleki ve akademik tecrübeden yoksun olarak mesleğin icrasına bir nebze olsun engel olunabilecektir.

Türkiye’de hâkim ve savcıların, mesleki tecrübeye sahip avukatlar veya akademik kariyere sahip hukukçular arasından seçilmesi hususunda da düzenleme yapılmıştır. Buna göre Türkiye adalet Akademisinin görüşü ile belirlenecek olan sayıya göre avukatlık mesleğinde 3 yıl çalışmış ve 45 yaşını doldurmuş adaylar için ayrı bir sınav yapılarak bu kişilerin mesleğe dahil edilmesine olanak tanınmıştır. Aynı şekilde hukuk alanında doktorasını tamamlayan kişilere de sınavsız mülakata girme hakkı tanınmaktadır.²⁹ Avukatlık mesleğindeki tecrübenin hâkim ve savcılığa yansıtılması hususunda pek çok örnek görülebilir. Örneğin İrlanda’da 10 yıl; İngiltere’de 5-7 yıl mesleki tecrübenin varlığı aranmaktadır.³⁰ Benzer hükmü İtalya ve İspanya’da da görmek mümkündür. İtalya’da başvurulacak kadroların %10’u 45 yaşını geçmemiş ve 5 yıldan fazla avukatlık tecrübesi olan kişiler için ayrılmıştır.³¹ İspanya’da ise kadroların %25’inin 10 yıldan fazla mesleki tecrübeye sahip avukatlar arasından yapılarak hakim savcılık mesleğine yeni bir sıcak kan girişi sağlanmaktadır.³²

28 Philip M. Langbroek, Recruitment, Professional Evaluation and Career of Judges and Prosecutors in the Netherlands, Ed. Giuseppe Di Federico, *Recruitment, Professional Evaluation and Career of Judges and Prosecutors in Europe*, Lo scarabeo, Bologna, 2005, s. 164.; Celalettin Dönmez, *Avrupa Birliği Ülkelerinde Hâkim ve Savcıların Atanmalarına İlişkin Düzenlemeler*, <http://www.abgm.adalet.gov.tr/e-kutuphane/avrupa%20birli%C4%9Fi%20%C3%BClkelerinde%20hakim%20savc%C4%B1%20atamalar%C4%B1.pdf>, (08.05.2015), t.y., s. 3; Samuel Spáč, “Recruiting European Judges in the Age of Judicial Self-Government”, *German Law Journal*, Cilt 19, Sayı 5, 2018, s. 2091.

29 2802 Sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 1983, m. 8/1-k, 9/1,3.

30 Association of Judges of Ireland, *Appointment to Judicial Office*, <https://aji.ie/the-judiciary/appointment-to-judicial-office/>, 23/12/2020; Judicial Appointments Commission, *Eligibility for Legally Qualified Candidates*, <https://judicialappointments.gov.uk/eligibility-for-llgally-qualified-candidates/>, (23.12.2020).

31 Dönmez, s. 3-4.

32 Marta Poblet; Pompeu Casanovas, “Recruitment, Professional Evaluation and Career of Judges and Prosecutors in Spain”, Ed. Giuseppe Di Federico, *Recruitment, Professional Evaluation and Career of Judges and Prosecutors in Europe*, Lo scarabeo, Bologna, 2005, s. 195.

Fransa’da ise istisnaen de olsa, en az sekiz sene çalışmış avukat ve profesyonel hukukçuların hâkim veya savcılık için aday gösterildiği ve doğrudan atanması mümkündür.³³ Gerek avukatların gerekse de akademik unvan sahibi kişilerin mesleğe kabulü, farklı bakış açısına sahip kişilerin yargı sisteminin daha iyi işlemesine yardım edebilecektir. Böylece hukuk mecrasının farklı koltuklarında oturan bu kişilerin önceki tecrübe ve bilgilerini hâkim ve savcılık mesleğine aktarması sağlanacaktır. Türkiye için avukatlara kota ayrılması uygulamasını yetersiz de olsa makul görmemekteyiz. Zira mevcut sistemde oldukça genç yaşta, hiçbir akademik ve avukatlık tecrübesi olmadan hâkim-savcılık mesleğine sahip olunabilmektedir. Bunun yerine hâkim savcılık sınavının yeni mezunlara değil, sadece en az 3 yıllık mesleki tecrübesi olan kişilere yapılması, başlangıç aşaması için yeterli olabilecektir. İrlanda’da olduğu gibi hâkim ve savcı olmak için 10 yıl avukatlık veya akademisyenlik şartının ileride Türkiye’de de uygulanması yargının geleceği konumu güçlendirecektir. En azından bu gelecek için ön hazırlık olarak “3 yılı” iyi bir başlangıç gibi görmek gerekir.

2. Yaş Şartı

Türkiye’de de hâkim ve savcı olabilmek için pek çok ülkede olduğu gibi yaş kriterinin belirlendiği görülmektedir. Ancak Türkiye’de muadillerine göre tam zıt şekilde azami yaş şartı belirtilmiştir. Buna göre yakın zamanda yapılan bir düzenlemeyle 30 yaş olan sınır, 35 yaş sınırına yükseltilmiştir. Avukatlık mesleğinden gelenler için ise 45 yaşını doldurmamış olma şartı aranmaktadır.³⁴ Buna karşın İtalya’da asgari yaş kistası getirilmiş ve adayların en az 35 yaşında olması zorunluluğu aranmıştır.³⁵ Almanya’da ise mesleğe atanabilmek için herhangi bir yaş sınırı konmamasına karşın, adayların mesleğe kabullerinin 28-30 yaş aralığından aşağı olmadığı gözlenmiştir. Sınav sisteminin ve staj eğitiminin bir hayli zor olması, adayların mesleğe atanma yaşının bu denli uzamasına sebebiyet vermektedir. Bu da yargı mensubu adaylarının hukuk alanında daha yetkin, bilgili ve tecrübeli olmaları sonucunu doğurmaktadır. Ayrıca, yargı mensubu adaylarına staj dönemleri boyunca mütevazı bir ücret verilmektedir. Mütevazı bir ücret üzerinden, Almanya’da özellikle idealist olan kişilerin hâkim ve savcılık mesleğini seçtiğini çıkarımını yapmak yanlış

33 Serhat Sinan Kocaoğlu, “Türkiye Cumhuriyeti Yargı Sisteminin Temel Sorunu ‘Hâkim (& Savcı) Niteliği’ ve Bu Hususta Eklektik Bir Çözüm Önerisi (Kassandra’nın Çılgılığı)”, *Ankara Barosu Dergisi*, Sayı 3, 2011, s. 52.

34 2802 Sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 1983, m. 8/1-b,k.

35 Giacomo Oberto, *Selection, Training, Career and Status of Judges: International Standards and Italian Experience*, <http://giacomooberto.com/yerevan/report.htm> (Erişim Tarihi 05.12.2020), 2002, s. 35.

olmayacaktır.³⁶ Slovakya, Slovenya ve Çekya’da 30; Polonya’da 29 yaşın asgari olarak belirlendiği; İngiltere’de ise hakimlik mesleğine atananların 40-60 yaş aralığında olduğu görülmektedir.³⁷ Danimarka’da ise yardımcı hakimlik müessesesi mevcut olup bunların 25 ila 40 yaşları arasında olduğu; atanmış hâkimlerim ise 40 ila 70 yaşları arasında olduğu göze çarpmaktadır.³⁸

Türkiye’deki tabloyla ilgili Kocaoğlu’nun da belirttiği üzere, “asli olması gereken kaynak, yani avukatlık yaptıktan sonra hâkim ya da savcılık statüsüne geçmek isteyen adaylar, tali kaynak haline getirilmiştir”³⁹ Gerçekten de yaş kısıtasının asgari değil de azami olarak belirlenmesi hayat ve mesleki açıdan ciddi tecrübeleri bulunan kişilerin istihdamının engellenmesine sebep olmaktadır. Asgari yaş şartı getirildiği takdirde adaylar, uzun yıllar boyunca avukatlık veya akademisyenlik mesleğinde adeta pişip olgunlaşacaktır. Böylece hâkim ve savcılık mesleğine daha kaliteli insan kaynağı girişi temin edilebilecektir. Yukarıda da zikredildiği üzere bir geçiş rejimi tasarlanabilir. Şöyle ki yaş sınırı olarak en az 25 yaşını tamamlayan “ve” en az 3 yıllık mesleki tecrübesi olanların hâkim ve savcılık sınavına girmesine olanak tanınması meslek mensuplarının donanımı açısından iyi neticelerin alınmasını sağlayabilecektir. Hâkim ve savcılık mesleğine girişte zorlaştırılmış bu şart ile “aday kaynağını” bir anda kesmek doğru olmayacaktır. Bu sebeple kademeli bir tasarım ile ilerleyen yıllarda 3 yıllık asgari avukatlık yapma şartının 5-10 yıla kadar çıkartılması daha faydalı olacaktır.

3. Diğer Nitelikler

Hâkim ve savcılarının, icra ettikleri görevin ehemmiyetinden ötürü birtakım nitelikleri daha haiz olması gerekmektedir. Örneğin sınava girecek olan adayların Türk vatandaşı olma şartı aranmaktadır. Hatta yurtdışında hukuk eğitimi almış Türk vatandaşlarının yerel hukuki bilgisinin artırılması şartıyla hâkim olabilmesine izin verilerek bu adaylara ek şartlar getirilmektedir. Bu bağlamda, diploma denklik işlemleri ile fark derslerin alınmasının zorunlu tutulmaktadır.⁴⁰ Benzer hükümleri diğer ülkelerin mevzuatlarında da görmek mümkündür. Buna karşın Avrupa Birliği ülkelerinde Birlik vatandaşlarına hâkim ve savcı olabilme imkânı tanınmıştır. Ancak İngiltere’nin Brexit ile Birlikten ayrılması sonrası Birlik vatandaşlığını kaybeden İngiliz hakimlerinin, Birlik

36 John Bell, *Judiciaries within Europe, A Comparative Review*, Cambridge University Press, Cambridge, 2006, s. 114.

37 Spáč, s. 2091-2097; Kocaoğlu, s. 40.

38 Giovanna Ichino, *Report on EJTQ Questionnaires Concerning Initial Training in European Countries*, Scuola Superiore Della Magistratura, 2011, s. 7-8.

39 Kocaoğlu, s. 74.

40 2802 Sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 1983, m. 8/1-a.

ülkelerindeki görevi tehlikeye düşmüş ve çözümlenmesi gereken bir problem olarak masada konuşulmaktadır.⁴¹

Türkiye'de hakimlik mesleğinin Türk vatandaşlarına verilmesi yerinde bir uygulamadır. Bu hüküm Birleşmiş Milletler Yargı Bağımsızlığı Temel Prensiplerinde yapılan düzenlemeyle paralellik arz etmektedir. On numaralı prensip uyarınca yargı mensubu olarak seçilecek kişilerin, gerekli hukuki eğitim ve nitelikleri haiz, dürüst ve ehliyetli olmaları aranmaktadır. Ayrıca yargı mensuplarının seçiminde, aday adaylarının o ülkenin vatandaşı olmasının zorunlu tutulmasından başka, ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi veya felsefi görüş, milli veya sosyal çevre ve doğum yeri veya statüsü gibi sebeplerle ayrımcılık yapılamayacağı hüküm altına alınmıştır.⁴² Aynı şekilde, 2012 yılında hazırlanan Yargıda Minimum Standartların Geliştirilmesi Raporu da, yargı mensubiyetinin, siyasi etkiden uzak, adil, kamu denetimine ve başarılı olan her adaya açık olması gerektiğini⁴³ irdeleyerek ayrımcılık yapılmaması hususuna vurgu yapmaktadır.

