

## Ceza İnfaz Kurumlarında Personel-Mahpus İlişisine Yönelik Uluslararası İnsan Hakları Standartları<sup>(\*)</sup>

Dr. Ertuğrul YAZAR<sup>(\*\*)</sup>

### Öz

Ceza infaz kurumları, adli bir makam tarafından hakkında tutuklama kararı verilen veya hüküm giyen mahpuslarla ilgilenmek üzere kanuni düzeyde oluşturulmuş kamu kurumlarıdır. Bu kurumlar duvarlar, çitler, kapıları kilitli bir bina ve parmaklıklı pencerelerden ziyade insanlarla ilgilidir. Güvenlikli, iyi yönetilen ve insani bir ceza infaz kurumu sisteminin anahtarı personel ve personelin mahpuslarla ilişkisinin niteliğidir. Personel-mahpus ilişkileri tüm hapishane sisteminin merkezinde yer almaktadır. Bu nedenle, bir ceza infaz kurumunun iyi düzen ve iyi yönetim ilkeleri çerçevesinde yönetilmesi personel-mahpus ilişkisinin sağlıklı bir zeminde ilerlemesine bağlıdır.

Personel ve mahpus arasında çatışma yerine yapıcı ilişkiler kurulması gerilimin, şiddet olaylarının ve kötü muamelenin ortaya çıkma olasılığının azalmasını sağlar. Dinamik güvenlik olgusuyla ifade edilen bu yaklaşım sonucu kurum güvenliği de artar. Çalışma, ceza infaz kurumlarında yönetimi en zor alanlardan birini oluşturan personel-mahpus ilişkisine odaklanmakta ve uluslararası insan hakları hukuku standartları çerçevesinde bu ilişkinin olumlu düzeyde seyrini etkileyen faktörleri belirlemeye ve bir kültür haline getirerek içselleştirmenin önemini açıklamaya çalışmaktadır. Denetim mekanizmalarının da irdelemesi gerektiği bu faktörler; “personelin işe alınma ve seçim kriterleri”, “personel sayısı, çeşitliliği ve uzmanlığı”, “ceza infaz kurumu idaresinin hizmet anlayışı”, “personelin mesleki gelişimi, çalışma şartları, mali koşulları ve özlük hakları”, “persone-

<sup>(\*)</sup> Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih: 26.03.2024 - Kabul Edildiği Tarih: 05.06.2024.

Atıf Şekli: Ertuğrul Yazar, ‘Ceza İnfaz Kurumlarında Personel-Mahpus İlişisine Yönelik Uluslararası İnsan Hakları Standartları’ (2024) 14(1) Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 95, 163.

DOI: 10.52273/sduhfd..1459120.

<sup>(\*\*)</sup> İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, Ankara, Türkiye.

E-posta: yazarertugrul@gmail.com.

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2508-1201>.

*lin bağımsızlığı, adilliği ve yetkinliği gibi etik ilkeler”, “personelin alması gereken eğitimin niteliği”, “hassas gruplar ve mahremiyet ilkesi” başlıklarında ele alınmıştır.*

**Anahtar Kelimeler**

Uluslararası İnsan Hakları Hukuku, Ceza İnfaz Kurumu, Cezaevi Personeli ve Mahpus İlişkisi, İyi Düzen ve İyi Yönetim İlkeleri, Denetim Mekanizmaları.

# International Human Rights Standards for Staff-Prisoner Relationship in Penitentiary Institutions

## Abstract

Penitentiary institutions are public institutions established at the legal level to deal with prisoners for whom arrest warrants are issued or sentenced by a judicial authority. These institutions are about people rather than walls, fences, buildings with locked doors, and windows with bars. The key to a safe, well-managed, and humane penitentiary system is the staff and the quality of their relationships with prisoners. Staff-prisoner relationships are at the heart of the entire penitentiary system. Therefore, the management of a penitentiary institution within the framework of good order and good management principles depends on the staff-prisoner relationship progressing on a healthy basis.

Establishing constructive relationships between staff and prisoners, rather than conflict, reduces the likelihood of tension, violence, and ill-treatment occurring. Establishing constructive relationships between staff and prisoners, rather than conflict, reduces the likelihood of tension, violence, and ill-treatment occurring. Because of this approach, expressed by the phenomenon of dynamic security, institutional security also increases. The study focuses on the staff-prisoner relationship, which is one of the most difficult areas to manage in penitentiary institutions, and tries to determine the factors that affect the positive course of this relationship within the framework of international human rights law standards and explain the importance of internalizing it by turning it into a culture. These factors, which inspection mechanisms should also examine, are discussed under the headings of *“staff recruitment and selection criteria”*, *“staff number, diversity, and expertise”*, *“service understanding of the penitentiary institution administration”*, *“professional development of the staff, working conditions, financial conditions, and personal rights”*, *“ethical principles such as independence, fairness, and competence of the staff”*, *“quality of the training that the staff should receive”*, *“vulnerable groups and principle of privacy”*.

## Keywords

International Human Rights Law, Penitentiary Institution, Staff-Prisoner Relationship, Good Order and Good Management Principles, Inspection Mechanisms.

### Extended Summary

Considering the contemporary execution system and the mandatory provisions of international human rights law standards, the state must provide services to prisoners held in penitentiary institutions within the framework of the principles of good management and good order. In addition to reinforcing the prisoner's sense of remorse and providing deterrence, preparing the necessary conditions for the development of the prisoner's material and spiritual existence, protecting the society against crime by producing policies to reform the prisoner, preparing the prisoner for social life as a responsible person and encouraging the prisoner's re-socialization are among the aims and obligations of the state's service concept. Considering that the essence of imprisonment is *"deprivation of liberty"*, the principle of management of the penitentiary institution should be based on treating the prisoners as a *"trust"* and adopting the principle of *"not imposing additional deprivations"* on the people under its care and *"there is no execution within the execution"*.

The state's ability to fulfill its obligations by managing a penitentiary institution effectively and efficiently depends on the nature of the staff-prisoner relationship. Therefore, this study reveals how important the human dimension of penitentiary institutions is rather than their physical aspects. The two most important groups of people in a penitentiary institution are the prisoners and the staff responsible for their care, security, health, and welfare. These institutions are about people rather than walls, fences, buildings with locked doors, and windows with bars. Good management of a penitentiary institution depends on establishing the relationship between these two groups on the right basis. Recognizing and respecting the common humanity of these two groups is the most important measure of a decent and humane penitentiary institution. Staff-prisoner relationships are at the heart of the entire prison system. In other words, the key to a safe, well-managed, and humane prison system is the staff and the quality of their relationships with prisoners.

The phenomenon of dynamic security in the staff-prisoner relationship, which constitutes one of the most difficult areas to manage in penitentiary institutions, has been determined as one of the biggest signs of good management. When constructive relationships are established between staff and prisoners instead of conflict, it is expected that tensions will decrease and thus the likelihood of violence and mistreatment will decrease. For this reason, it is important to internalize the factors that affect the staff-prisoner relationship on the right basis or at a positive level and turn it into a culture.

The study focuses on the staff-prisoner relationship, which is one of the most difficult areas to manage in penitentiary institutions, and tries to determine the factors that affect the positive course of this relationship within the framework of international standards and explain the importance of internalizing it by turning it into a culture.

These factors that inspection mechanisms should also examine are; *"staff recruitment and selection criteria"*, *"staff number, diversity, and expertise"*, *"service understanding of the penitentiary institution administration"*, *"professional development of the staff, working conditions, financial conditions, and personal rights"*, *"ethical principles such*

*as independence, fairness, and competence of the staff”, “quality of the training that the staff should receive”, “principle of privacy and sensitive groups”.*

Many institutions examines these factors by conducting internal, external and preventive, and judicial inspection on the example of Türkiye. Internal inspection mechanisms are Chief public prosecutors’ offices, controllers and probation officers. External inspection mechanisms are the Human Rights Investigation Commission of the Turkish Grand National Assembly, the Ombudsman Institution, provincial and district human rights boards, penitentiary institutions and detention houses monitoring boards (civil monitoring boards) members, bar associations, and committees and individuals authorized by law can be listed as institutions. The preventive mechanism of Türkiye is the Human Rights and Equality Institution of Türkiye, which has the duty of national prevention mechanism. Judicial mechanisms are the enforcement judges, the Constitutional Court and the European Court of Human Rights.

## Giriş

Ceza infaz kurumları, adli bir makam tarafından hakkında tutuklama kararı verilen veya hüküm giydikten sonra özgürlüğünden yoksun bırakılan kişilerin tutulduğu tesislerdir. Ulusal mevzuatımızda ceza infaz kurumlarının tiplerine göre tanımlar yer almaktadır. Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun'un (İnfaz Kanunu) 8'inci maddesi uyarınca bunlardan biri olan kapalı ceza infaz kurumları; iç-dış güvenliği sağlanan, firar riskine yönelik fizikî, teknik, mekanik veya elektronik engellerle donatılmış, oda ve koridor kapılarının kapalı tutulduğu, dış çevreyle temasın bulunduğu, güvenliğin yeterli düzeyde tesis edildiği ve mahpusun ihtiyaçları çerçevesinde bireysel, grup veya toplu şekilde iyileştirme programlarının uygulandığı kurumlar olarak belirlenmektedir<sup>1</sup>.