Hakimlik ve savcılık mesleği için aranan diğer kriterlere, vücut ve akıl hastalığı veya engelliliği olmama şartı da eklenmiştir. Ayrıca adayın, yadırganacak bir konuşma bozukluğuna sahip olmama veya organlarını hareket zorluğu çekmeme şartı da eklenmiştir.⁴⁴ Bir hâkim adayının gözünün kör olması elbette ki görevini yapmaya engel bir durum olarak görülebilir. Keşif yapması, delilleri incelemesi ve sanık, tanık ve müştekinin hal ve tutumlarını izleyerek analiz etmesi gereken bir hâkimin bu yetisinin olmaması, davaların seyrini ciddi maddada etkilemeye elverişlidir. Ancak kanunun lafzında belirtildiği gibi bir organını hareket zorluğu çekmek görevi yapmaya engel olarak addedilmemelidir. Örneğin bir hâkimin bir ayağının veya kolunun olmaması, görevini icrada ne gibi bir aksaklığa yol açabilir veya kararlarında ne gibi bir yanlışlığa sebep olabilir gibi sorular akla gelmektedir. Nitekim 2012'de hâkim ve savcılık sınavında Türkiye ikincisi olmasına rağmen tek kolu bulunan adayın elenmesi tartışmaları alevlendirmiştir.⁴⁵ Nitekim engellilerin hakim ve savcılık mesleğini

41 European Commission-European Judicial Network, *Legal Professions- England and Wales*, http://ec.europa.eu/civiljustice/legal_prof/legal_prof_eng_en.htm, (11.05.2015), 2007, s. 1; The Conversation, *EU Court Case Sees British Citizen Seek Post-Brexit Rights in France*, theconversation.com/eu-court-case-sees-british-citizen-seek-post-brexit-rights-in-france-151335, (24.12.2020); Spáč, s. 2088-2091.

42 United Nations, *Seventh United Nations Congress on the Prevention of Crime and the Treatment of Offenders*, <https://digitallibrary.un.org/record/115943/files/a-conf-121-22-e.pdf>, (20.11.2020).

43 European Network of Council for the Judiciary, *Development of Minimum Judicial Standards II Report*, 2011-2012, http://birosag.hu/sites/default/files/allomanyok/nemzetkozi/english/final_report_standards_ii_2011-2012.pdf, (06.11.2020), s. 9.

44 2802 Sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 1983, m. 8/1-g.

45 Bianet, *Engelliler de Hakim ve Savcı Olabilecek*, 2014, m.bianet.org/bianet/toplum/156936-

yapabilmesinin önü İspanya'da açılmış ve engelliler için %5 kota ayrılmıştır.⁴⁶

Önem arz eden bir diğer husus ise adayların suç kaydının bulunmamasıdır. Taksirli suçlar hariç tutulmak kaydıyla belli suçlardan 3 ay ve daha fazla bir süre hüküm giymemiş olmak gerekmektedir. Bu tür makul addedilebilecek kuralları Dünyanın her ülkesinde görmek mümkündür.⁴⁷ Ancak kanunda zikredilen suçlardan üç aydan fazla hürriyeti bağlayıcı bir cezayı gerektirecek fiil nedeniyle soruşturma altında olmamak kuralını anlamak mümkün değildir.⁴⁸ Mahkûmiyet sebebiyle belli kamu haklarından yoksun kalınması normal bir durumdur. Ancak en önemli insan hakları arasında olan masumiyet karinesini kabul eden bir hukuk sisteminde henüz mahkûm olmak bir kenara, soruşturma dahi geçiriyor olmak hâkim ve savcı adayı olmayı engellemektedir. Masumiyet karinesi gereği mahkûm olana kadar herkesin masum kabul edilmesi gerekmektedir. Bu sebeple bu şartın mesleğe giriş açısından bir engel olarak kalmaması daha uygun olacaktır.

Hâkim ve savcı olma hususunda ilginç bir kriter Hollanda'da mevcuttur. Buna göre yargı mensubu olabilmek için belli aşamaların tamamlanması gerekmektedir. Oldukça katı bir alım sürecinin işletildiği Hollanda'da, hukuk mezunu adayların başvurusu üzerine adayların IQ testi olarak da bilinen ve birkaç saat süren zekâ testinden geçmesi gerekmektedir. Yazılı sınavdan önce mülakat ve sonrasında ise PQ olarak isimlendirilen psikolojik test yapılmakta ve burada iş hayatını ilgilendiren konulara yer verilmektedir.⁴⁹ Türkiye'de de buna benzer bir yapının kurulmasında fayda vardır. Elbette bu denli önemli bir makam için başvuran binlerce aday adayının testini icra etmek kurumsallık gerektirecektir. Sınav öncesi yapılması için teknik imkanların yetmemesi durumunda bu testlerin staj evresindeki adaylara yapılması da düşünülebilir.

B. Sınav Sistemi

2802 Sayılı kanun gereği hâkim ve savcı adaylığı için, iki aşamalı bir elemenden geçmek gerekmektedir. Bunların ilki test usulü yapılan yazılı sınavdır. Bu aşamayı geçen belli sayıdaki aday ikinci aşama olan mülakat sınavına alınmaktadırlar.

1. Yazılı Sınav

Kanunda sayılan niteliklere sahip olan aday adaylarının başvurusu ile yazılı sınav süreci başlamaktadır. Sınav, iki bölümden olmak üzere test usulü ile yapılmaktadır. Yüz puan üzerinden yapılan sınavın birinci bölümünde, yirmi puan

engelliler-de-hakim-ve-savci-olabilecek, (24.12.2020).

46 Poblet, Casanovas, s. 192.

47 Spác, s. 2088-2089.

48 2802 Sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 1983, m. 8/h.

49 Langbroek, s. 166.

ağırlığında olan Türkçe, matematik, Türk kültür ve medeniyetleri, Atatürk ilkeleri ve inkılâp tarihi ve temel yurttaşlık bilgisi sorularından oluşan genel yetenek ve genel kültür konuları sorulmaktadır. Sınavın ikinci bölümünde ise seksen puan ağırlığında olan hukukun çeşitli branşlarından sorular sorulmaktadır. Bu noktada, hâkim ve savcıların seçiminde alan dışı kültür ve yetenek sorularının sorulması eleştiri konusu edilebilir. Bu durum, matematikte diğer adaylar kadar yetkin olmayan, ancak önemli derecede hukuk bilgisine veya muhakeme yeteneğine sahip bir adayın elenmesine yol açabilecektir. Elbette bir hâkimin genel kültür seviyesinin yüksek olması, Türkçeyi ve dil bilgisini iyi derecede bilmesi mesleğinin icrasında çok faydalı olacaktır. Bu sebeple, bu konular hakkında adayın bilgisini, “dolaylı olarak” alan bilgisinin sorulduğu kısımdan da ölçmek kısmen de olsa mümkündür. Ancak yine de bu konuların sınavda sorulmasını gereksiz görmemek gerekir. Zira “matematiğin hakimlik ile ne ilgisi olabilir ki?” gibi doğrudan bir bağlantı aramak doğru değildir. Matematik, adayların zihinsel kapasitesi bakımından önemli ipuçları veren bir bilim dalıdır. Matematik insan üzerinde, analitik düşünmeyi, doğru hüküm vermeyi, alternatif bakış açısı ile olayları incelemeyi, sistemli ve mantıklı düşünmeyi sağlama gibi pek çok olumlu etki bırakmaktadır. Bu yetileri haiz bir adayın, mesleğini iyi bir şekilde icra edebileceği varsayımından hareketle, sınavda bu tür alan dışı konuların sorulmasını makul görmek gerekecektir. Ancak yirmi puan üzerinden değerlendirilen bu alanın sınava olan katkısının on puana düşürülmesi akla getirilebilir.

Yazılı sınav, Adalet Bakanlığı ile imzalanan protokol kapsamında Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından yapılmaktadır. Hâkim ve savcı adayları için yapılan sınavın ÖSYM tarafından yapılması objektifliği sağlanması açısından önemlidir.⁵⁰ Nitekim Danıştay’ın bir kararına da konu olan ÖSYM’nin sınav işleminin, nesnel koşullar altında yapıldığı gerekçesiyle hukuka uygun olduğu teyit edilmiştir.⁵¹

Yüz tam puan üzerinden yapılan sınavda yetmiş puanın üzerinde not alan adaylar, en yüksek puan alan adaydan başlayarak sıralamaya tabi tutulmaktadır. Yetmiş puanı geçmek kaydıyla, Bakanlığın alacağı aday sayısının iki katı fazlası aday “başarılı” kabul edilerek mülakata çağırılmaktadır. Bir diğer ifade ile alınacak bir kişi için 3 kişi mülakata çağırılmaktadır. Mülakata alınacak “başarılı” adayların yetmiş olarak belirlenen barajın altında kalması durumunda bu adaylar başarısız kabul edilmekte ve mülakata çağırılmamaktadırlar.

⁵⁰ Her ne kadar kurum, diğer tüm devlet organları gibi 15 Temmuz öncesinde ele geçirilmeye çalışılıp acı sınav tecrübeleri yaşatmış olsa da ülke çapında en sorunsuz sınav yapma kapasitesine sahip ve güvenilen kurum olarak karşımıza çıkmaktadır.

⁵¹ Danıştay İDDK, YD İtiraz no: 2007/235, K.T. 29/03/2007.

İstihdam edilecek bir kişi için 3 kişinin çağırılması hususu eleştiri konusu edilebilir. 2011 yılında yapılan değişiklik ile “bir katı” ibaresi kanun metninden çıkarılmış yerine günümüzde de uygulanmakta olan “iki katı” ibaresi eklenmiştir. Böylece mülakat sınavını yapacak kişilere oldukça geniş bir takdir hakkı bahşedilmiştir. Bu noktada makul bir rakamın belirlenmesi gerekmektedir. Bakanlığın belirlediği istihdam sayısının %30 veya %50 fazlasının sınavda başarılı kabul edilmesi düşünülebilir. Örneğin, 500 hâkim ve savcı alımı yapılabırsa, %30 fazlası olan 650 veya %50 fazlası olan 750 adayın mülakata çağırılması daha makul olacaktır. Bu sayede daha layık olanların seçilebileceği bir sistem kurgulanabilecek ve kayırmacılık söylentilerine de son verilmiş olunabilecektir. Böylece adayların, referans arama gayreti içerisine girmeye tenezzül etmeyeceği bir sistemin kurgulanmış olacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Ayrıca minnet borcu olmayan yargı mensuplarına sahip olunabilecektir.

Yazılı sınav usulünde bir diğer sorun teşkil eden husus, baraj olan yetmiş puanın 2017 tarihinde 680 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yürürlükten kaldırılmış olmasıdır. 2016 yılında, 1500 hâkim ve savcı adayının belirleneceği sınavda, o dönem ki kural gereği 3 katı fazlası olan aday başarılı sayılmış ve 4500 kişi mülakata hak kazanmıştır. Sınava giren 5788 kişinin olması ve barajın olmaması sebebiyle mülakata giren adayların taban puanının ellili puanlara düştüğü ve sınava girenlerin neredeyse %80’inin başarılı sayılarak mülakata çağırıldığı görülmüştür.⁵² Elbette ki bu talihsiz hadisenin sebebini, FETÖ-PDY terör örgütü mensuplarının icra ettiği 15 Temmuz darbe teşebbüsü sonrası bu terör örgütüne üye, iltisaklı veya irtibatlı olan kişilerin olduğu dört bine yakın hâkim ve savcının görevden alınması yatmaktadır. Nitekim baraj, 2018 yılında yapılan kanuni düzenleme ile eski hali olan yetmiş sınırına geri getirilmiştir.⁵³

Hâkim ve savcılarının sahip oldukları güvenceleri sebebiyle görevlerinden azledilememeleri ve oldukça geniş sayılabilecek yetkilere sahip olmaları sebebiyle bu kişilerin seçiminin kolay olmamasının temin edilmesi gerekmektedir. Nitekim Avrupa ülkelerindeki sınavlardan bahsedilirken, “son derece”, “eleyici” ve “seçici” gibi kelimelerle sınavın zorluğuna vurgu yapıldığı görülmektedir. Özellikle Almanya’da getirilen bir kısıtlama ile sınavda üçten fazla kez başarısız olan adayların, bir daha sınava giremeyeceği hüküm altına alınmaktadır. Öyle ki sınavın kapsamlı ve zor olmasından dolayı, adayların mezuniyetlerinden or-

52 680 Sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 2017, m. 6; Memurlar.net, Hakimlik ve Savcılık sınavı barajının kaldırılmasının sonucu nasıl oldu?, 2017, <https://www.memurlar.net/haber/640865/hakimlik-ve-savcilik-sinavi-barajinin-kaldirilmasinin-sonucu-nasil-oldu.html>, (24.12.2020).

53 7072 Sayılı Kanun, 2018, m. 5.

talama 4 yıl sonra ilk şanslarını denedikleri gözlenmiştir.⁵⁴ Örneğin 2002 senesinde hâkim aday adaylarının %2,6'sı; savcı aday adaylarının ise %3,4'ü görev ve başlayabilmektedir. Fransa'da sınava girenlerin %10'u; İspanya'da ise %5'i ancak mesleğe kabul edilmektedir.⁵⁵ Türkiye'de de sınavlarda yetmiş olan barajın korunması, sınavın mevcut haline göre daha da zorlaştırılması ve personel ihtiyacının aceleyle değil sabırla doldurulmaya çalışılması gerekmektedir. Nitekim 2015 yılında 14.993 olan hâkim ve savcı sayısı, 2019 yılında 20.719'a çıkmıştır. Bu dönem zarfında 3.974 hâkim ve savcı ihraç edilmiştir. Aynı dönem zarfında yaş haddinden emekli olanlar da hesaba katıldığında 2015-2019 yılları arasında istihdam edilen hâkim ve savcı sayısının 11.000'e yaklaştığı çıkarımı yapılabilir.⁵⁶ Meslek garantileri olan bu kişilerin kazanmış oldukları hakları için diyecek bir şey yoktur. Ancak en azından bundan sonraki alımlar için zikredilmiş/zikredilecek önerilerden hareket ederek bu sürecin yeniden tasarlanması gerekmektedir.

2. Mülakat Sınavı

Türkiye'de, Dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi hâkim ve savcılık mesleğine girişte yazılı sınavın akabinde mülakat sınavı yapılmaktadır. Çoktan seçmeli sorular ile adayların tam ve gerçek bilgi düzeyinin ölçülmesi mümkün değildir. Bu meslekler, yapısı itibarıyla iyi iletişim kurmayı, anlamayı, anlamadığını ifade edebilmeyi, bağlantı kurmayı ve çıkarım ve analiz yapmayı gerektirmektedir. Test sınavlarında bu yetilerin sadece birkaçı belli oranda ölçülebilmektedir. Bu sebeple, daha çok hukuki konulardaki bilgi düzeyinin ölçüldüğü yazılı sınavlara ilaveten mülakat sınavının da icra edilmesi oldukça önem arz eden bir husustur. Böylece adayın salt hukuki bilgiye ilaveten bahsedilen diğer yetilerinin de ölçülmesine olanak sağlanmış olacaktır.

Detaylara girmeden evvel değinilmesi gereken bir husus bulunmaktadır. Yargı kararlarına bakıldığında, mülakat ve sözlü sınavın aynı hususlar olmadığı görülmektedir. Nitekim, Danıştay, sözlü kavramını daha geniş görmekte ve sözlü sınavda adayın bilgi birikiminin ölçülmesi amaçlanmaktadır. Buna karşın mülakatın, adayın mesleğe dair bilgisinin ölçülmediği sadece mesleğe uy-

54 Johannes, Riedel, "Recruitment, Professional Evaluation and Career of Judges in Germany", Ed. Giuseppe Di Federico, *Recruitment, Professional Evaluation and Careers of Judges and Prosecutors in Europe*, Lo scarabeo, Bologna, 2005, s. 73; Spáč, 2078-2104; Bu tarz bir giriş hakkı sınırlamasını Türkiye'de yasal olarak temellendirmek zordur. Zira, Anayasa Mahkemesi, Kaymakamlık sınavına girme hakkını sınırlayan kanun hükmünü, (Kaymakam adaylığı yazılı sınavına daha önce mülakatta üç kez başarısız olanlar katılamaz...) "görevin getirdiği nitelikler" arasında saymayarak iptal etmiştir. Anayasa Mahkemesi, E.: 2014/113, K.: 2014/174, K.T. 13.11.2014.

55 Bell, s. 113-115; Errera, s. 48; Poblet, Casanovas, s. 198.

56 Hâkimler ve Savcılar Kurulu, Hâkimler ve Savcılar Kurulu İstatistikleri, hsk.gov.tr/istatistikler.aspx, (25.12.2020).

gun tavır ve davranışları, yetenek ve kültürel durumunun ölçüldüğü bir aşama olduğu zikredilmektedir.⁵⁷ Hâkim ve savcılık adaylığı için yapılan mülakatın mevzuatta, “sözlü” kavramı ile değiştirilmesi mesleğe uygun adayların tespitiinde oldukça faydalı olabilir. Zira Danıştay kararından da anlaşılacağı üzere sözlü sınav, mülakatı da kapsamaktadır. Böylece yüz yüze olunan bir safhada hem adayın mesleğe yönelik bilgi birikimi ölçülebilir hem de adayın bilgi harici konulardaki mesleğe uygunluğu gözlemlenebilir.⁵⁸

a. Mülakat Heyetinin Teşekkülü

Türkiye’de hâkim ve savcılık mülakatı, Adalet Bakanlığı tarafından görevlendirilen bakan yardımcısının başkanlığında yapılmaktadır. Kurulda ayrıca, Teftiş Kurulu Başkanı, Ceza İşleri, Hukuk İşleri ve Personel Genel Müdürleri ile Hâkimler ve Savcılar Kurulu (HSK) Genel Sekreteri ve Türkiye Adalet Akademisi (TAA) Danışma Kurulundan seçilen bir kişi olmak üzere toplam altı üye daha bulunmaktadır.⁵⁹

Yedi kişiden oluşan heyetin yapısını daha iyi analiz etmek için Teftiş Kurulu Başkanının seçimi ile TAA Danışma Kurulu’nun teşekkülüne bakmak gerekecektir. Teftiş Kurulu Başkanını HSK genel kurulu atamaktadır.⁶⁰ Danışma Kurulu ise HSK, Danıştay ve Yargıtay’ın kendi içerisinde seçeceği kişiler ile HSK’nın hukukçu akademisyenler ile bölge ve ilk derece mahkemeleri hâkim ve savcılar arasında seçeceği kişilerden oluşmaktadır.⁶¹ Bu açıdan bakıldığında Danışma Kurulu’nda mesleki tecrübeye dayanan bir teşekkül şemasının görüldüğü ve buradan mülakat heyetine seçilecek kişinin liyakatli olduğu çıkarımı yapılabilecektir. Öte yandan HSK’nın Danışma Kurulunun teşekkülünde ciddi bir ağırlığının olduğunu görmek mümkündür. Teftiş Kurulu Başkanı ile Danışma Kurulu’ndan gelecek mülakat üyesinin, heyetin kararlarına olan etkisini an-

57 “Davranış ve düşüncelere ilişkin bilgi edinme amacıyla bir kişiyle yapılan sorulu cevaplı görüşme olan mülakat, kamu görevlerine girişte yapılan yazılı sınavı tamamlayıcı nitelikte olup, yazılı sınavla bilgisi ölçülen kişilerin, adayın mesleğe uygun tavır ve davranışlara, yeteneğe ve kültürel birikime sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Sözlü sınav ise, amacı bakımından yazılı sınava benzemekte olup, bilgi ölçme amacıyla yapılmaktadır. ...dolayısıyla yazılı sınavın tamamlayıcısı olan sözlü sınavın ölçme ve değerlendirme bakımından mülakatı da kapsadığı sonucuna varılmaktadır.” Danıştay İDDK, YD İtiraz no: 2017/875, K.T. 14/9/2017.

58 Yüz yüze sınavın sözlü olarak zikredilmesi ile hem “sözlü” hem de “mülakat” yapılmış olunacaktır. İleride zikredileceği üzere mülakatla kişinin mesleğe yönelik genel, kültürel ve sosyal yetileri ölçülebilecektir. Ayrıca bilgisi de ölçülebilecektir. Şöyle ki adaya, bir dosya verilip kısa bir süre incelemesi üzerine dosyayı analiz etmesi ve karar vermesi, farazi duruşma yapması da istenebilir. Ancak günümüz mevzuatına göre mülakatta bilgi ölçülmesinin mümkün olmadığı zikredilmelidir.

59 2802 Sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu, 1983, Md. 9A/6-7.

60 6087 Sayılı Hakimler ve Savcılar Kurulu Kanunu, 2010, m. 7/2-h.

61 34 Sayılı Türkiye Adalet Akademisi Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, 2019, m. 7/2.

lamak için ilave olarak HSK'nın teşekkülüne de bakmak gerekecektir. HSK'nın on üç üyesinin dördü Cumhurbaşkanı doğrudan seçmektedir. Cumhurbaşkanı'nın atadığı ve HSK'nın tabii üyeleri olan Adalet Bakanı ve Adalet Bakan Yardımcısı da düşünüldüğünde yürütme altı üyeyi belirlemektedir. Kalan yedi üye ise Meclis tarafından 2/3'lük bir nisap ile seçilerek göreve başlamaktadır. Nitelikli çoğunluğa ulaşamadığı takdirde oylamada tıkanıklık yaşanmaması için, basit çoğunluğa kadar azalan bir kabul nisabı yerine kura usulü benimsenmiştir.⁶² Şu noktanın da altı çizilmelidir ki Cumhurbaşkanlığı seçimleri ile genel seçimlerin aynı anda yapılıyor olmasının, yürütmenin yasamada da sayıca üstün olması gibi bir sonucu doğurması muhtemeldir. Bir diğer ifade ile aynı anda seçim yapılması, yürütme ve yasamada aynı siyasi ekollerin etkin olmasını kuvvetle muhtemel kılmaktadır. Bu sebeple seçilecek tüm üyelerin aynı siyasi ekol tarafından belirlenmesi gibi bir ihtimal göz ardı edilmemelidir. HSK'nın teşekkülünde yürütmenin altı üyeyi belirleme yetkisinin az olmadığı zikredilmelidir. Türkiye'nin, parlamenter sistemden başkanlık sistemine geçtiğinden bu yana, artık sembolik yetkilere sahip devlet başkanı yerine yürütmenin tek sahibi olan devlet başkanına sahip olduğu da unutulmamalıdır. Bu bilgiden hareketle yürütmenin belirlediği üye sayısının azaltılması ve bu üyelerin seçiminin Meclis onayına tabi tutulması, HSK'nın yapısını yürütmenin muhtemel tahakkümünden uzaklaştırabilecektir. Ancak genel manada, zikredilen birtakım kusurları olsa da HSK'nın yapısının kuvvetler ayrılığı ve fren-denge ilkelerine elverişli olduğu söylenebilir. Zira üye çoğunluğunun seçiminin Meclise bırakılması, bu seçim için basit çoğunluğa kadar azalan nisap yerine nitelikli çoğunluk ile başlayıp kura ile sonuçlanan bir sürecin tasarlanması, muhalefet ile ittifak etmeyi teşvik eden bir uygulama olarak addedilebilir. Bu durumda, HSK'nın, Danışma Kurulu'nun teşekkülündeki rolü de hesaba katılınca mülakat heyetinde Danışma Kurulu'ndan seçilecek üyenin, yürütmenin doğrudan etkisi olmadan seçildiği çıkarımı yapılabilir. Aynı çıkarımı mülakat heyetinde görev yapacak olan Teftiş Kurulu Başkanı için de yapmak mümkündür.