Ceza infaz kurumu hizmetiyse, mahpuslarla ilgilenmek üzere kanuni düzeyde oluşturulmuş kamu kurumlarını ifade etmektedir. Ceza infaz kurumları, kurum çatısı altında emniyet ve güvenliği sağlamak, günlük yaşamı düzenlemek, mahpusların insan onurlarını dikkate alan bir yaklaşımla çalışma faaliyetleri ve tahliye, toplumla yeniden bütünleşme ve iyileştirme programları hazırlamakla görevlidir. Bu bağlamda ceza infaz kurumu personeli tarafından sunulan hizmetin adalet ve güvenlik hizmetlerinin bir bileşiminden oluşan kamusal nitelikte bir faaliyet olduğu belirtilmelidir<sup>2</sup>.

Ceza infaz kurumları üzerine çalışmalar yürüten Andrew Coyle, ceza infaz kurumlarının duvarlar, çitler, kapıları kilitli bir bina ve parmaklıklı pencereler gibi fiziksel yönlerinden ziyade en önemli yönünün "*insani boyutu*" olduğunu belirtmektedir. Bir ceza infaz kurumunda önem verilmesi gereken iki insan grubu mahpuslar ve onların gözetiminden sorumlu personeldir. İyi yönetilen bir ceza infaz kurumunun anahtarı da bu iki grup arasındaki ilişkinin doğasıdır<sup>3</sup>. Ayrıca, personel-mahpus ilişkilerinin tüm cezaevi sisteminin merkezinde yer aldığı görüşünün uzun zamandır kabul edildiği belirtilmelidir. Personel-mahpus ilişkileri üzerine yapılan kapsamlı araştırmalar, bu ilişkilerin mahpusların yaşam kalitesi, ceza infaz kurumu düzeni ve idarenin meşruiyeti gibi konulardaki önemini ortaya çıkarmıştır<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> İnfaz Kanunu, Kanun Numarası: 5275, Kabul Tarihi: 13.12.2004, RG 29.12.2004/25685.

<sup>2</sup> Güven Urgan, 'Avrupa Konseyi'nin Cezaevi ve Denetimli Serbestlik Hizmetleri Personelinin İşe Alımı, Seçimi, Eğitimi ve Mesleki Gelişimine İlişkin Kılavuzlar', (2021), 29(1), Marmara Üniversitesi Avrupa Araştırmaları Enstitüsü Avrupa Araştırmaları Dergisi, 21.

<sup>3</sup> Andrew Coyle, *A Human Rights Approach to Prison Management: Handbook for prison staff*, (Second edition, International Centre for Prison Studies 2009) 15.

<sup>4</sup> Ben Crewe, Anna Schliehe ve Daria Aleksandra Przybylska 'It causes a lot of problems: Relational ambiguities and dynamics between prisoners and staff in a women's prison', (2023), 20(3), European Journal of Criminology, 927.

Ceza infaz kurumları, yönetim bakımından müdürü olan-olmayan şekilde ikiye ayrılmaktadır. Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Yönetmelik'in (İnfaz Yönetmeliği) 6'ncı maddesi uyarınca müdürlü kurumlarda; bir müdür, uygun sayıda ikinci müdür ve hükümlü ve tutuklu sayısı ile kurumların önem ve niteliğine göre personel bulundurmaktadır<sup>5</sup>. Personel nöbet ve vardiya yöntemiyle çalıştırılmaktadır. Ceza infaz kurumlarında personel çalışma sistemi servisler üzerinden planlanmakta olup İnfaz Yönetmeliği uyarınca kurumlarda; "yönetim servisi, güvenlik ve gözetim servisi, teknik servis, psiko-sosyal yardım servisi, sağlık servisi, eğitim ve öğretim servisi, işyurdu servisi ve yardımcı hizmetler servisi" bulunmaktadır. Söz konusu servislerde; idare memuru, bilgisayar işletmeni, infaz ve koruma memuru ve başmemuru, cezaevi tabibi, dış tabibi, tekniker, diyetisyen, eczacı, psikolog, sosyolog, sosyal çalışmacı, mühendis, çocuk gelişimi uzmanı, hemşire, öğretmen, eğitim uzmanı, kütüphaneci, sayman, santral memuru, aşçı gibi elliye yakın farklı kadroda hizmet üreten personel bulunmaktadır.

Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü'nün (CTE) 1 Mayıs 2024 tarihli verilerine göre; ülkemizde 272 kapalı ceza infaz kurumu, 99 müstakil açık ceza infaz kurumu, 4 çocuk eğitimevi, 11 kadın kapalı, 8 kadın açık, 9 çocuk ve gençlik kapalı ceza infaz kurumu olmak üzere toplam 403 ceza infaz kurumu bulunmaktadır. Bu kurumların kapasitesi 295,328 kişiliktir<sup>6</sup>. 2022 yıl sonu itibariyle ceza infaz kurumlarındaki mahpus sayısı bir önceki yıla göre %14,6 artmış haliyle 341,294'dür<sup>7</sup>. Söz konusu veriler ışığında fazladan 50 bin kişinin tutulduğu ceza infaz kurumlarında "kalabalıklaşma sorunu" olduğu ve bu durumun kurumlarda genel yaşam kalitesini ciddi biçimde düşürerek mahpusların kırılabilirliklerini artırdığı ifade edilmelidir<sup>8</sup>.

CTE'nin 26 Nisan 2024 tarihli personel durumuna ilişkin paylaşımı kapsamında; ülkemizde ceza ve infaz hizmetlerini yürütmekle görevli toplam 84.310 per-

<sup>5</sup> İnfaz Yönetmeliği, Yönetmelik Numarası: 2324, Kabul Tarihi: 28.03.2020, RG 29.03.2020/31083.

<sup>6</sup> CTE, (2024), 'Ceza İnfaz Kurumlarımız: Genel Bilgi', <<https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/cik-gene-bilgi>> Erişim Tarihi 19 Mayıs 2024.

<sup>7</sup> Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü, 'Ceza İnfaz Kurumu İstatistikleri 2022 Haber Bülteni Yayınlandı' <<https://adlisicil.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/cte-istatistikleri-bulteni29092022032841>> Erişim Tarihi 19 Mayıs 2024.

<sup>8</sup> Ertuğrul Yazar, 'Ceza İnfaz Kurumlarında Tutulan Mahpusların İnsan Hakları: Cumhuriyet'in İlanının 100. Yılında Tamamlanan İnsan Hakları Eylem Planı Kapsamındaki Gelişmeler', (2023), 2023(1), Suç ve Ceza Dergisi, 100.

sonel bulunmaktadır<sup>9</sup>. Elliye yakın farklı kadroda çalışan mevcut personelin %80’den fazlasını infaz ve koruma memurları ve başmemurları oluşturmaktadır. Bir ceza infaz kurumunun sürekliliğini ve işlerliğini sağlayan ve mahpuslarla doğrudan temas halinde olan personelin infaz ve koruma memurları ile başmemurları olduğu ifade edilmelidir. İnfaz Yönetmeliği’nin 10’uncu maddesi uyarınca bu personel “*güvenlik ve gözetim servisi*” personeli olarak tanımlanmakta olup diğerlerinin yanı sıra kurumun güvenlik, düzen ve disiplininin sağlanması ve mahpusların kurum içindeki hareketlerinin takip ve kontrolü ile gözetiminden sorumlu bulunmaktadır<sup>10</sup>. Mezkûr Yönetmelik’in 10’uncu maddesi ile söz konusu sayısal oran dikkate alındığında devlete düşen yükümlülüklerin temel uygulayıcılarının ülkemizde infaz ve koruma memurları ve başmemurları olduğu belirtilmelidir.

40 yılı aşkın süredir işkencenin küresel çapta önlenmesi için çalışmalar yürüten İşkenceyi Önleme Derneği (APT), birçok ülkenin ceza infaz kurumları sistemlerine yeterli yatırımı yapmadığını, hizmet anlayışını duvarlar ve çitler inşa etmek ve personel seviyesini mahpusların kaçmasını engelleyecek seviyeye azaltmakla sınırlandırdığını ve mahpusları kendi başlarına bıraktığını ifade etmektedir. Kontrolü en kuvvetli mahpusların eline bırakma yönteminin büyük bir ihmal olduğunu belirten APT, söz konusu yaklaşımın yüksek şiddet seviyelerini beraberinde getirdiğini, ceza infaz kurumlarının tehlikeli ve işlevsiz bir mekâna dönüştüğü ve mahpusların yeniden suç işleyerek vahşileştikleri bir ortam oluştuğunu belirtmektedir. Bu tarz kurumlarda, personelin mahpusları ıslah etmek için harcaabilecekleri zaman kavgalar ve saldırılarla geçer, personelin şiddeti engellemekle ilgilenecekleri zamanlarda hastalanarak bedensel yaralanma gibi sağlık harcamaları çok daha fazla olur<sup>11</sup>.

Söz konusu risklerin dikkate alındığı ve hukukun üstünlüğünün kabul edildiği demokratik bir devlet düzeninde ise, ceza infaz kurumu personelinin tüm görevlerini uluslararası hukuk standartlarına, insan hakları hukukuna ve ulusal hukuka uygun olarak yürütmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi<sup>12</sup> (AİHS), Bakanlar Komitesi’nin Avrupa Cezaevi Kurallarına Dair Üye Devletlere Rec(2006)2-rev Sayılı Tavsiye Kararı (Avrupa Cezaevi Kural-

<sup>9</sup> CTE, (2024), ‘Personel Durumu’, <<https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/personel-durumu>> Erişim Tarihi 19 Mayıs 2024.

<sup>10</sup> İnfaz Yönetmeliği, m.10.

<sup>11</sup> APT, *Hapishanelerde Güvenlik ve İnsan Onuru Dengesi: Önleyici İzleme İçin Bir Çerçeve* (Ceza İnfaz Sisteminde Sivil Toplum Derneği ve Türkiye Hapishane Çalışmaları Merkezi 2013) 21.

<sup>12</sup> Avrupa Konseyi, AİHS (1950), 4.11.1950.



ları) gibi uluslararası sözleşmelerde ve standart kurallarda benimsenen yaklaşımın içselleştirilmesi ve Anayasa ve kanunlarda mahpuslara yönelik insan haklarının korunması ve geliştirilmesine çaba sarf edilmelidir. Mahpusların ceza infaz kurumlarında geçirdikleri süreyi olumlu bir şekilde kullanma fırsatını sağlayarak, tahliye sonrasında topluma yeniden entegrasyonlarına yönelik çalışmalar yapmak ve cezaevi ortamının dış dünya yaşamının olumlu yönlerine mümkün olduğunca yaklaştırmaya çabalamak gerekmektedir<sup>13</sup>.

Avrupa Cezaevi Kuralları'nda "İyi Düzen" ayrı bir bölüm olarak ele alınmaktadır. Bir ceza infaz kurumunda iyi düzen; emniyet, güvenlik, disiplin ve adalet gereklerinin hesaba katılması, mahpuslara "insanlık onurlarına saygı gösteren yaşam koşullarının sağlanması" ve "kapsamlı-geniş bir faaliyetler programı sunulması" yoluyla mümkün olabilecektir<sup>14</sup>. Ceza infaz kurumlarının iyi yönetim ilkeleri ve iyi düzen çerçevesinde idare edilmesi, personel-mahpus ilişkisinin doğru zemine kurulmasına ve uluslararası hukuk standartlarında yer alan kural ve ilkelerin benimsenmesine ve içselleştirilmesine bağlıdır. Birçok belgede personel-mahpus ilişkisinin detaylıca ele alınması; dünya genelinde büyük bir sorun alanının varlığına, ulusal makamların konu üzerinde titizlikle durarak suiistimalleri önlemesi gerektiğine, bir kültür oluşturulmasına duyulan ihtiyaca, mahpusların insan haklarının korunması ve geliştirilmesinin önemine ve bağımsız denetimlerde bilhassa üzerinde durulması gereken bir alanın varlığına işaret etmektedir.

Çalışmada, personel-mahpus ilişkisinde devletin temel yükümlülükleriyle bir giriş yapıldıktan sonra konuyla ilgili uluslararası belgeler ve uluslararası hukuk standartları alt başlıklar halinde derlenmektedir. Bu çerçevede; "personelin işe alınma ve seçim kriterleri", "personel sayısı, çeşitliliği ve uzmanlığı", "ceza infaz kurumu idaresinin hizmet anlayışı", "personelin mesleki gelişimi, çalışma şartları, mali koşulları ve özlük hakları", "personelin bağımsızlığı, adilliği ve yetkinliği gibi etik ilkeler", "personelin alması gereken eğitimin niteliği", "hassas gruplar ve mahremiyet ilkesi" gibi alt konu başlıkları oluşturularak uluslararası insan hakları hukuku standartlarının ulusal makamlardan beklentileri ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu yönüyle çalışmada, mahpuslar ve personel arasındaki ilişkileri belirleyen unsurların derinlemesine analiz edilmesi amaçlanmaktadır. Son olarak, Türkiye örneği üzerinden personel ve mahpus ilişkisini de ele alır şekilde denetim

<sup>13</sup> Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi, 'Avrupa Cezaevi Kuralları (2006): Rec(2006)2-rev', 11.1.2006, Temel İlkeler, <<https://rm.coe.int/cm-revision-of-epr-01072020-tr/1680a09978>> Erişim Tarihi 14 Mayıs 2024.

<sup>14</sup> ibid, 49 No.lu Kural.

gerçekleştiren mekanizmalar iç denetim mekanizmaları, dış denetim mekanizmaları ve önleyici mekanizmalar ile yargısal denetim mekanizmaları alt başlıklarında ele alınacaktır. Bu bağlamda Cumhuriyet başsavcılıkları, Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu, Kamu Denetçiliği Kurumu (KDK), Türkiye'nin ulusal önleme mekanizması (UÖM) görevini havi Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), il ve ilçe insan hakları kurulları, ceza infaz kurumları ve tutukevleri izleme kurulu (sivil izleme kurulu) üyeleri, ceza infaz kurumları ile tutukevleri kontrolörleri, barolar, infaz hâkimleri, Anayasa Mahkemesi (AYM), Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), denetimli serbestlik personeli ve kanunlarla yetkili kılınmış heyet ve kişiler kurumların yetkilerine ve önemli kararlarına değinilmiştir. Son olarak çalışmada personel-mahpus ilişkisinin denetiminin önemi, işlevselliği ve personel-mahpus ilişkisi bağlamında denetimde incelenmesi gereken konu başlıklarına yer verilmiştir.

## I. Modern İnfaz Sisteminde Personel-Mahpus İlişkisi ile Devletin Temel Yaklaşımı ve Yükümlülükleri

### A. Modern İnfaz Sisteminin Ceza İnfaz Kurumlarına Yaklaşımına

Devletin infaz sistemi ile ulaşmak istediği amaç mahpusun salt pişmanlık duygusunu pekiştirmek ve caydırıcılığı sağlamak değildir. Hatta infaz hukuku alanında kabul gören yeni yaklaşımla beraber ödetme, ölç alma veya suç işleyen kişiye acı çektirmenin infazın amaçlarından biri olarak kabul görmediğini ifade etmek gerekmektedir<sup>15</sup>. Bu yönde, suça mukabil tatbik edilen cezanın amacının geçmişte işlenen fiile karşılık kefarete, gelecek bakımından ise, özel ve genel önleme olduğu infaz hukukunda kabul gören görüştür<sup>16</sup>. Bir başka ifadeyle, özgürlükten yoksun bırakılma korkusunun kişileri suç işlemekten alıkoymasını ceza hukukunun “genel önleme işlevi” iken, alıkonulan mahpusların uslandırılarak yeniden sosyalleşmesinin sağlanması “özel önleme işlevi” olarak belirtilmektedir<sup>17</sup>.

<sup>15</sup> İzzet Özgenç ve Cumhur Şahin, *İnfaz Hukuku* (6. Baskı, Seçkin 2023) 21; Veli Özer Özbek, *İnfaz Hukuku* (18. Baskı, Seçkin 2024) 43; Timur Demirbaş, *İnfaz Hukuku* (9. Baskı, Seçkin 2023) 47; Berrin Akbulut, Neslihan Demirkol ve Taha Yasin Turan, *İnfaz Hukuku* (2. Baskı, Adalet 2023) 29.

<sup>16</sup> Mehmet Emin Artuk, Ahmet Gökçen ve Mehmet Emin Alşahin ve Kerim Çakır, *Ceza Hukuku Genel Hükümler* (17. Baskı, Adalet 2023) 669; Mehmet Emin Artuk, ‘Güvenlik Tedbirleri’, (2008), 12(1-2), Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 475; Akbulut, Demirkol ve Turan (n 1) 29.

<sup>17</sup> Kayıhan İçel, *Ceza Hukuku Genel Hükümler* (7. Bası, Beta 2023) 53-54; Nur Centel, Hamide Zafer ve Özlem Çakmut, *Türk Ceza Hukukuna Giriş* (12. Bası, Beta 2023) 4; İzzet Özgenç ve İlhan Üzülmüş, *Ceza Genel Hukuku* (5. Baskı, Seçkin, 2022) 19.

Modern infaz sistemi, ceza infaz kurumlarında gerçekleştirilen infaz süreci ile mahpusun ıslah olmasını, toplum yaşamına geri döndüğünde yeniden suç işlememesini ve sorumlu bir kişi olarak toplum ve devlet yaşamına katma değer sunmasını hedeflemektedir. Cezanın ıslah edici fonksiyonu veya rehabilitasyon düşüncesi, mahpusun mesleki veya eğitsel terbiye veyahut terapi yoluyla toplumdaki yapıcı yerini yeniden alması üzerine kuruludur. Cezaları meşrulaştırmanın en modern yolu da rehabilitasyon idealidir<sup>18</sup>. AİHM kararlarında da belirtildiği üzere rehabilitasyon devletlerin pozitif yükümlülükleri arasında kabul edilmektedir<sup>19</sup>. Bu kapsamda ceza infaz kurumları idaresi, yargı kararları sonrası verilen mahkûmiyet kararlarının icrasının yanı sıra mahpusun yeniden suç işlemesini engelleyici stratejileri etkin bir biçimde kullanarak mahpusun ıslah edilmesinden de sorumludur<sup>20</sup>.