Mülakat heyetinde bulunan HSK Genel Sekreteri, HSK Başkanı olan Adalet Bakanı ile HSK üyeleri içinden seçilen bir Başkanvekili tarafından seçilmektedir.⁶³ Dolayısıyla, Genel Sekreterin seçiminde yürütmenin etkisini görmek mümkündür. Mülakat heyetinin kalan dört üyesi (Genel Müdürler) ise tamamen yürütmenin belirlediği kişilerden oluşmaktadır. Böylece heyetin yürütmenin arzuları doğrultusunda karar alımının ihtimal dışı olmadığı çıkarımı rahatlıkla yapılabilecektir.

62 2709 Sayılı Türkiye Anayasası, 1982, m. 159/2-3.

63 6087 Sayılı Hakimler ve Savcılar Kurulu Kanunu, 2010, m. 6/2-c.

Avrupa ülkelerinde uygulanan yargı mensubu alım heyetlerinin teşekkülleri incelendiğinde, yürütme organının süreçte ne denli önemli bir rol oynadığını görmekteyiz. Gerek mülakat heyetinin teşekkülü gerekse seçimlere onay verecek makamın yürütme erki olduğu gerçeği bu savı doğrular niteliktedir. Her ne kadar pek çok Avrupa ülkesinde bir heyet tarafından mülakatlar icra ediliyor olsa da bu heyetin seçiminde yürütmenin kısmen veya tamamen söz sahibi olduğu görülmektedir. Ancak bu ülkelerde yargının bağımsızlığı yargıç teminatları ile temin edildiğinden ötürü yürütmenin dahlinin olması çok tehlikeli görülmemektedir. Ülkelerden verilecek farklı uygulamalardan örnekler ile mülakat heyetlerinin yapılarını daha iyi incelemek mümkün olacaktır. Danimarka'da mülakatı, Yargı Atama Konseyi ile Danimarka Mahkeme İdaresi icra etmektedir. Ancak bu yapıların teşekkülünde Adalet Bakanı yetkilidir.⁶⁴ Hollanda Yargı Konseyince seçilen ve yirmi iki kişiden oluşan Milli Seçim Komitesi tarafından mülakatlar icra edilmektedir. Beş kişiden oluşan Komitenin üç üyesi yargı mensupları arasından, bir üyesi Adalet Bakanlığı teşkilatından, bir üyesi ise hukuk profesörlüğü, gazetecilik veya avukatlık gibi meslekleri icra eden kişilerden oluşur. Komiteyi oluşturan Konseyin Adalet Bakanınca teklif edilen isimlerden oluşması ve Kraliyet tarafından onaylanması yürütmenin bu süreçteki etkisini göstermektedir.⁶⁵ Benzer şekilde Slovakya'da da beş kişilik mülakat heyetinin teşekkülünde, yarısı siyasi makamlarca seçilen Yargı Konseyi ile Adalet Bakanı iki üyeyi belirlemektedir. Slovenya ve Çekya'da mülakatları mahkeme başkanları yapmaktadır. Mülakat sonucunda belirlenen isimler Yargı Konseylerine iletilmekte ve Bakanın teklifi ile Meclisin onayına sunulmaktadır. Doğrudan sahadan bir kişinin mülakatları yapması iyi görünse de her iki ülkede de mahkeme başkanları doğrudan devlet başkanı tarafından atandığı için bu ülkelerdeki sürecin yürütmenin etkisinden arınmadığı rahatlıkla söylenmektedir.⁶⁶ Ancak şu hususun göz önünde tutulması lazımdır ki devlet başkanının hâkim ve savcılarının seçimindeki rolü hususunda, hükümet sisteminin ne olduğu önem arz etmektedir. Zira başkanlık sistemlerinin aksine demokratik parlamenter sistemlerde devlet başkanı/monark siyaset üstü ve sembolik bir makamdadır. Her ne kadar hâkim ve savcılarının belirlenmesinde devlet başkanının rol alması bu sürecin yürütmenin etkisi altında kalmasına yol açıyor

64 The Danish Courts-an Organisation in Development, *Scandinavian Studies in Law*, 51, 2007, s. 585.

65 The Ministry of Justice of Netherland, *Appendix Two: Judicial Appointments Practice in Selected Overseas Countries*, <http://www.justice.govt.nz/publications/publications-archived/2004/appointing-judges-a-judicial-appointments-commission-for-new-zealand-a-public-consultation-paper-april-2004/appendix-two-judicial-appointments-practice-in-selected-overseas-countries> (Erişim Tarihi: 09.11.2020), 2004, s. 1.

66 Cristina Dallara, *Democracy and Judicial Reforms in South-East Europe: Between the EU and the Legacies of the Past*, Springer, London, 2020, s. 36-40; Spáč, s. 2093-2098.

olsa da parlamenter sistemin doğası gereği devlet başkanı kendisini siyasetten arındırmış ise bu yetki paylaşımında ciddi bir sıkıntı görmeye gerek yoktur.⁶⁷

Yürütmenin etkisinden önemli ölçüde arınmış heyetlerin varlığı da yok değildir. Örneğin İtalya'da mülakat sınavının değerlendirmesini Yüksek Yargı Kurulu'nca oluşturulan bir komite gerçekleştirir. 32 üyeden oluşan bu komitenin başkan ve başkan yardımcılığını, Yargıtay üyesi olabilme kriterlerini haiz bir hâkim veya savcı yapar. Komitenin diğer üyelerinin 22'si en az istinaf mahkemesinde çalışma yeterliliğine sahip hâkim veya savcılardan ve onlar arasından seçilmekte; 8'i ise Meclis tarafından nitelikli çoğunlukla seçilecek hukuk profesörlerinden oluşmaktadır.⁶⁸ Bu komitenin tüm kararları Yüksek Yargı Kurulu'nun onayına tabidir.⁶⁹ İngiltere ve Galler'de hakimlerin seçim sürecini yürütmek üzere 4 kişiden oluşan bir Seçim Kurulu kurulmaktadır. Anayasal Reform Yasasının 71. Maddesi uyarınca oluşan bu Kurul, İngiltere Yüksek Mahkemesi hâkimleri arasından seçilecek bir kişi ile Adalet Bakanı veya onun seçeceği bir kişi, Yargı Atama Komisyonu Başkanı veya onun seçeceği bir kişi ve üçüncü üye tarafından atanan bir kişiden teşekkül etmektedir.⁷⁰

Türkiye gibi siyasi anlamda ciddi kutuplaşmanın var olduğu, siyasette rövansist yaklaşımların sıklıkla görüldüğü bir ülkede, yargı mensuplarının seçimi işinin, yürütme organının etkisinden uzaklaştırılması gerek adalet gerekse siyaset dünyası için oldukça elzemdir. Zira bir yargı mensubunun göreve başlamasından ve anayasal hakkı olan mesleki bağımsızlığını elde ettikten sonra bile siyasi atmosferi gözlediği sıklıkla görülmektedir.⁷¹ Böyle bir atmosferin ol-

67 Çekya ve Slovenya'da devlet başkanını halk seçmektedir. Anayasalarından, devlet başkanlarının sistem içerisinde parlamenter sistemden çok da farklı bir konumda olmadığı anlaşılmaktadır. Bu sebeple bu ülkeleri parlamenter sistem olarak kabul etmek veya Boyunsuz'un belirttiği üzere bu ülkeleri başkanlı parlamenter sistem olarak görmek mümkündür. Bkz. Şule Özsoy Boyunsuz, Başkanlı Parlamenter Sistem, 2. Bs. İstanbul, On İki Levha, 2014. Her iki ihtimalde de Anayasaların devlet başkanına biçtiği rolün dışına çıkılmadan bu görev icra ediliyorsa böylesi bir yetkinin Slovenya ve Çekya Devlet Başkanına verilmesinde bir beis görmemek gerekir. Asıl sorun edilmesi gereken husus, Adalet Bakanı'nın rol aldığı süreç olmalıdır.

68 Giuseppe Di Federico, Recruitment, Professional Evaluation, Career and Discipline of Judges and Prosecutors in Italy, Ed. Giuseppe Di Federico, *Recruitment, Professional Evaluation and Career of Judges and Prosecutors in Europe*, Lo scarabeo, Bologna, 2005, s. 131.

69 Dönmez, s. 3-4; Ichino, s. 14.

70 The Constitutional Reform Act, 2005 c.4, Md. 71.

71 CHP Milletvekili Dursun Çiçek, bir hâkim ile yaptığı görüşmeyi şu şekilde aktarmıştır: "...bizim iktidarı yargılayacak gücümüz yok iktidarı düşürmek muhalefete düşer sizin göreviniz, siyasetçilerin görevi. Onları iktidardan indirin bakan biz onları nasıl yargılıyoruz göreceksiniz. Başsavcılar var bunu diyen" Her ne kadar doğruluğu tespit edilemez olsa da aktarılan bu bilgidен, birtakım yargıçların, değişecek siyasi atmosferi bekleyip buna göre tutum alacağı çıkartılmaktadır. Bkz.: T24, "Dursun Çiçek: 'AKP'yi İktidardan İndirin Bakan Onları Nasıl Yargılıyoruz Göreceksiniz' Diyen Başsavcılar Var", 2018, t24.com.tr/haber/dursun-cicek-akpyi-iktidardan-indirin-bakan-onlari-nasil-yargiliyoruz-goreceksiniz-diyen-bassavcilar-var,700647, (29.12.2020). Benzer

duğu bir ülkede, yargı mensubu olmak isteyenlerin, seçim ve staj eğitimi döneminde yürütmeye yakın olabilmek için siyasi atmosferden faydalanmak adına neler yapabileceğini tahmin etmek pek de zor olmasa gerek. Siyasetin günlük değıştiği, iktidar değıştiğinde devlet kadrolarının da büyük ölçüde değıştiği bir ülkede yargının bağımsızlığının sağlanması adına yürütmenin hâkim ve savcı adaylarının belirlenmesi sürecindeki kontrolünün azaltılması gerekecektir.

Mülakat heyetinin teşekkülü konusunda reformun bir ihtiyaç haline geldiğini sıklıkla zikredilmektedir. Yanık “yargı mensuplarını daha mesleğe girerken siyasal referans arama telaşına düşüren, Adalet Bakanlığı’na bağımlı hale getiren ve bu yönüyle yargı bağımsızlığına ve teminatına aykırı olan mülakat sistemi mutlaka değışmelidir” diyerek mülakat sınavı uygulamasının değışmesi gerektiğine işaret etmiştir.⁷² Kimi yazarlara göre yargı mensuplarının belirlenmesi, HSK’nın tekelinde olmalıdır.⁷³ Aynı şekilde Yargıda Durum Analizi Toplantıları Sonuç Raporunda da aynı hususa değinilerek, HSK veya Adalet Akademisinin, adaylık seçim sürecini tümüyle kontrol etmesi gerektiği vurgulanmıştır.⁷⁴ Ancak bu durumda HSK’nın, “süper yetkilerle” donatılmış, tüm yargı mensuplarını ve dolayısıyla yargıyı kontrol eden bir kurum haline gelmesini sağlaması açısından eleştirilmelidir. HSK’nın süper yetkiler ile donatılması, HSK’nın yargı organı üzerinde ciddi sayılabilecek bir tahakkümünün de oluşmasına yol açabilecektir. HSK’nın üye teşekkülünde rolü olan makamların, dolaylı olarak yargı organı üzerinde de etkinliği oluşacaktır. Ayrıca, adayların seçim işleminin HSK tekeline verilmesi, yargıyı kendi içinde alım yapan kapalı bir kutuya dönüştürecek ve yargıçlar egemenliğine neden olacaktır.⁷⁵ Giegeric’e göre, mülakat heyetinin yedi üyesinden en fazla biri Adalet

şekilde 7 Haziran 2015 seçimlerinde iktidar partisi AK Partinin meclis çoğunluğunu kaybetmesi üzerine oluşan 5 aylık iktidar boşluğundan dolayı birçok önemli davada kararlar alınmayarak bekletilmiş veya iktidar partisinin zayıflığını fırsat bilen bazı hâkimler bu fırsatı değerlendirerek kendi ideolojileri doğrultusunda karar vermekten çekinmemişlerdir. Söz konusu dönemde FETÖ irtibatlı olarak düşünölen birtakım hakimlerin kararları ile ilgili medyada pek çok yazı çıkmıştır. Söz konusu kararları alan kişilerin darbe teşebbüsü sonrası ihraç edilmesi de yukarıda zikredilen yargıyı destekler niteliktedir. Akşam, *Paralel Hakimler Haddini Aştı*, 7 Eylül 2015, <http://www.aksam.com.tr/guncel/paralel-hakimler-haddini-asti/haber-440547> (Erişim Tarihi: 20.09.2020).