AYM de benzer yöndeki görüşünü cezaların yerine getirilmesine, toplumun ölç alma duygularını doyumayı ve ceza yaptırımlarının etkili bir ibret olması esasını benimseyen eski ceza hukuku anlayışının terk edildiğini belirten bir kararla bildirmiştir. Mahkeme kararında; toplumların uygarlık düzeyinin büyük ölçüde geliştiğini, zamanımızda insan haysiyetinin daha çok gözetildiğini, suç işleyenlerin kişiliklerine uygun eğitim, öğretim ve çalıştırma yolları ile düzeltme ve kendilerini topluma tekrar yararlı bireyler haline getirme gibi, hem insanca hem de toplumsal ilke ve amaçlara dayanan yeni bir sistemin öngörüldüğünü, ceza infaz kurumlarından çıktıktan sonra pişman olmuş ve artık düzelmiş bulunan kişilerin toplum içinde, yeniden suç işlemelerine engel olunması yönünden izlenmeleri ve hatta bir bakıma suçluluğa karşı korunmaları da bu yeni ve insan haysiyetine daha uygun düşen çağdaş yerine getirme sisteminin kapsamı içine girdiğini belirtmektedir<sup>21</sup>.

## **B. Modern İnfaz Sisteminin Öngördüğü Biçimde Devletin Temel Amaç ve Görevleri**

Modern infaz sistemiyle uyumlu bir biçimde anayasal ve yasal mevzuatta da insan onurunun üstünlüğüne ve mahpusun ıslahına yönelik yaklaşımın benimsendiği belirtilmelidir. İnsanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için

<sup>18</sup> Artuk, Gökçen, Alşahin ve Çakır (n 1) 671.

<sup>19</sup> AİHM, Khoroshenko v. Rusya Kararı, B.N. 41418/04, K.T. 30.6.2015; AİHM, Murray v. Hollanda Kararı, B.N. 10511/10, K.T. 10.12.2013.

<sup>20</sup> Güven Urgan, 'Ceza İnfaz Kurumlarında Yürütülen İslah Faaliyetlerinin Başarısı İçin Temel Bir Unsur: Nitelikli Personel Eğitimi', (2023), 2023(71-2), Adalet Dergisi, (Cumhuriyet'in 100. Yılı Özel Sayısı), 1087.

<sup>21</sup> AYM, Esas Sayısı: 1970/42, Karar Sayısı: 1971/30, 109.

gerekli şartları hazırlamaya çalışma görevine “devletin temel amaç ve görevleri”ni düzenleyen Anayasa’nın 5’inci maddesinde yer verilmesi, mahpusların özgürlüğünden alıkonulduğu ceza infaz kurumlarında nasıl bir yaklaşım benimsenmesi gerektiğini ortaya koyan temel normlardan biridir<sup>22</sup>. “Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı” başlıklı Anayasa’nın 17’nci maddesinde düzenlenen hak kapsamında, devletin, pozitif bir yükümlülük olarak, yetki alanında bulunan tüm bireylerin maddi ve manevi varlığını koruma hakkını gerek kamusal makamların, gerek diğer bireylerin, gerekse kişinin kendisinin eylemlerinden kaynaklanabilecek risklere karşı koruma yükümlülüğü bulunmaktadır<sup>23</sup>. Devlet, bireyin maddi ve manevi varlığını her türlü tehlikeden, tehditten ve şiddetten korumakla yükümlüdür<sup>24</sup>.

Anayasa’daki yaklaşıma benzer şekilde İnfaz Kanunu’nun 3’üncü maddesi; ceza ve güvenlik tedbirlerinin infazı ile ulaşılmak istenilen temel amacı, öncelikle genel ve özel önlemeyi sağlamak, bu sayede mahpusun yeniden suç işlemesini önleyici faktörleri güçlendirmek, toplumu suça karşı korumak, mahpusun yeniden sosyalleşmesini teşvik etmek, üretken ve kurallara saygılı, sorumluluk bilinci taşıyan bir hayat biçimine uyumunu kolaylaştırmak şeklinde belirlemiştir<sup>25</sup>.

Gerek mahpusların ıslahı gerekse de mahpusların insan haklarının korunması ve geliştirilmesi amacıyla personel-mahpus ilişkisinin doğru zeminde kurulması konusunda devlete birtakım yükümlülükler düşmektedir. İnsan hakları hukuku çerçevesinde mahpuslar dâhil olmak üzere tüm bireylerin hak ve özgürlükleri karşısında devletlerin; “saygı gösterme”, “koruma” ve “gereğini yerine getirme” şeklinde üç tür yükümlülüğü bulunmaktadır. Örneğin kötü muamelede yaşadığı; kötü muameleden kaçınma, kötü muameleye karşı koruma, etkili bir hukuk yoluna başvurmayı sağlama ve kötü muameleyi soruşturma gibi yükümlülükleri mevcuttur<sup>26</sup>.

Bu üç yükümlülük türünden doğan usul veya esasa ilişkin şartlara uyulmaması sonucunda insan haklarının ihlali yaşanmaktadır. Koruma yükümlülüğü, devletin pozitif bir yükümlülüğü olup mahpusların insan haklarının en iyi suret-

<sup>22</sup> Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Kanun Numarası: 2709, Kabul Tarihi: 18.10.1982, RG 09.11.1982/17863.

<sup>23</sup> ibid, m.17.

<sup>24</sup> AYM, Cezmi Demir ve Diğerleri Kararı, B.N. 2013/ 293, K.T. 17.7.2014, 109.

<sup>25</sup> İnfaz Kanunu, m.3.

<sup>26</sup> Osman Doğru, Atilla Nalbant, *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi: Açıklama ve Önemli Kararlar* (1. Cilt, Yargıtay Başkanlığı 2012) 260.

te korunması için devletin gerekli tedbirleri alması gerektiğini ifade ederken saygı gösterme yükümlülüğü, devletin negatif bir yükümlülüğü olup mahpusların insan haklarının keyfi bir biçimde sınırlandırılmamasını ve müdahale edilmemesini içermektedir. Devletin kişinin maddi ve manevi varlığını koruma hakkı kapsamındaki pozitif yükümlülüğünün usule ilişkin boyutu ve devletin buna ilişkin usul yükümlülüğü çerçevesinde devlet, her türlü fiziksel ve ruhsal saldırı olayının sorumlularının belirlenmesini ve gerekiyorsa cezalandırılmasını sağlayabilecek etkili resmî bir soruşturma yürütmek zorundadır<sup>27</sup>.

AYM Cezmi Demir ve diğeri<sup>28</sup>, Tahir Canan<sup>29</sup> ve Adem Erden<sup>30</sup> gibi bireysel başvuru değerlendirmesi sonrası vermiş olduğu kararlarında, soruşturmanın temel amacının, söz konusu saldırıları önleyen hukukun etkin bir şekilde uygulanmasını güvenceye almak ve karışıklı olaylarda kamu görevlilerinin ya da kurumlarının kendi sorumlulukları altında meydana gelen olaylar için hesap vermelerini sağlamak olduğunu belirtmektedir. Ayrıca AİHM'nin Batı ve diğeri/Türkiye kararıyla benzer mahiyette soruşturma sürecinde; soruşturmanın sorumluların belirlenmesini ve cezalandırılmasını sağlamaya elverişli olması, soruşturmanın derhâl başlaması, soruşturmanın bağımsız biçimde, kamu denetimine tabi olarak, özenli ve süratli yürütülmesi, mahkemelerin kötü muamele niteliğindeki bir olayın zamanaşımına uğramaması için ellerinden gelen tüm gayreti sarf etmesi ve tüm araçlara başvurusu gibi kriterleri aramaktadır<sup>31</sup>.

Görüleceği üzere her bir yükümlülük özelinde ceza infaz kurumu idaresinin ve personelinin farklılaşan yükümlükleri bulunmaktadır. Genel olarak ceza infaz kurumu personelinin yükümlükleri; mahpuslara insanca, saygın ve adil bir şekilde davranmak, mahpusların güvenliğini sağlamak, tehlike arz eden mahpusların kaçmamasını sağlama, kurumda düzen ve kontrolü sağlama, mahpusların tahliye olduklarında topluma yeniden uyum sağlayabilmeleri için kurumda geçirdikleri süreyi olumlu şekilde kullanma fırsatı sağlamaktır<sup>32</sup>.

Personelin mahpuslara yönelik her türlü davranışı ve muamelesi insani ve onurlu olmalı ve bu yaklaşım bir ceza infaz kurumundaki her türlü operasyonel

---

<sup>27</sup> ibid, 261.

<sup>28</sup> AYM, Cezmi Demir ve Diğeri Kararı, B.N. 2013/293, K.T. 17.7.2014, 66-70.

<sup>29</sup> AYM, Tahir Canan Kararı, B.N. 2012/969, K.T. 18.9.2013, 25.

<sup>30</sup> AYM, Adem Erden Kararı, B.N. 2015/4032, K.T. 23.1.2019, 33-34.

<sup>31</sup> AİHM, Batı ve diğeri v. Türkiye Kararı, B.N. 33097/96-57834/00, K.T. 3.6.2004, 133-134.

<sup>32</sup> Coyle (n 1) 15.

faaliyetin temelini oluşturmalıdır. Bu yaklaşım yalnızca insan hakları ilkeleri meselesi olmayıp operasyonel açıdan da bir ceza infaz kurumunu yönetmenin en etkili ve verimli yolu olarak kabul edilmektedir. Bu pozitif yükümlülüğe uyulmaması da, insan haklarının ihlali sonucunu doğurabilmektedir<sup>33</sup>.

Ceza infaz kurumları özelinde devletin temel yükümlülüklerinden birinin mahpus özyönetim sistemlerinin bertaraf edilmesi olduğu belirtilmelidir. APT'nin de belirttiği gibi kontrolü en kuvvetli mahpusların eline bırakma devletler açısından büyük bir ihmal olarak değerlendirilir<sup>34</sup>. BM'nin İşkenceye Karşı Alt Komitesi (SPT), devletlerin tüm alıkonuların güvenliği ve refahından her zaman sorumlu olduğunu ve kurumların resmi personelin fiili ve etkili kontrolü altında olmayan bölümlerinin bulunmasının kabul edilemeyeceğini vurgulamaktadır. Özyönetim sistemlerinin, cezai adalet sistemi içindeki daha genel yolsuzluk sorunlarıyla bağlantılı olabileceğini de belirten SPT, bu tür sistemlerin doğasında tehlike olduğunu ve savunmasız mahpusların zararına çalışabileceğini veya bir şekilde kullanılmasını önlemek için her zaman etkili güvencelerin bulunması gerektiği görüşünü paylaşmaktadır<sup>35</sup>.

Görülebileceği üzere mahpusların insan haklarının korunması ve geliştirilmesi konusunda hukukun temel ilkelerine uymak kaydıyla devlete birtakım yükümlülükler düşmektedir. Tüm bu yükümlülükler rağmen bir ceza infaz kurumunda kötü muamele durumu söz konusu olabilir. Nitekim CPT, kötü muamelenin çok farklı biçimlerde olabileceğini ve bunların birçoğunun bilerek yapılmayabileceğini, düzenlemelerle ilgili eksikliklerden veya yetersiz kaynaklardan dolayı ortaya çıkabileceğini belirtmektedir. Bu nedenle CPT'nin özel önem atfettiği bir kurumdaki genel yaşam kalitesi, büyük ölçüde mahpuslara sunulan faaliyetlere ve mahpuslar ve personel arasındaki ilişkilerin genel durumuna dayanmaktadır<sup>36</sup>.

### **C. Temel Hak Sujesi Olarak Mahpusun İnsan Onuruna Yakışır Bir Şekilde Alıkonulması**

Avrupa'da Montesquieu, Bentham ve Rousseau başta olmak üzere çok sayıda düşünür, İlk Çağ ve Orta Çağ boyunca insan onurunu hiçe sayan aşırı katı

<sup>33</sup> Coyle (n 1) 15.

<sup>34</sup> APT (n 1) 21.

<sup>35</sup> SPT, *Fourth annual report of the Subcommittee on Prevention of Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment: Forty-sixth session 9 May-3 June 2011*, (SPT 2011) 15-16. <<https://www.refworld.org/reference/annualreport/cat/2011/en/84259>> Erişim Tarihi 14 Mayıs 2024.

<sup>36</sup> CPT Standartları, 44 No.lu Paragraf.

cezalara ve monarşinin keyfi cezalandırma sistemine 18'inci yüzyıldan itibaren karşı çıkmıştır. Mahpusun temel hak sujesi olduğu görüşünü ise 19'uncu yüzyılın sonlarına doğru Almanya'da ilk olarak ortaya atan Wahlberg'e göre, devlet ve mahpuslar arasında karşılıklı bir haklar ve yükümlülükler bütünü mevcuttur. Öncesinde ise genel olarak kabul edilen düşünce, mahpusun hakkı olmadığı ve ceza infaz kurumu idaresinin keyfine bırakıldığı yönündeydi<sup>37</sup>.

Wahlberg'in görüşü benimseyen Berthold Freudenthal da mahpusun insan haklarına sahip olduğunu belirtmiş ve devlet ve mahpus arasındaki ilişkinin hukuki niteliğini genel kamu hukuku esaslarına dayandırmıştır. Freudenthal, cezanın infazının bedensel ve onur kırıcı nitelikte olmaması, ceza infaz kurumlarında hijyenik açıdan sorunsuz bir yaşamın mümkün kılması, iş kazalarına karşı koruma tedbirlerinin alınması, mahpusun bakıma ihtiyacı olan yakınlarına ve tahliyeden sonra mahpusla ilgilenilmesi gibi devletin yükümlülüklerine değinmiştir. Bu bakış açısı sayesinde Almanya'da ve Avrupa'da mahpusun temel haklarının ancak yasalara dayanılarak sınırlandırılabilceği görüşünün hâkim olduğu ifade edilebilir<sup>38</sup>.

Hürriyeti bağlayıcı ceza alan kişinin, cezasının infazına başlanmasıyla birlikte bir devlet kurumunda tutulan birisi haline gelmesi ve böylece devlet ile kişi arasında varolan ilişki düzeyinden farklılaşan yeni bir statünün kurulması ceza infaz hukukunda insan haklarının etkisinin eksik kalmasının nedenlerinin başında gelmektedir. Cezaların infaz şeklinin insanlık onuruna aykırı aşağılayıcı cezaların verilemeyeceği yolundaki insan haklarından doğan yasağın ötesinde, ayrıntılarıyla nasıl düzenleneceği, yalnızca ceza infaz kurumu idaresinin bir iç işi olmasından ziyade yasama organının işi olarak görülmesinde yatmaktadır. Dolayısıyla, cezaların infazının hukuki düzenleniş biçimi insan haklarına bağlı olmaktan çok o devlete karşı mahkemeler aracılığıyla etkili kılma hakkıyla donatılmış bireysel temel hakları ve insan haklarını içeren bir anayasanın varlığına bağlıdır. Bu sayede mahpusun ceza infaz kurumunda yaşayan sıradan bir insan olmasından ziyade temel hak sujesi olarak kabulü anlaşılır kılınabilecektir<sup>39</sup>.

<sup>37</sup> Demirbaş (n 1) 54; Özbek (n 1) 31-38.

<sup>38</sup> Timur Demirbaş, 'Cezaevleri Gerçeği', (2000), 2000(1), Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını (Prof. Dr. Seyfullah Edis'e Armağan), 241.

<sup>39</sup> Demirbaş (n 1) 53-54.

#### D. Mahpusun Alıkonulmasında Uyulması Gereken İlkeler Bütünü

Mahpusun insan haklarına sahip temel hak sujesi olarak kabulüyle birlikte mahpusun insan onuruna yakışır bir şekilde alıkonulması için uyulması gereken ilkeler bütünü devreye girmektedir. “*Suçlar ve Cezalar Hakkında*” adlı kitabında ceza hukukunun temel ilkelerini ortaya koyan ve ilk kez sistematikleştiren Cesare Beccaria eserinde, cezanın hukuki esası, yasaların yorumu, hapis ve tutukluluk, işkence, onur kırıcı cezalar, suç ve ceza arasındaki orantı, cezaların süratle verilmesi ve alenen infazı gibi konuları ele almıştır. Beccaria tarafından ortaya konulduğu üzere suçta ve cezada kanunilik ilkesi, yargılamaların hızlı ve adil olması, her türlü gayri insani muamele, işkence, gizli yargılamalar, keyfi muamelelerin yasaklanması ve suçların ve cezaların orantılı olması adil bir ceza hukukunun vazgeçilmez unsurları olarak infaz hukukunda yer almıştır<sup>40</sup>. Bu ilkeler ayrıca infaz hukuku alanında çalışmalar yürüten yazarlarca genel olarak; hukuk devleti ilkesi, insan onurunun dokunulmazlığı ilkesi, mahpusun yaşam hakkı ile beden ve ruh bütünlüğünün korunması ilkesi, eşitlik ilkesi, sosyal devlet ilkesi, infazın kanuniliği ilkesi, infazın kesintisizliği ilkesi, gizlilikten kaçınma ilkesi, insanca infaz ilkesi ve infazın bireyselleştirilmesi ilkesi olarak belirtilmektedir<sup>41</sup>.

Hem infazın yapılacağı mekânlar hem de infazın şekli açısından infaz edilecek ceza, güvenlik tedbiri ve koruma tedbirinin uygulaması sırasında; insanın varlık ve değerine saygı gösterilmesi, ayrımcılık yasağı ve eşitlik ilkesine uyulması, insan onur ve haysiyetine uygun olarak cezanın infaz edilmesi ve insani bir infaz yönteminin benimsenmesi gerekmektedir<sup>42</sup>. Bu bağlamda ceza infaz kurumu idaresi ve personelinin temel sorumlulukları arasında; kurumun güvenlik ve düzeninin sağlanması, mahpusların ruh ve beden bütünlüklerinin korunması, insan mahpusların insan onuruna yakışır bir şekilde alıkonulması, mahpusun tutukluluk şartlarının iyileştirilmesi, mahpuslara fiziksel veya sözlü acı ve zarar verilmemesi, mahpusların diğer mahpusların saldırılarına karşı korunması, disiplin prosedürlerinin mevzuata uygun olarak uygulanması, mahpusların haklarının pratiğe yansımaları için azami gayret gösterilmesi ve kurum içinde herhangi bir olumsuz durum yaşandığında soruşturma süreci dâhil konunun aydınlatılması için çaba sarf edilmesi yer almaktadır. Mahpusların ıslahına yönelik

<sup>40</sup> Centel, Zafer ve Çakmut, (n 1) 25-26.

<sup>41</sup> Özbek (n 1) 63-72; Akbulut, Demirkol ve Turan (n 1) 54-73; Demirbaş (n 1) 61-63; Özgenç ve Şahin (n 1) 29; Bahattin Aras ve Sezgin Güverçin, *İnfaz Hukuku* (2. Baskı, Yetkin 2024) 31-40.