72 Murat Yanık, *Yargının Yönetimi ve Denetimi*, DER Yayınları, İstanbul, 2014, s. 400.

73 İbrahim Okur, *Referandumdan Sonra HSYK: HSYK’nın Yeni Yapısı ve İşleyişine Dair Yuvarlak Masa Toplantısı*, TESEV Yayınları, İstanbul, 2012, s. 17.

74 HSK Strateji Geliştirme Bürosu, *Yargıda Durum Analizi Toplantıları Sonuç Raporu*, HSYK, Ankara, <http://www.hsyk.gov.tr/dosyalar/Yargıda-Durum-Analizi-Toplantı%20B1lari-Sonuc-Raporu.pdf>, (09.09.2020), 2012, s. 32.

75 Thomas Giegeric, *Türkiye Cumhuriyeti Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu: Çalışma ve Performans Değerlendirme Raporu*, <http://www.abgm.adalet.gov.tr/pdf/YARGININ%20BA%20C4%9EIMSIZLI%20C4%9E%20TARAFSIZLI%20C4%9E%20HAKKINDA%204.%20C4%BoST%20C4%Bo%20C5%9EAR%20C4%Bo%20Z%20C4%BoYARET%20RAPORU.pdf>, (11.09.2015), 2013, s. 9.

Bakanlığı teşkilatından seçilmeli, Türkiye Adalet Akademisi iki üyeyi seçmeli, Baroların deneyimli bir üyesi heyette yer almalı ve geriye kalan 3 üye ise HSK tarafından hâkim ve savcılar arasından seçmelidir.⁷⁶ Yılmaz ise mülakat kurulu üyelerinin en az yarısının Adalet Bakanlığı teşkilatı dışından seçilecek kişilerden oluşturulmasının anayasal bir zorunluluk olduğunu düşünmektedir. Yazar ayrıca, yargı bağımsızlığı konusunda hassasiyet taşıyan her siyasi iktidar veya muhalefetin, doktrinde açıklanan görüşler doğrultusunda düzenlemeler getirmesi, yargı bağımsızlığı adına sergilenebilecek en samimi tavırlardan biri olacaktır diyerek konunun önemine vurgu yapmaktadır.⁷⁷

Mülakat sınavının icrasının, seçimi yürütme organının etkisinden azami ölçüde arındırılmış, kamu tüzel kişiliğini haiz, kendi bütçesi olan bir kuruma bırakılması gerekmektedir. Bu yapının Türkiye Adalet Akademisi olması düşünülebilir. Ancak bu durumda bu kurumun yapısında, değişikliğe gidilerek “Bakanlık ilgili kuruluşu” olduğu hükmünün mevzuattan çıkarılması gerekmektedir. Ayrıca, Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile düzenlenen bu kurumun Meclis tarafından çıkarılan bir kanun ile düzenlenmesi, yürütmenin etkisinin kırılması açısından elzemdir. Üye teşekkülünde de değişikliğe gidilerek belli bir yıl görev yapacak ve sınavları icra edecek ayrı bir üye grubunun daha seçilmesi düşünülebilir. Doğal olarak üye teşekkülü konusunda da yürütme aleyhine ilave düzenlemelerin yapılması sağlanmalıdır. Gerek yazılı sınav gerekse de mülakat sınavının icrası hususunda görev yapacak olan söz konusu yeni yapı sayesinde, ileriki başlıklarda zikredilecek olan öneriler ile birlikte, yargıçların bağımsızlığını daha göreve başlamadan sağlayabilmek mümkün olabilecektir. Bu kurumun teşekkülünde ise yasama, yürütme ve yargı organlarının iç içe olacağı bir seçim usulü öngörülebilir. Esasen bu kurumun teşekkülü ayrı bir akademik çalışmanın konusu olacak kadar uzun ve derinlik arz etmektedir. Ancak en azından şurası net bir şekilde söylenebilir ki yürütmeye doğrudan üye seçme yetkisinin verilmemesi daha uygun olacaktır. Yürütmeye az sayıda seçim hakkı verilmesi ve yürütmenin seçeceği bu isimlerin başkaca merciler tarafından belirlenerek yürütmeye sunulması şeklinde bir tasarım düşünülebilir. Ayrıca yasamaya verilecek üye seçme yetkisinin, yürütmenin yasamada genellikle çoğunluğu elde edebilmesi gerçeğine göre tasarlanması gerekmektedir. Bu sebeple, parlamentoda liyakatine güvenilen kişiler üzerinde uzlaşmayı sağlayacak bir oranın, nitelikli çoğunluğun, belirlenmesi düşünülebilir. Kurumun üyelerinin belirlenmesinde yargı organı mensuplarına da hatırı sayılır bir pay

⁷⁶ Giegeric, s. 9.

⁷⁷ Halit Yılmaz, “Hâkim ve Savcı Adayı Alımında Mülakat Sınavına İlişkin Hukuksal Sorunlar”, *TBB Dergisi*, Sayı 93, 2011, s. 44-45.

ayrılması da söz konusu kurumun yapısının yasama ve yürütmeden bağımsızlığını temin etmeye yarayabilecektir.

Mevcut sistemde mülakat heyetinde olan kişilerin ayrıca görev yaptığı bir makam vardır. Bu kişiler esas meşguliyetlerini bırakarak, yılın farklı zamanlarında aylar boyunca mülakata çağrılan yüzlerce hatta binlerce kişi ile görüşmektedirler. Bu durum da haliyle ilgili kişinin yapacağı her iki işin de aksamasına sebep olabilmektedir. Bunun yerine, işi sadece hâkim ve savcılık test ve mülakat sınavını icra etmek olan kişilerin belirlenmesi düşünülebilir. Sınavların bölünerek yıl boyunca farklı zamanlarda yapılması; kontenjanların da bu bölünen sınavlara dağıtılması mümkündür. Böylece mülakat heyeti, yılın her dönemine yayılan görevlerini bir zaman kısıtlaması yaşamadan ve acele ederek esas işine dönme telaşına kapılmadan icra edebilecektir.

Mülakat heyeti ile ilgili son olarak bahsedilmesi gereken husus, mevcut sistemde heyette bulunan kişilerin, mülakat sonrasında mevcut mesleklerine dönmeleri ile ilgilidir. Mülakat heyetinde bulunan kişilerin, 3-4 yıl gibi bir süre ile seçildikten sonra biten heyet üyeliği sonrasında kamuda çalışmasını engelleyecek bir şartın koyulması, heyet üyelerinin daha özgür bir şekilde görevlerini icra etmelerini sağlayabilecektir. Böylece, hiçbir kurum veya kişi tarafından kolaylıkla baskı altına alınamamış ve görevinin icrası sonrası ile ilgili bir kuşku ve endişeye kapılmamış olacaktır. Ancak bu durumun getirebileceği bir olumsuzluk da oluşacaktır. Bir nevi emeklilik ile sonuçlanacak olan mülakat heyet üyeliği sebebiyle her daim emekliliği yaklaşacak olan kişilerin başvuru yapma isteği oluşacaktır. Yaşı altmışa gelmiş heyet üyeleri ile adaylar arasında mantık, gelenek, kültür gibi pek çok konuda kuşak farkı oluşmasına yol açabilecektir. Ancak mülakat sisteminin birazdan izah edileceği şekilde bilgi ve beceri üzerine şekillenmesi sayesinde, heyet üyelerinin bu tür farklılıkları hesaba katma ihtimali ortadan kaldırılacaktır.

b. Mülakat Sınavının İcrası

Mülakat, adayların liyakat seviyesinin değerlendirilmesinde yaygın bir şekilde kullanılan bir yöntemdir. Ezberci mantığı dışlayan, analitik zekayı ölçme hususunda yardımcı olan bu metodun kullanımında kamu yararı bulunmaktadır.⁷⁸ Nitekim mülakatın hâkim ve savcı adaylarının belirlenmesi sürecinde de önemli bir yeri bulunmaktadır. Mülakat sınavında adayların, her biri yirmişer puanlık beş farklı ölçüt üzerinden değerlendirilmesi yapılmaktadır. Bu sınavda, ilgilinin şu yetileri ölçülmektedir:

⁷⁸ Nitekim Anayasa Mahkemesi de mülakat sınavının Anayasaya aykırı olmadığı yönünde karar vererek mülakat sınavının önemine değinmiştir. Bkz. Anayasa Mahkemesi, E.: 2005/47, K.: 2007/14, K.T. 07/02/2007 Anayasa Mahkemesi, E.: 2006/162, K.: 2007/15, K.T. 07/02/2007.

- a) Muhakeme gücünün,
 b) Bir konuyu kavrayıp özetleme ve ifade yeteneğinin,
 c) Genel ve fizikî görünümünün, davranış ve tepkilerinin mesleğe uygunluğunun ve liyakatinin,
 d) Yetenek ve kültürünün,
 e) Çağdaş bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı...”⁷⁹

Mülakat heyetindeki her bir üyenin verdiği puanlar ayrı ayrı tutanağa bağlanmaktadır. Mülakat sınavında alınan puanın %30’u ile yazılı sınavda alınan puanın %70’i toplanmakta ve nihai sıralamaya göre adayların kazanıp kazanmadığı belirlenmektedir. Adayların başarılı sayılması için yetmiş puanın üzerinde bir puana sahip olması gerekmektedir.⁸⁰ Bir diğer ifade ile yazılı sınavda bir aday Türkiye birincisi olup mülakatta da yetmiş puanın altında kaldığı, örneğin 65 aldığı, varsayımında ilgili aday elenmektedir. Bu adayın nihai puanından daha düşük nihai puana sahip adaylar mülakatta yetmiş üstünde bir puan aldığı için kazanabilmektedir.

Görüldüğü üzere Türkiye’de sözlü sınav değil mülakat sınavı icra edilmekte ve bu aşamada adayların mesleki bilgileri ölçülmemektedir. Avusturya’da adayların mesleğe uygunluğunun Türkiye’deki gibi ölçüldüğü görülmektedir. Adayların hukuki konulardaki bilgilerinin ölçülmeyeceği şekilde mülakat sınavı icra edilmektedir.⁸¹ Buna karşın Hollanda’da, adayın analitik kapasitesi, kararlılığı, baskı altında fikir üretebiliyor olması, iyi iletişim kurabilmesi, kuvvetli muhakeme yeteneğinin olup olmadığı incelendiği gibi adli konulardaki uzmanlığı da incelenmektedir.⁸² Fransa’da ise yazılı sınavı geçen adayların oldukça değişik alanlarda mesleğe uygunluğu ölçülmektedir. Öncelikle adaylar ile genel bir mülakat yapılmaktadır. Akabinde 4 farklı hukuki konuda sözlü sınav icra edilmektedir. Birinci aşamada, ticaret veya idare hukuku; ikinci aşamada, ceza veya kamu ve Avrupa hukuku alanında tercih edilecek konularda sözlü sınav yapılmaktadır. Üçüncü ve dördüncü aşama ise ilk iki aşamada seçilen konulara göre değişmekte ve aday; yargı teşkilatı, idare mahkemeleri, ceza muhakemesi, medeni usul ve idari yargılama hukuku alanlarından belirlenen konularda sözlü sınava alınmaktadır. Bu aşamalardan sonra adaya yabancı bir dil üzerin-

79 2802 Sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu, 1983, Md. 9A/10.