<sup>42</sup> Özgenç ve Şahin (n 1) 21.



asgari standart kuralları içeren ve birçok ülke tarafından benimsenen en önemli belgelerden biri olan Nelson Mandela Kuralları'nın ilkinde mahpusların, personelin, hizmet sağlayıcıların ve ziyaretçilerin emniyeti ve selametinin her zaman sağlanması gerektiği hususu yer almaktadır. Bu durum hem devletin temel yükümlülük alanını hem de mahpusların insan haklarının korunmasında güvenliğinin önemini net bir biçimde ortaya koymaktadır<sup>43</sup>.

Mahpusun alıkonulma şartlarının uluslararası hukuk ve insan hakları hukuku standartlarına uygun olması, mahpusun insan onuruna yakışır bir şekilde özgürlüğünden yoksun bırakılması ve ıslah edici amaçların infaz sürecinde merkezde tutulması tüm dünyada anayasal ve yasal metinlerde ve yargı kararlarında sıklıkla tekrarlanan bir yaklaşımdır<sup>44</sup>. Anayasa'nın 17'nci maddesi uyarınca; ceza infaz kurumunda tutulan bir hükümlü veya tutuklunun içinde bulunduğu şartların insan onuruna yakışır bir şekilde olması gerekmektedir. Turan Günana kararında AYM; infaz yöntemi ve infaz sürecindeki davranışların, mahpusları, *"özürlükten mahrum kalmanın doğal sonucu olan kaçınılmaz elem seviyesinden daha fazla sıkıntılı veya eziyetli bir duruma sokmaması"* gerektiğini belirterek devlete düşen sorumluluk alanını net bir biçimde ortaya koymaktadır. Ceza infaz kurumunda tutulmanın gereklilikleri doğrultusunda, mahpusların sağlık, refah ve esenliklerinin yeterli bir biçimde güvencede tutulması ve uygun tıbbi yardım sunulması da insan onuruna yakışır koşulların sağlanmasında gereklidir<sup>45</sup>. Bu kapsamda, kişinin kaçınılmaz elem seviyesinden daha fazla sıkıntılı veya eziyetli bir duruma sokulmamasının bir sınır olduğu ve bu sınırın aşılması durumunun onur kırıcı veya kötü muamele niteliğindeki uygulamaların başlangıcı anlamına geldiği hatırlanmalıdır<sup>46</sup>.

Mahpusun insan onuruna yakışır bir şekilde özgürlüğünden yoksun bırakılması için personel-mahpus ilişkisini ihtiva eden birçok düzenlemenin kanunilik ve hukukun öngörülebilirliği ilkesi çerçevesinde detaylıca belirlenmesi gerekmektedir. Benzer şekilde insan hakları hukukunun temel ilkeleri olan gereklilik, orantınlık, ölçülülük gibi ilkelere azami uyum gösterilmesi personel-mahpus ilişkisinin

<sup>43</sup> BM Genel Kurulu, 1Nelson Mandela Kuralları1, (2015), 70/175, 17.12.2015, 1 No.lu Kural, <<https://www.tihk.gov.tr/kategori/pages/pdf/5ov6wq.pdf>> Erişim Tarihi 14 Mayıs 2024.

<sup>44</sup> Demirbaş (n 1) 45; Özgenç ve Şahin (n 1) 21; Özbek (n 1) 43; Akbulut, Demirkol ve Turan (n 1) 29; Aras ve Güverçin (n 1) 27.

<sup>45</sup> AYM, Turan Günana Kararı, B.N. 2013/3550, K.T. 19.11.2014, 39.

<sup>46</sup> Bahattin Aras, 'Hükümlü ve Tutukluların İnsan Onuruna Uygun Koşullarda Barınma Hakkı', (2022), 4(2), Yaşar Hukuk Dergisi, 10.

olumlu düzeyde seyrini sağlayacak hususlar arasındadır<sup>47</sup>. Örneğin; zor kullanma, arama, disiplin prosedürleri gibi personel-mahpus ilişkisini etkileyecek hususlar hukukun temel ilkelerinin devreye girdiği hassas konular olup detaylıca düzenlenmeye ve bağımsız denetlenmeye ihtiyaç duymaktadır. Avrupa İşkence ve Kötü Muamelenin Önlenmesi Komitesi (CPT), açık kuralların resmi olarak belirlenmesi ve pratik uygulamaya geçirilmesinin mahpuslar ve cezaevi personelinin birlikte çıkarına olduğunu ve bu konulardaki belirsizliklerin, resmi olmayan ve kontrol edilmeyen sistemlerin oluşma riskini içerdiğini belirtmektedir<sup>48</sup>.

Nelson Mandela Kuralları'na göre; kurum görevlileri mahpuslarla ilişkileri sırasında zor kullanmamalı; zor kullanma; ancak meşru müdafaa, kaçma teşebbüsü, yasaya veya hukuki düzenlemelere dayanan bir emre aktif veya pasif direnme gibi durumlarda vuku bulmalı ve bu gibi durumlarda zor kullanmak durumunda kalan görevliler kesinlikle gerekli olandan daha fazla zor kullanmamalıdır. Zor kullanmaları halinde olayı derhal kurum yöneticisine bildirmek gerekmektedir. Kuralın devamında zor kullanma tekniği açısından eğitimin önemine de dikkat çekilerek saldırgan mahpusları zapt edebilmek için ceza infaz kurumu görevlilerine özel olarak fiziksel eğitim verilmesi gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca, kullanımı konusunda eğitim almadıkları sürece ceza infaz kurumu personeline hiçbir koşulda silah verilmemelidir. Özel durumlar dışında, mahpuslarla doğrudan temas kurmalarını gerektiren görevleri yerine getiren ceza infaz kurumu personeli silahlı olmamalıdır. Silahın varlığıyla beraber tehditkâr bir görünüm çizilmesinin personel-mahpus ilişkisindeki olumlu atmosferi bozucu bir unsur olabileceği belirtilmelidir<sup>49</sup>.

## II. Personel-Mahpus İlişkisine Yönelik Öncül Uluslararası Belgeler

Personel-mahpus ilişkisi ceza infaz kurumlarında yönetimi en zor alanlardan birini oluşturmaktadır. Personelin tutumu, almış olduğu eğitimin niteliği ve sürekliliği, personelin seçim süreci, çalışma şartları ve özlük hakları gibi birçok faktör ceza infaz kurumunun idari işleyişini, hizmet ve yönetim sürecini belirleyen unsurlardır. Söz konusu faktörlerin, hem ceza infaz kurumlarında hizmetlerin sunumu ve infaz sürecinin kamu yönetimi açısından iyi işlemesi hem de

<sup>47</sup> Ertuğrul Yazar, 'Vatandaşlıktan Yoksun Bırakmada Gözetilmesi Gereken İlkeler: İnsan Hakları Açısından Bir Değerlendirme', (2023), 2023(1), Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, 165-219.

<sup>48</sup> CPT Standartları, 55 No.lu Paragraf, <[https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/07/31/CPT\\_Standards.pdf](https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/07/31/CPT_Standards.pdf)> Erişim Tarihi 14 Mayıs 2024.

<sup>49</sup> Nelson Mandela Kuralları, 82 No.lu Kural.

suiistimallerin önlenmesi, şeffaflığın sağlanması ve insan hakları ihlalleri yaşanmaması açısından önem arz ettiği belirtilmelidir.

Personel-mahpus ilişkisi konusunda hak temelli bir yaklaşım izleyebilmek, ancak konuya ilişkin uluslararası insan hakları hukuku standartlarında mevcut kuralları benimsemek, iç hukuka aktarmak ve uygulamakla mümkündür. Birçok belgede personel-mahpus ilişkisinin detaylıca ele alınması, hem dünya genelinde büyük bir soruna hem de üzerinde titizlikle durulması ve denetlenmesi gereken bir alan olduğuna işaret etmektedir. Personel-mahpus ilişkisi bağlamında uluslararası insan hakları hukuku standartlarının çerçevesini çizen kurallara riayet edilmesi kamu hizmetlerinin sunumunu olumlu etkileyeceği gibi ceza infaz kurumlarında “*olumlu bir atmosfer*” oluşmasına ve mahpusların şikâyetlerinin azalmasına katkı sunacaktır.

#### A. Birleşmiş Milletler Tarafından Kabul Edilen Kurallar

Personel-mahpus ilişkisinin niteliğini ortaya koyan çok sayıda öncül uluslararası belge mevcuttur. Bu belgelerden bazıları Birleşmiş Milletler (BM) tarafından kabul edilmiş kararlar bütünüdür. Bunlardan ilki, “*BM Mahpusların Islahı İçin Asgari Standart Kurallar*” (“*Nelson Mandela Kuralları*”)’dır. 1955 yılında Birinci BM Konferansı tarafından kabul edilen ve Ekonomik ve Sosyal Konsey tarafından onaylanan kurallar, Ekonomik ve Sosyal Konseyin 2015/20 sayılı kararı sonrası revize edilmiş ve BM Genel Kurulu tarafından kabul edilmesi önerilmiştir. Genel Kurulun 17 Aralık 2015 tarihli ve 70/175 sayılı kararıyla, uzun yıllar ceza infaz kurumlarındaki koşulların iyileştirilmesi için mücadele vermiş Nelson Mandela’nın ismi kurallara verilerek “*Nelson Mandela Kuralları*” adıyla kabul edilmiştir<sup>50</sup>. Bir konuşmasında; “*Hapishanelerimizin ülkedeki suç oranının kalıcı olarak azaltılmasına yapabileceği katkı, aynı zamanda mahpuslara karşı davranış biçiminde de yatmaktadır.*” ifadelerini kullanan Nelson Mandela’nın belgeye isminin verilmesi son derece anlamlıdır. BM ve Avrupa Konseyi üye devletleri için bağlayıcı statüde olmayan kurallar tavsiye kararı niteliğindedir. Ceza infaz kurumlarındaki personel-mahpus ilişkisinin yanı sıra personelin mesleki özellikleri, eğitimi, gelişimi ve istihdamı gibi konulara ilişkin standartlar mevcuttur<sup>51</sup>.

<sup>50</sup> Nelson Mandela Kuralları, 1-122 No.lu Kurallar.

<sup>51</sup> Penal Reform International (PRI) ve Essex Human Rights Centre (EHRC), *Essex paper 3: Initial guidance on the interpretation and implementation of the UN Nelson Mandela Rules* (PRI ve EHRC 2017) 5-125.

BM tarafından kabul edilmiş bir diğer temel metin, “*Herhangi Bir Şekilde Tutulan veya Hapsedilen Kişilerin Korunmasına İlişkin Prensipler Bütünü*”dür<sup>52</sup>. BM Genel Kurulunun 9 Aralık 1988 tarihli ve 43-173 sayılı kararıyla kabul edilmiştir. Belge, insani tarzda muamele yükümlülüğü, ayrımcılık ve işkence ve kötü muamele yasağı gibi konularda devletin temel yükümlülüklerini ve mahpusların insan haklarını düzenlemektedir.

## B. Avrupa Konseyi Tarafından Kabul Edilen Kurallar

Personel-mahpus ilişkisinin niteliğini ortaya koyan belgelerden bazıları Avrupa Konseyi tarafından kabul edilmiş kararlar bütünüdür. Bu belgelerden ilki “*Avrupa İşkencenin ve İnsanlık Dışı ya da Onur Kırıcı Ceza veya Muamelenin Önlenmesi Komitesi (CPT) Standartları*” (“*CPT veya AİÖK Standartları*”)’dır. CPT, Avrupa Konseyinin İşkencenin Önlenmesine Dair Avrupa Sözleşmesi uyarınca kurulmuştur. Ceza infaz kurumları özelinde CPT standartları; “*hapsedilme*”, “*hapsedilmeye ilişkin CPT standartlarındaki gelişmeler*”, “*ceza infaz kurumlarında mahpus başına düşen yaşam alanı*”, “*tutuklu mahpuslar*”, “*mahpusların hücre hapsine tabi tutulmaları*”, “*ömür boyu hapis cezası mahpuslarının durumu*” ve “*cezaevlerinde sağlık hizmetleri*” konularını içermektedir. Nelson Mandela Kuralları gibi tavsiye niteliğinde olan CPT standartları, personel-mahpus ilişkisine özel bir bölüm ayırmakta ve söz konusu ilişkinin nasıl olması gerektiği ve önemi konusunda üye ülkelere rehberlik sunmaktadır<sup>53</sup>.

Personel-mahpus ilişkisi dâhil mahpusların insan haklarına ve uluslararası hukuk standartlarına odaklanan kurumlardan biri olan Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinin çok sayıda kararı bulunmaktadır. Bu Komite’nin kabul ettiği Avrupa Cezaevi Kuralları bir başka metin olarak ele alınmıştır. Avrupa Cezaevi Kuralları, Bakanlar Komitesi tarafından, 11 Ocak 2006 tarihindeki Bakan Delegelerinin 952’nci toplantısında kabul edilmiş ve Bakanlar Komitesi tarafından 1 Temmuz 2020 tarihinde Bakan Delegeleri 1380’inci toplantısında gözden geçirilerek revize edilmiştir<sup>54</sup>.

<sup>52</sup> BM Genel Kurulu, Herhangi Bir Şekilde Tutulan veya Hapsedilen Kişilerin Korunmasına İlişkin Prensipler Bütünü, (1988), 43-173, 9.12.1988 1-39. <<https://paylasim.ombudsman.gov.tr/dokuman/document/mevzuat/528b7--Herhangi-Bir-Bicimde-Tutulan-veya-Hapsedilen-Kisilerin-Korunmasi-Icin-Prensipler-Butunu.pdf>> Erişim Tarihi 14 Mayıs 2024.

<sup>53</sup> Avrupa Konseyi, (2024). ‘Standards and tools’, <<https://www.coe.int/en/web/cpt/standards>> Erişim Tarihi 20 Şubat 2024.

<sup>54</sup> Avrupa Cezaevi Kuralları, 1-108 No.lu Kurallar.

Üçüncü olarak, Bakanlar Komitesinin “*Üye Devletlere yönelik 2012/5 sayılı ve Cezaevi Personeli için Avrupa Etik Kuralları’na ilişkin Tavsiye Kararı (Cezaevi Personelinin Etik Kuralları)*” ifade edilebilir<sup>55</sup>. Kararlar, Bakanlar Komitesi tarafından 12 Nisan 2012 tarihinde kabul edilmiştir. Etik kurallar, aynı zamanda iyi yönetim ve iyi düzen ilkeleriyle de benzerlikler içeren ve büyük ölçüde örtüşen kurallar bütünüdür<sup>56</sup>. Güçlü bir etik bağlam olmadan personele mahpuslar üzerinde hatırı sayılır bir yetki verilmesi durumu kolaylıkla gücün kötüye kullanılmasıyla sonuçlanabilir. Bu nedenle ceza infaz kurumu idaresinin etik bir çerçeve içerisinde faaliyet göstermesi gerektiği belirtilmelidir<sup>57</sup>.

2019 yılında kabul edilmiş “*Ceza İnfaz Kurumu ve Denetimli Serbestlik Personelinin İşe Alımı, Seçilmesi, Eğitimi, Meslek İçi Eğitimi ve Mesleki Gelişimi Hakkında Kılavuz İlkeler*” (kısaca *Cezaevi Personelinin İşe Alımı, Seçimi, Eğitimi ve Mesleki Gelişimine Dair İlkeler*) dördüncü metin olarak çalışmada ele alınmıştır<sup>58</sup>. 22’nci Avrupa Konseyi Cezaevi ve Şartlı Tahliye Hizmetleri Yöneticileri Konferansı’nın devamı olarak geliştirilmiş Kılavuz İlkeler, 2018 ve 2019 yılları arasında Penolojik İşbirliği Konseyi tarafından hazırlanmış ve Avrupa Konseyi Suç Sorunları Komitesi tarafından 76’ncı Genel Kurul Toplantısında 25 Nisan 2019 tarihinde kabul edilmiştir. Belge; mahpusların güvenlik, eğitim ve iyileştirmelerinin sağlanması, ceza infaz kurumu personelinin mesleklerinin gerektirdiği ölçüde hizmet sunabilmeleri amacıyla nitelikli bir şekilde istihdam edilmeleri, kendilerinde aranan yetkinliğe ulaşabilmeleri için mesleki gelişimlerinin kurumları tarafından desteklenmesi ve yüksek nitelikte ve düzenli eğitimler almaları gibi konularda Konsey üye devletlerine yol gösterici mahiyette hazırlanmıştır<sup>59</sup>.

<sup>55</sup> Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi, ‘Cezaevi Personelinin Etik Kuralları (2012)’, 2012/5, 12.4.2012, 1-35 No.lu Kurallar, <<https://rm.coe.int/16806f9450>> Erişim Tarihi 14 Mayıs 2024.

<sup>56</sup> Metin Özkartal ve Hüseyin Çılgın, ‘Kamu Denetçiliği Kurumu İyi Yönetim İlkeleri Bağlamında Yönetimde Etik Paradigmasının Yerleşmesi Üzerine Bir Araştırma’, (2020), 7(12), Ombudsman Akademik Dergisi, 129.

<sup>57</sup> Coyle (n 1) 11-12.

<sup>58</sup> Avrupa Konseyi Suç Sorunları Komitesi, ‘Cezaevi Personelinin İşe Alımı, Seçimi, Eğitimi ve Mesleki Gelişimine Dair İlkeler (2019)’, 25.04.2019, <<https://rm.coe.int/guidelines-training-staff/1680943aad>> Erişim Tarihi 14 Mayıs 2024.

<sup>59</sup> Urgan (n 1) 21.

### III. Personel-Mahpus İlişkisinde Uluslararası İnsan Hakları Hukuku Standartları

#### A. Ceza İnfaz Kurumu Personelinin İşe Alınma ve Seçim Kriterleri

Personel-mahpus ilişkisini belirleyen en önemli unsurlardan biri, personelin işe alınma ve seçim kriterleridir. İnsan kaynakları yönetimi bağlamında personel seçimiyle ulaşılmak istenen temel gaye, nitelikli bir aday belirleme, bu adayın uyum içinde çalışabileceği bir işte bilgi ve becerilerini en iyi bir biçimde işine kanalize etmesinin sağlanması ve bu sayede iş ortamında verimin arttırılmasıdır. Bu bağlamda ceza infaz kurumlarında personel seçimine yönelik standartların varlığının çok sayıda faydasının bulunduğu belirtilmelidir. Ceza infaz idaresindeki karmaşık işin niteliklerine uygun, maksimum faydayı sağlayacak adayın seçilmesi ve bu sayede hizmet sunumlarındaki hedeflere ulaşılmasının kolaylaşması ve daha verimli bir çalışma ortamının oluşması doğru personel seçiminin başlıca çıktıları arasında yer almaktadır. Ayrıca objektif ilkelere dayalı bir seçim süreci, ceza infaz kurumlarının insan kaynakları yönetiminde kurumsal bir güven duygusunun oluşması ve kamuoyu nezdinde en iyi şekilde tanıtılmasını sağlayacaktır<sup>60</sup>.