80 2802 Sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu, 1983, Md. 9A/11, 14.

81 Georg Stawa, Recruitment, Professional Evaluation and Career of Judges and Prosecutors in Austria, Ed. Giuseppe Di Federico, *Recruitment, Professional Evaluation and Career of Judges and Prosecutors in Europe*, Lo scarabeo, Bologna, 2005, s. 6.

82 Langbroek, s. 166.

den sözlü sınav yapılmakta ve adayın dil becerisi ölçülmektedir.⁸³ Benzer usul, İtalya’da da görülmektedir. Adaylarla, Avrupa Birliği resmi dillerinden tercih edecekleri bir dil ile mülakat gerçekleştirilmektedir. Ayrıca İtalyanca üzerinden 9 farklı hukuk disiplini ile ilgili sorular yöneltilmektedir.⁸⁴ İspanya’da ise yazılı sınav sonrasında iki farklı aşamadan oluşan sözlü sınav icra edilmektedir. İspanya’da sözlünün ilk aşamasında 75 dakika boyunca aday, 300 farklı hukuki konu arasından seçilen 5 farklı konuda sorulan sorulara cevap vermektedir. Sözlünün ikinci aşamasında da adaylar aynı şekilde 75 dakika süren ve 300 konudan seçilen 5 konu hakkında imtihan edilmektedir. Oldukça zorlayıcı olan bu aşamadan geçmek için adayların cevapları adeta “resital” yaparcasına vermesi beklenmektedir. Adayların sınava girmek için ortalama 4 yıla yakın bir süre ücret karşılığında tuttukları hâkim veya savcı emeklilerinden eğitim aldıkları zikredilmektedir.⁸⁵ Almanya’da eyalet ve şehirlerde farklı ancak birbirine benzeyen sözlü sınav usulleri görülmektedir. Örneğin Duesseldorf’ta, hakimlik mesleği hakkında 10 dakika; adayın bir duruşma canlandırması için 5 dakika; adayın kişiliğini analiz etmek için 20 dakika; yine bir kurgusal duruşma için 10 dakika; bir konu hakkında diğer adaylar ile grup tartışması için 30 dakika süren bir sözlü sınav usulü kurgulanmıştır.⁸⁶

Mülakat ana başlığının başında zikredildiği üzere mülakat sınavının sözlü sınav olarak değiştirilmesi yerinde olacaktır. Sözlü sınavlarda hem adayın mesleğe uygunluğa dair bilgi birikimi ölçülmekte hem de mesleğe uygun tavır, davranış, yetenek ve kültürel durum ölçülmektedir. Adayların bilgi birikiminin sadece test usulü ile ölçülmesi, adayların eksik değerlendirilmesine yol açabilmektedir. Bu sebeple adayların bilgilerinin ölçülmesinde Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) hâkim adaylarının seçiminde olduğu gibi veya yukarıda zikredilen ülkelerde olduğu gibi adayların içtihadî bilgi derinliği ölçülebilir. Adayların yazılı sınav sonrasındaki aşamada birtakım kurgusal davalar üzerinden bilgi düzeylerinin tespiti, mesleğe uygunluk açısından daha doğru sonuçlar verebilecektir.

Türkiye’de zikredildiği şekilde icra edilen mülakat sınavı, hâkim ve savcı adaylığını kazanma sürecinde en çok tartışılan, eleştirilen, reform gerektiren ve davalara konu edilen kısımdır. Bu noktada ilk değerlendirilmesi gereken husus, mülakat sınavının varlığıdır. Anayasa Mahkemesi 1990 yılında vermiş olduğu kararında, yargı mensuplarının adaylıktan mesleğe giriş sürecin-

83 Errera, s. 48.

84 Giuseppe, s. 136.

85 Poblet, Casanovas, s. 193.

86 Riedel, s. 82-83.

de mülakat sınavının tek başına uygulanmasını ve söz konusu sınavı Adalet Bakanlığı’nın yapacak olmasını doğru bulmamıştır.

“Herkesin eşit koşullarda yarışmasını sağlayan yazılı sınav yerine, kuşku uyandırabilecek öğeler taşıyan ve her zaman öznel değerlendirmeyi birliğinde getiren, sözlü sınavın, yeşlenmesini kamu yararı düşüncesiyle bağdaştırmak güçtür... ..Nesnellığı hususunda güven verebilecek ve adayların yalnız biçimsel değil fiilen de yargısal haklarını kullanmalarına olanak sağlayacak bir yöntem yerine öznel değerlendirmelere açık, sözlü sınavın tek başına sonucu etkilemesine izin vermek, Anayasa’nın hâkim ve savcılara adaylık döneminden itibaren tanıdığı güvence ile bağdaşmamaktadır.”⁸⁷

Anayasa Mahkemesi yapmış olduğu değerlendirmede, mülakat sınavı ile siyasi iktidarın, kanuna, hukuka ve vicdani kanaatlerine göre karar vermek zorunda olan hâkimlerin yetiştirilmesinde doğrudan doğruya yetkili ve ege-men bir hale getirilmiş olduğuna dikkat çekmiştir. Ayrıca mülakat sınavlarında hâkim ve savcı adaylarının, siyasal otoritenin süzgecinden geçmesinin, hâkimlik teminatı ve yargı bağımsızlığı açısından çok büyük sakıncalar doğurabileceğinin altını çizmiştir.⁸⁸ Zira mülakat heyetinin teşekkülünde bir reform yapılmadan icra edilecek sözlü sınavlarda siyasal otoritenin eğilimlerinin önemli bir etken olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Bu sebeple mülakat sınavından önce yazılı sınavın yapılıyor olması ve değerlendirmede mülakatın etkisinin nispeten daha az olması oldukça önemlidir.

Değinilmesi gereken bir diğer husus ise mülakat sınavında kullanılan değerlendirme ölçütleridir. Her ne kadar günümüzde adayların seçiminde yazılı sınava ilaveten mülakat sınavı yapılıyor olsa da değerlendirme ölçütlerinin soyut, subjektif ve ucu açık olduğu yorumu yapılabilmektedir. Örneğin, mülakat sınavının değerlendirme ölçütlerinden biri olan “*genel ve fiziki görünümünün, davranış ve tepkilerinin mesleğe uygunluğu*” kriterinin kaldırılması yerinde olacaktır. Esasen diğer kriterlerde de bir miktar subjektiflik olsa da diğer kriterler, icra edilecek olan meslekte aranan nitelikleri bulmaya yardım edecek hususlardır. Ancak bir insanın görünüş kriterinin, icra edeceği mesleğe ne gibi bir uygunluğu olabilir sorusu akla gelmektedir. Nitekim 1982 Anayasasının “Kamu Hizmetine Girme Hakkı” başlıklı 70. maddesine göre, “Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği

87 Her ne kadar söz konusu karar, hakim ve savcıların başarılı sayılarak aday olarak göreve başlamaları ve stajı bitirmeleri sonrasında mesleğe geçiş aşamasında yapılan sınavı konu alıyor olsa da mülakat ile ilişkisi sebebiyle önem arz eden bir karardır. Mahkeme tek başına mülakat sınavının var olmasını eleştiri konusu yapmaktadır. Anayasa Mahkemesi, E.: 1990/13, K.: 1990/30. K.T. 20/11/1990.

88 Anayasa Mahkemesi, E.: 1990/13, K.: 1990/30 K.T. 20/11/1990.

niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.” Anayasanın bu hükmünden “kamu hizmetlerine girme konusunda vatandaşların girmek istedikleri kamu hizmetinin gerektirdiği objektif nitelikler dışında herhangi bir ayırma tâbi tutulamayacakları” sonucuna ulaşmak yanlış olmayacaktır.”⁸⁹ Bir kişinin genel ve fiziki görünümünün mesleğe uygunluğu ölçütünün, oldukça ucu açık, objektiflikten uzak ve Anayasanın çizdiği sınırları esneten bir kaide olduğunu söyleyebilir. Bunun yerine adaylardan tam teşekküllü bir hastaneden mesleği yapmaya elverişli olup olmayacakları hususunda bir rapor getirmeleri istenebilir. Hazırlanacak bir yönetmelik/yönerge/genelge ile sağlık yetkililerine, mesleğe uygunluktan kast edilenin ne olduğu somut ve yoruma çok açık olmayacak kriterler ile izah edilebilir. Bu sayede mülakat heyetinin sübjektif değerlendirmelerinin önüne geçilebilmiş olunacaktır.

Kanunda belirtilen kriterler incelendiğinde, hâkim-savcılık gibi önemli bir meslek grubu mensuplarının böylesi esnek addedilebilecek kriterler ile yürütmenin ağırlığı olan bir mülakat heyeti tarafından seçiliyor olması eleştirilerin sesini daha da yükseltmektedir. Her ne kadar yukarıda mülakat heyeti için yapılan öneriler doğrultusunda bir reform gerçekleşerek heyetin yapısı tadil edilse de bunu yeterli görmemek gerekecektir. Örneğin mülakatın etki puanının azaltılması düşünülebilir. Mülakatın nihai puana etki derecesi %30 yerine %20'ye düşürülmesi, sübjektif kriterlerin muhtemel olumsuz etkilerinden kurtulmaya vesile olabilecektir. Ayrıca Türkiye çapında yazılı sınavda derece yapanları, elemek için mülakatta yetmiş puanın altında not verilmesi ihtimalini de ortadan kaldırmak için mülakatta baraj uygulamasının kaldırılması veya elliye düşürülmesi düşünülebilir. Elbette ki bu durum, ezber yeteneği kuvvetli olup test sınavından yüksek alan ancak muhakeme yeteneği yeterli düzeyde olmayıp mülakattan düşük puan alan adayların sınavı kazanarak staj eğitimine başlaması gibi sakıncalı bir neticeye yol açabilecektir. Ancak bu kişilere, staj eğitiminde muhakeme eksikliklerinin takviyesi yapılarak bu kişilerin söz konusu eksikliklerinin giderilmesi sağlanabilir. Bu noktada, yarar zarar dengesi yapmak gerekmektedir. Mülakat heyetinin siyasi saikler ile başarılı adayları yetmiş barajı uygulamasının arkasına sığınarak eleyebilme ihtimali mi yoksa muhakeme yeteneğinde birtakım kusurlar olan adayların staj eğitiminde bunu takviye edecek olmaları mı daha az zararlıdır? Bu soru üzerine geçmiş tecrübelerden de istifade ederek samimiyetle eğildiğinde, yasa koyucunun doğru cevabı kolaylıkla bulacağı aşıkardır.

İdarenin faaliyet alanının geniş ve çeşitli olması sebebiyle her türlü işleminin kanun ile belirlenmesi mümkün değildir. Bu sebeple idareye belli sınırlarda

89 Yılmaz, s. 37-38.

takdir hakkı tanınmaktadır.⁹⁰ İdarenin bu takdir hakkını kötüye kullanmaması gerektiği gibi mahkemelerin de idarenin takdir hakkını kaldırarak şekilde karar vermemesi gerekmektedir. Ancak mahkeme idarenin takdir yetkisini açık takdir hatası ve ölçülülük açısından irdeleyebilmektedir.⁹¹ Doğası gereği denetimi zor olan mülakat sınavının şeffaflaştırılması gerekmektedir. Anayasada yer alan hak arama hürriyeti ile idarenin işlem ve eylemlerinin yargısal denetime açık olması kuralı, mülakat sınavının şeffaf bir şekilde icra edilmesi halinde anlam kazanabilecektir.⁹² Bu noktada idareye büyük görev düşmektedir. İspat yükünün idarede olduğu da göz önüne alındığında, idarenin yapmış olduğu işlemin yargısal denetimini sağlamakla da yükümlü olduğu, aksi takdirde idari işlemin sebep unsuru bakımından hukuka aykırı olacağı zikredilmelidir.⁹³ Elbette bu mantığa ulaşmak zorlu bir yolun sonucunda mümkün olmuştur. Zira Danıştay uzunca bir süre, mülakat sınavına itiraz eden adaylar için, sözlü sınavlar ile ilgili, yazılı kanıtın bulunmaması nedeniyle gerek mahkeme heyetlerinin gerekse bilirkişilerin bir inceleme yapma imkanının bulunmadığını belirterek adayların taleplerini reddetme eğiliminde olmuştur. İspat yükünün başvuruca olması anlayışı uzun bir süre devam etmiştir.⁹⁴ Danıştay bu içtihatlarından dönerek, idarenin mülakatta yapmış olduğu işlemin nedenini ses ve görüntü kaydı veya detaylı tutanak ile somut bir şekilde ortaya koyması gerektiğine ilişkin kararlar vermiştir. Danıştay kararlarında, mülakat heyetinin ayrı ayrı verdikleri puanların, sorulan soruların ve bunlara verilen cevapların neler olduğuna dair notların tutanak ve imza altına alınmış olması gerektiğini belirtmiş ve gerekli altyapı ve düzenlemelerin yapılmasını hukuka bağlı ve saygısı olan bir idarenin görevi olduğunu zikretmiştir.⁹⁵ Bu içtihatlar sayesinde idarenin takdir hakkı dolaylı bir şekilde daraltılmıştır. Böylece mahkemeler, idarenin takdir hakkının kullanımında açık takdir hatası, ölçsüzlük ve eşitsizlik olup olmadığını kontrol edebilme imkanına kavuşmuş olmaktadır.

90 Turgut Tan, "Sınav ve Jüri Değerlendirmelerinin Yargısal Denetimi", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt 51, Sayı 1, 1996, s. 412.

91 Yasin Sezer, Hüseyin Bilgin, "Sözlü Sınavların Yargısal Denetimi", *TBB Dergisi*, Sayı 86, 2009, s. 181; Tan, s. 421-422.

92 Yılmaz, s. 40.

93 Metin Günday, *İdare Hukuku*, İmaj Yayını, Ankara 2003, s. 140.

94 Danıştay, 5. D., E.: 1982/1421, K.: 1985/1858, K.T.: 11/06/1985; Danıştay, 8. D., E.: 1989/302, K.: 1989/671, K.T.: 13/09/1989.

95 Danıştay 12. D., 24.12.1997, E.1997/857, K.1997/4259, K.T. 24/12/1997; Danıştay, 5. D., E.: 1999/2771, K.: 2002/2723, K.T.: 10/06/2002; Danıştay 8. D., E.: 2004/341, K.: 2004/3332, K.T. 20/09/2004; Danıştay, 8. D., E.: 2004/1367, K.: 2004/3878, K.T.: 19/10/2004; Danıştay 5.D., E.: 2007/1771, K.: 2008/3008, K.T. 21/05/2008; Danıştay, 12. D., E.: 2008/535, K.: 2008/3422, K. T.: 09/06/2008; Ankara 12. İdare Mahkemesi, E. 2018/2658, K.2018/2516, T. 21/12/2018; Danıştay 2. D., E.: 2017/373, K.: 2018/3335, K.T.: 17/05/2018; Danıştay 12. D., E.: 2020/80, K.: 2020/1719, K.T.: 03/03/2020.

Mülakat sınavlarının teknolojik imkanlardan faydalanılarak ses ve görüntü kaydı yapılacak şekilde icra edilmesi, denetimin kolaylaştırılması açısından oldukça faydalı olacaktır. Böylece mülakat heyeti de değerlendirme hususunda her türlü kararın mahkemede denetleneceği bilinci ile hareket ederek objektiflikten ödün vermemeye çalışacaktır. Ses ve görüntü kaydı yerine detaylı tutanağın yeterli görülmesi sakıncalı görülmelidir. Zira mülakat heyetinin art niyetli tutum içerisinde oldukları bir adayın vereceği cevabı tutanaklara yine heyet geçirecektir. Her ne kadar aday mahkemede yeterli cevap verdiğini belirtse de söz konusu değerlendirme, mülakat heyetinin tutanakları üzerinden yapılacaktır. Bu durum, silahların eşitsizliği gibi bir durumu ortaya çıkardığından, sesli ve görüntülü kayıt altında sınavın icrası yapılmalıdır.

Bir diğer önem arz eden husus ise mülakat heyeti tarafından sorulacak soruların doğaçlama olarak değil önceden hazırlanması şeklinde yöneltilmesidir. Her bir adayın, kapalı zarflardan birini seçerek içinden çıkacak olan sorulara cevap vermesi düşünülebilir. Böylece adaya göre soru sorulamaması sağlanmış olunacak ve eşitlik ilkesi çerçevesinde mülakat sınavı icra edilebilecektir.

Sonuç

Yargıya olan güvenin oldukça düşük seviyelerde olması, mahkemelerde yaşanan şahsi tecrübelerden ziyade, yargı organı ile ilgili vatandaşlardaki algılardan kaynaklanmaktadır. Hiçbir yargı sürecinin içinde bulunmayan vatandaşlarda dahi bu güven kırıklığının sebebi iyi araştırılmalı ve acilen çözümler getirilmelidir. Yakın dönemde, seri muhakeme, basit yargılama, dostane çözüm yöntemlerinin hukuk hayatına girmesi ve etkinleştirilmesi ve yargı mensuplarına soruşturma ve kovuşturmalar için hedef sürelerin belirlenmesi sayesinde yargının hızlanması yargıya olan güveni artıracak eylemler olarak görülebilir. Osman Gazi'ye atfedilen "geciken adalet, adalet değildir" sözü gereği söz konusu tedbirler sayesinde adaletin hızlandırılarak muhakeme denizinde vatandaşların boğulmaması sağlanmaya çalışılmıştır. Muhakemenin hızlanması, vatandaşların bu süreçten sonuç alma konusunda ümit beslemesine katkı sağlanmaktadır. Ancak alınan bu yapısal tedbirlerin yargıya olan güveni artırmadaki çarpan etkisini besleyecek başkaca tedbirlere daha ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktada, yargılamada hızlılığın temin edildiği gibi verilen kararların adalet duygusunu tatmin eder derecede olması da sağlanmalıdır. Bu da ancak liyakat sahibi yargı mensupları tarafından, tarafsız ve bağımsız bir şekilde muhakemenin nihayete erdirilmesi ile mümkün olabilecektir. Zira la-yık olmayan bir kişinin insanların kaderi üzerinde geniş yetkilere sahip olması korkutucu sonuçları beraberinde getirecektir.

Günümüzde en çok dillendirilen hususlardan birisi de hâkim ve savcı adaylarının belirlenmesi sürecinde bir reform ihtiyacının hasıl olmasıdır. Liyakat eksenli, objektif değerlendirme kriterlerine bağlanmış bir sınav sonucunda yargı mensuplarının belirlenmesinin ivedilikle sağlanmasının yargıya olan güveni artıracığı söylenebilir. Bu sayede hiç kimseden emir ve talimat almayan, ön yargılarından tamamen arınmış ve mesleğinde yetkin yargı mensuplarına sahip olunabilecektir. Bu bağlamda, zikredilen demokratik ülkelerdekine benzer şekilde hâkim ve savcı aday adaylarının sınava girmeden önce aranan niteliklerinde değişikliklerin yapılması düşünülmelidir. Belirlenen azami yaş sınırı asgari yaş sınırı ile değiştirilmeli, lisans eğitime ilaveten belirli bir yıl mesleki tecrübeye sahip olma ve/veya yüksek lisans yapma zorunluluğu getirilmelidir. Bu sayede lisans hayatından çıkıp gerek kişisel gerekse de mesleki olgunluk ve yetkinliğe ulaşmadan mesleğin getireceği büyük bir güce sahip olunması engellenebilmiş olacaktır.

Her ne kadar azımsanamayacak sayıda Avrupa demokrasisinde mesleğe kabul anlamında yürütmenin doğrudan ve dolaylı etkisini görmek mümkün olsa da Türkiye'de yaşanan acı tecrübeler gereği başkaca bir sistem kurgulama ihtiyacı gerekmektedir. Bu bağlamda sınav sisteminde bir değişikliğe gidilmesinin elzem olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Yazılı sınav hususunda ufak tadilatlar gerekse de esas değişimin mülakat sınavı için olması gerektiği zikredilmelidir. Öncelikle sınavların yıl boyunca yayılması ve mülakat heyetinin tam zamanlı bu görevde çalışan kişiler olması temin edilmelidir. Mevcut sistemdeki gibi aylarca süren mülakatlara katılan heyet üyelerinin başkaca kurumlarda memuriyetlerinin olmaması sağlanmalı. Bu kişilerin bağımsızlık ve özerkliği temin edilmiş kendi bütçesi olan bir yapıda istihdam edilmeleri; seçimlerinde yürütmenin ağırlığının asgariye indirilmesi temin edilmelidir. Mülakat sınavında değerlendirme ölçütlerinin teferruatı anlatıldığı üzere objektifleştirilmesi gerekmektedir. Sınav sorularının kapalı zarflar içinde önceden hazırlanması, sınavların teknolojik imkanlar ile kayda alınması ve bunun gibi diğer yenilikler ile alım sürecinin tekrar tasarlanması gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- Alan, Nuri, “Danıstay’ın 135. Yıl dönümü ve Danıstay ve İdari Yargı Günü Konuşması”, *Danıstay Kararlar Dergisi*, Sayı. 2, 2003.
- Anayurt, Ömer, *Anayasa Hukuku Genel Kısım*, 3. Baskı, Seçkin, Ankara, 2020.
- Association of Judges of Ireland, *Appointment to Judicial Office*, <https://aji.ie/the-judiciary/appointment-to-judicial-office/>, 23/12/2020.
- Aydın, Nurettin, “Weberyen Bürokraside Liyakat ve Türk Kamu Bürokrasisinden Bir Kesit”, *Sayıştay Dergisi*, S: 85, 2012
- Judicial Appointments Commission, *Eligibility for Legally Qualified candidates*, <https://judicialappointments.gov.uk/eligibility-for-lllegally-qualified-candidates/>, (23.12.2020).
- Akşam, *Paralel Hakimler Haddini Aştı*, 7 Eylül 2015, <http://www.aksam.com.tr/guncel/paralel-hakimler-haddini-asti/haber-440547> (20.09.2020).
- Bell, John, *Judiciaries within Europe, A Comparative Review*, Cambridge University Press, Cambridge, 2006.
- Bianet, *Engelliler de Hakim ve Savcı Olabilecek*, 2014, m.bianet.org/bianet/toplum/156936-engelliler-de-hakim-ve-savci-olabilecek, (24.12.2020).
- Boyunsuz, Şule Özsoy, Başkanlı Parlamenter Sistem, 2. Bs. İstanbul, On İki Levha, 2014.
- Carolan, Eoin, *The New Separation of Powers A Theory for the Modern State*, Oxford, Oxford University Press, 2009.
- Çıvgın, Ayşe Gül, “Platon’un Adalet ve Filozof Kral Anlayışı”, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Cilt 7, Sayı 1, 2018.
- Dallara, Cristina, *Democracy and Judicial Reforms in South-East Europe: Between the EU and the Legacies of the Past*, Springer, London, 2020.
- Di Federico, Giuseppe, “Recruitment, Professional Evaluation, Career and Discipline of Judges and Prosecutors in Italy”, Ed. Di Federico, Giuseppe, *Recruitment, Professional Evaluation and Career of Judges and Prosecutors in Europe*, Lo scarabeo, Bologna, 2005.
- Dönmez, Celalettin, *Avrupa Birliği Ülkelerinde Hâkim ve Savcıların Atanmalarına İlişkin Düzenlemeler*, <http://www.abgm.adalet.gov.tr/e-kutuphane/avrupa%20birli%C4%9Fi%20%C3%BClkelerinde%20hakim%20savc%C4%B1%20atamalar%C4%B1.pdf> (Erişim Tarihi: (08.05.2015), t.y.
- Eren, Abdurrahman, *Anayasa Hukuku Ders Notları*, On İki Levha, İstanbul, 2018, s. 631-634.
- Errera, Roger, “The Recruitment, Training, Career and Accountability of Members of the Judiciary in France”, Ed. Giuseppe Di Federico, *Recruitment, Professional Evaluation and Career of Judges and Prosecutors in Europe*, Lo scarabeo, Bologna, 2005.
- Ertaş, Türker, *Kuvvetler Ayrılığı İlkesi Bağlamında Yasama, Yürütme ve Yargı Organları Arasındaki İlişkiler*, Seçkin, Ankara, 2018.
- European Commission-European Judicial Network, *Legal professions - England and Wales*, 2007, http://ec.europa.eu/civiljustice/legal_prof/legal_prof_eng_en.htm, (11.05.2015).
- European Commission for Democracy Through Law (Venice Commission), *Judici-*

- al Appointments*, 2007, [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD\(2007\)028-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2007)028-e), 21.03.2021.
- European Commission for Democracy Through Law (Venice Commission), *Opinion on the Reform of the Judiciary In Bulgaria*, 1999, [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-INF\(1999\)005-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-INF(1999)005-e), 21.03.2021.
 - European Network of Council for the Judiciary, *Development of Minimum Judicial Standards II Report*, 2011-2012, http://birosag.hu/sites/default/files/allomanyok/nemzetkozi/english/final_report_standards_ii_2011-2012.pdf, (06.11.2020).
 - Giegeric, Thomas, *Türkiye Cumhuriyeti Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu: Çalışma ve Performans Değerlendirme Raporu*, 4 Şubat 2013, <http://www.abgm.adalet.gov.tr/pdf/YARGININ%20BA%20C4%9EIMSIZLI%20C4%9EI%20VE%20TARAFSIZLI%20C4%9EI%20HAKKINDA%204.%20C4%BoST%20C4%Bo%20C5%9EAR%20C4%Bo%20Z%20C4%BoYARET%20RAPORU.pdf>, (11.09.2015).
 - Gunnarsson, Helen W., “Judiciary So You Want to Be a Judge?”, *Illinois Bar Journal*, Cilt: 98, Sayı: 9, 2010.
 - Günday, Metin, *İdare Hukuku*, İmaj Yayını, Ankara 2003.
 - Hacib, Yusuf Has, (Terc. Muzaffer Dinçel), *Kutadgu Biliğ*, Gençlik Spor Bakanlığı, Ankara, 2019.
 - Hâkimler ve Savcılar Kurulu, *Hâkimler ve Savcılar Kurulu İstatistikleri*, hsk.gov.tr/istatistikler.aspx, (25.12.2020).
 - Hamilton, Alexander, *Federalist No: 78*, <https://www.congress.gov/resources/display/content/The+Federalist+Papers#TheFederalistPapers-78>, (04.10.2020).
 - HSK Strateji Geliştirme Bürosu, *Yargıda Durum Analizi Toplantıları Sonuç Raporu*, HSK, Ankara, 2012, <http://www.hsyk.gov.tr/dosyalar/Yargida-Durum-Analizi-Toplant%C4%B1lari-Sonuc-Raporu.pdf>, (09.09.2020).
 - Ichino, Giovanna, *Report on EJTN Questionnaires Concerning Initial Training in European Countries*, Scuola Superiore Della Magistratura, 2011.
 - Johannes, Riedel, “Recruitment, Professional Evaluation and Career of Judges in Germany”, Ed. Giuseppe Di Federico, *Recruitment, Professional Evaluation and Careers of Judges and Prosecutors in Europe*, Lo scarabeo, Bologna, 2005.
 - Kocaoğlu, Serhat Sinan, “Türkiye Cumhuriyeti Yargı Sisteminin Temel Sorunu ‘Hâkim (& Savcı) Niteliği’ ve Bu Hususta Eklektik Bir Çözüm Önerisi (Kassandra’nın Çılgılığı)”, *Ankara Barosu Dergisi*, Sayı 3, 2011.
 - Langbroek, Philip M, “Recruitment, Professional Evaluation and Career of Judges and Prosecutors in the Netherlands”, Ed. Giuseppe Di Federico, *Recruitment, Professional Evaluation and Careers of Judges and Prosecutors in Europe*, Lo scarabeo, Bologna, 2005.
 - Memurlar.net, *Hakimlik ve Savcılık sınavı barajının kaldırılmasının sonucu nasıl oldu?*, 2017, <https://www.memurlar.net/haber/640865/hakimlik-ve-savcilik-sinavi-barajinin-kaldirilmasinin-sonucu-nasil-oldu.html>, (24.12.2020).
 - Metin, Yüksel, “Türkiye’de Yargı Bağımsızlığına İlişkin Kimi Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, *Anayasa Yargısı*, Cilt 27, 2010.
 - Montesquieu, (Terc. Thomas Nugent), *The Spirit of Laws*, Botache Books, Kitchener, 1748.

- Muniz-Argüelles, Luis; Fraticelli-Torres, Migdalia, Selection and Training of Judges in Spain, France, West Germany, and England”, *Boston College International & Comparative Law Review*, Cilt 8, Sayı 1, 1985.
- Oberto, Giacomo, *Selection, Training, Career and Status of Judges: International Standards and Italian Experience*, <http://giacomooberto.com/yerevan/report.htm>, (05.12.2020), 2002.
- Okur, İbrahim, *Referandumdan Sonra HSYK: HSYK'nın Yeni Yapısı ve İşleyişine Dair Yuvarlak Masa Toplantısı*, TESEV Yayınları, İstanbul, 2012.
- Özbudun, Ergun, *Türk Anayasa Hukuku*, 15. bs., Ankara, Yetkin, 2016.
- Poblet, Marta; Casanovas, Pompeu, “Recruitment, Professional Evaluation and Career of Judges and Prosecutors in Spain”, Ed. Giuseppe Di Federico, *Recruitment, Professional Evaluation and Career of Judges and Prosecutors in Europe*, Lo scarabeo, Bologna, 2005.
- Sajo, Andras, *Limiting Government: An Introduction to Constitutionalism*, Central European University Press, Budapest, 1999.
- Sezer, Yasin; Bilgin, Hüseyin, “Sözlü Sınavların Yargısal Denetimi”, *TBB Dergisi*, Sayı 86, 2009.
- Spáč, Samuel, “Recruiting European Judges in the Age of Judicial Self-Government”, *German Law Journal*, Cilt 19, Sayı 5, 2018.
- Stawa, Georg, Recruitment, Professional Evaluation and Career of Judges and Prosecutors in Austria, Ed. Giuseppe Di Federico, *Recruitment, Professional Evaluation and Career of Judges and Prosecutors in Europe*, Lo scarabeo, Bologna, 2005
- Şen, Mustafa Lütfi, “Liyakat İlkesi ve Türk Personel Sistemindeki Uygulaması”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 28, 1995.
- T24, “Dursun Çiçek: ‘AKP’yi İktidardan İndirin Bakın Onları Nasıl Yargılıyoruz Göreceksiniz’ Diyen Başsavcılar Var”, 2018, t24.com.tr/haber/dursun-cicek-akpyi-iktidardan-indirin-bakin-onlari-nasil-yargiliyoruz-goreceksiniz-diyen-bassavcilar-var,700647, (29.12.2020).
- Tan, Turgut, “Sınav ve Jüri Değerlendirmelerinin Yargısal Denetimi”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt 51, Sayı 1, 1996, s. 412.
- Tekin, Abdurrahman, *Liberal Anayasal Sistemlerde Parlamento İçi Muhalefetin Rolü*, On İki Levha, İstanbul, 2019.
- Tekin, Zeki, Osmanlı Devleti, Ed. Abdurrahman Tekin, Ömer Temeli İlyas Frat Cengiz, *Osmanlı Ardl Devletlerinin Siyasal Sistemleri Cilt I*, 2. Baskı, Adalet, Ankara, 2020.
- The Conversation, *EU Court Case Sees British Citizen Seek Post-Brexit Rights in France*, theconversation.com/eu-court-case-sees-british-citizen-seek-post-brexit-rights-in-france-151335, (24.12.2020).
- The Danish Courts - an Organisation in Development, *Scandinavian Studies in Law*, Sayı 51, 2007.
- The Ministry of Justice of Netherland, *Appendix Two: Judicial Appointments Practice in Selected Overseas Countries*, <http://www.justice.govt.nz/publications/publications-archived/2004/appointing-judges-a-judicial-appointments-commission-for-new-zealand-a-public-consultation-paper-april-2004/appendix-two-judicial-appointments-practice-in-selected-overseas-countries>, (09.11.2020), 2004.

- Türk Dil Kurumu, <https://sozluk.gov.tr/>, (10.10.2020).
- United Nations, *Seventh United Nations Congress on the Prevention of Crime and the Treatment of Offenders*, <https://digitallibrary.un.org/record/115943/files/a-conf-121-22-e.pdf>, (20.11.2020).
- Uzun, Cem Duran, "Cumhurbaşkanlığı Sisteminde Yargı", *Seta Analiz*, Sayı 193, 2017.
- Vile, Maurice J. - C., *Constitutionalism and the Separation of Powers*, 2. bs., Liberty Fund, Indianapolis, 1998.
- Yanık, Murat, *Yargının Yönetimi ve Denetimi*, DER Yayınları, İstanbul, 2014.
- Yılmaz, Halit, "Hâkim ve Savcı Adayı Alımında Mülakat Sınavına İlişkin Hukuksal Sorunlar", *TBB Dergisi*, S. 93, 2011.
- Weber, Max, *Sosyoloji Yazıları*, (Haz) Hans H. Gerth/C. Wright Mills, (Çev) Taha Parla, Metis, 2019.
- 2709 Sayılı Türkiye Anayasası, 1982.
- 6087 Sayılı Hakimler ve Savcılar Kurulu Kanunu, 2010.
- 2802 Sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu, 1983.
- 34 Sayılı Türkiye Adalet Akademisi Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, 2019.
- 7072 Sayılı Kanun, 2018.
- 680 Sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 2017.
- The Constitutional Reform Act, 2005, (Great Britain).
- Anayasa Mahkemesi, E.: 1990/13, K.: 1990/30, K.T. 20/11/1990.
- Anayasa Mahkemesi, E.: 2005/47, K.: 2007/14, K.T. 07/02/2007.
- Anayasa Mahkemesi, E.: 2006/162, K.: 2007/15, K.T. 07/02/2007.
- Anayasa Mahkemesi, E.: 2014/113, K.: 2014/174, K.T. 13.11.2014.
- Ankara 12. İdare Mahkemesi, E. 2018/2658, K.2018/2516, T. 21/12/2018.
- Danıştay, 5. D., E.: 1982/1421, K.: 1985/1858, K.T.: 11/06/1985.
- Danıştay, 8. D., E.: 1989/302, K.: 1989/671, K.T.: 13/09/1989.
- Danıştay 12. D., 24.12.1997, E.1997/857, K.1997/4259, K.T. 24/12/1997;
- Danıştay, 5. D., E.: 1999/2771, K.: 2002/2723, K.T.: 10/06/2002.
- Danıştay 8. D., E.: 2004/341, K.: 2004/3332, K.T. 20/09/2004.
- Danıştay, 8. D., E.: 2004/1367, K.: 2004/3878, K.T.: 19/10/2004.
- Danıştay 5.D., E.: 2007/1771, K.: 2008/3008, K.T. 21/05/2008.
- Danıştay, 12. D., E.: 2008/535, K.: 2008/3422, K. T.: 09/06/2008.
- Danıştay 2. D., E.: 2017/373, K.: 2018/3335, K.T.: 17/05/2018.
- Danıştay, 12. D., E.: 2020/80, K.: 2020/1719, K.T.: 03/03/2020.
- Danıştay İDDK, YD İtiraz no: 2007/235, K.T. 29/03/2007.
- Danıştay İDDK, YD İtiraz no: 2017/875, K.T. 14/9/2017.