Avrupa Cezaevi Kuralları personel seçiminde cinsiyet, ırk, renk gibi temellere dayalı ayırım yapılmaksızın eşit olarak seçilmesi ve atanması yönündeki düzenlemeyle “ayrımcılık yasağı”na özen gösterilmesi gerektiği hatırlatılmaktadır<sup>61</sup>. Nelson Mandela Kuralları’nın “Kurum Personeli” bölümünde ceza infaz kurumu idaresinin her derecedeki personeli dikkatlice seçmekle yükümlü olduğu belirtilmektedir<sup>62</sup>. Bu kuralda yer alan kıstaslar; “dürüstlük, insancılık, mesleki ehliyet ve kurumun yönetimi için gerekli olan çalışmaya şahsen uygunluk” şeklinde belirlenmiştir. Söz konusu kıstaslar aynı zamanda “tarafsızlık, nesnellik, profesyonellik, liyakat, adalet, eşitlik, dürüstlük, nezaket, saygınlık, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme, göreve bağlılık, verimlilik, tutumluluk ve etkinlik, hediye ve rüşvet almama, kalite” gibi kamu görevlilerinin uymaları gereken etik ilke ve değerlerle büyük oranda benzerlik taşımaktadır<sup>63</sup>. Bu ilke ve değerler, kamu görevlilerine etik ikilemlerle karşı karşıya kaldıklarında yol gös-

<sup>60</sup> Münire Çiftçi ve Umut Can Öztürk, ‘Yetkinlik Bazlı Personel Seçme Faaliyetleri ve Türkiye’deki Büyük Ölçekli İşletmelerin İşgören Seçme Modeli Tercihlerindeki Eğilimler’, (2013), 13(25), Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 150.

<sup>61</sup> Avrupa Cezaevi Kuralları, Kural 82.

<sup>62</sup> Nelson Mandela Kuralları, 74 No.lu Kural.

<sup>63</sup> Özkaral ve Çılgın (n 1) 133.

terirken verilen kararların etik olup olmadığının tespitinde de incelenen konu başlıklarıdır. Dolayısıyla ceza infaz kurumu idaresinin personel seçiminde dikkate alacağı kıstaslar aynı zamanda hizmete alım sonrasında da uyulması gereken etik ilke ve değerler olarak karşımıza çıkmaktadır. Buradan hareketle insan gücünün bir kuruma vizyon sunan ve onu başarıya ya da başarısızlığa götüren en önemli unsur olduğu belirtilebilir<sup>64</sup>.

Ceza infaz kurumu idaresi hizmet sunmakla yükümlü olduğu mahpusları seçemezken birlikte hizmet üreteceği personelini seçme konusunda yetkiye sahiptir. Zorlu ceza infaz kurumlarında çalışmak ancak kişisel nitelikler ile teknik becerilerin benzersiz bir kombinasyonunu gerektirdiğinden ve personelin, zor ve tehlikeli olanlar da dâhil olmak üzere tüm mahpuslara tarafsız, insani ve adil bir şekilde ilgilenebilmesini sağlayacak kişisel niteliklere ihtiyacı olduğundan kurumların yalnızca doğru niteliklere sahip kişileri işe alım ve seçme süreçlerinin katı kriterlerle belirlemesi gerekmektedir<sup>65</sup>.

Cezaevi Personelinin İşe Alımı, Seçimi, Eğitimi ve Mesleki Gelişimine Dair İlkeler uyarınca; işe alma süreçlerinin adil ve şeffaf olması ve görev için gerekli yeterliliklerin ayrıntıları, seçim kriterleri ve değerlendirme prosedürlerinin adaylara sunulması gerekmektedir. Bu çerçevede ilk olarak personelin seçiminde ve işe alımında din, dil, ırk, renk, engellilik, cinsiyet gibi temellere dayalı hiçbir ayrımcılık yapılmamalıdır. İkinci olarak, çalışma alanına uygun olarak gerçeklere dayalı ve pratik ve teorik bilgi sağlayan önceki mesleki deneyiminin aday seçiminde bir kıstas olacağı belirlenmelidir. Üçüncü olarak, çocuklarla ve aileleriyle çalışacak personelde uygun mesleki nitelikleri içerir özel işe alım ve seçim prosedürleri uygulanmalıdır. Dördüncü olarak, personelin cezaevi hizmetlerinde çalışması için gerekli olan motivasyon, esneklik, atılganlık, olgunluk, derinlemesine düşünme kapasitesi, dürüstlük, takım çalışması ve sosyal beceriler ve iletişim becerileri gibi kişisel beceri ve değerler dikkate alınmalıdır. Beşinci olarak, farklı şüpheli ve suçluların özel ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte personel çeşitliliği teşvik edilmelidir. Personelin, dilsel becerilere ve kültürlerarası becerilere dayalı olarak işe alınmasına ve farklı din ve gelenekleri kavramasına özel vurgu yapılmalıdır. Altıncı olarak belirlenen ceza infaz kurumu pozisyonuna yönelik sağlık ve uygunluk değerlendirmesi yapılmalıdır. Yedinci olarak, uygun pozisyonlar için gerekli olan ehliyet, bilgisayar becerileri, iletişim becerileri gibi diğer yeterlilikle-

<sup>64</sup> Abdurrahman Benli, Levent Şahin, 'İnsan Kaynakları Yönetiminde İşgören Bulma ve Seçme: Çınar Hotel Uygulaması', (2004), 2004 (1), Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi, 117.

<sup>65</sup> Coyle (n 1) 16.

rin değerlendirilmelidir. Son olarak, kuruluş içindeki herkesin güvenlik ve emniyeti ile personelin mesleki dürüstlüğünü sağlamak için, ulusal kanunların izin verdiği ölçüde bir özgeçmiş ve sabıka kaydı kontrolü yapılmalıdır<sup>66</sup>.

### **B. Ceza İnfaz Kurumlarında Personel Sayısı, Cinsiyet Dengesi, Çeşitliliği ve Uzmanlığı**

Ceza infaz kurumlarında sunulan hizmeti etkileyen en önemli unsurlardan biri personelin sayı, çeşitliliği ve uzmanlığıdır. Personel ve mahpuslar arasında olumlu ilişkiler kurulması mevcut personelin yeterli sayısı ile doğrudan ilişkilidir. CPT, dünyadaki ülke örneklerinin bu yönde olmadığını gözlemleyerek devletlere uyarılarda bulunmuştur. CPT'ye göre, mahpuslarla doğrudan iletişim kurma olanağını azaltan personel sistemleri ile personelin sayıca azlığı, personel-mahpus ilişkisini olumsuz etkilemekte ve daha güvensiz bir ceza infaz kurumu ortamının şekillenmesine yol açmaktadır. Personel sayısının yetersiz olduğu kurumlarda, güvenliği tesis etmek ve iyi bir yönetim düzeyi tutturmak ancak fazla mesai ile mümkün olabilecektir. Bu durum personelin stres düzeyinin aşırı artmasına, hızlı yorulmasına ve cezaevi ortamının doğasında bulunan gerilimin artmasına neden olabilir<sup>67</sup>.

BM İşkenceye Karşı Komite'nin (CAT) Bulgaristan'a yönelik periyodik Raporunda, aşırı kalabalıklaşmanın ve yetersiz personelin, ceza infaz kurumlarında özellikle gece saatlerinde mahpuslar arası şiddet ve cinsel şiddet de dâhil olmak üzere şiddete yol açmasından endişe duyulduğu ve Bulgaristan'da Ocak 2007-Temmuz 2011 dönemindeki toplam 3,161 şiddet vakasından sadece 22'si hakkında soruşturma başlatılarak cezasızlık kültürünün geliştirildiği belirtilmektedir. Komite, mahpuslar arası şiddeti önlemeye yönelik çabaların; aşırı kalabalıklaşma, yeterli ve iyi eğitim almış personel eksikliği, uyuşturucu ve kan davalı çetelerin önlenmesi, yer eksikliği ve kötü maddi koşullar, amaca yönelik etkinliklerin olmayışı, mevcudiyet, denetim ve izlemenin kalitesi ve sıklığı gibi şiddete katkıda bulunan bütün faktörlerin bir arada değerlendirilerek çözüm yollarının geliştirilmesini tavsiye etmektedir<sup>68</sup>.

<sup>66</sup> Cezaevi Personelinin İşe Alımı, Seçimi, Eğitimi ve Mesleki Gelişimine Dair İlkeler, 4 No.lu İlke.

<sup>67</sup> CPT Standartları, 26 No.lu Paragraf.

<sup>68</sup> CAT, *Consideration of reports submitted by States parties under article 19 of the Convention Concluding observations of the Committee against Torture to Bulgaria* (CAT 2011), 30, <<https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPrICAqhKb7yhsvB2FmKNAWqYeIbBDIH5hT2JILtZQIVgjnEIYzYVA7aUMMXwC%2FWWh5TUfrdNr%2Bmhc%2FHx5EjKOWn8oRA788XDdSEFOoVYxDiSGzPmNvJ0Qf4kF>> Erişim Tarihi 14 Mayıs 2024.



Personel sayısının yeterliliğinin yanı sıra cinsiyet dengesi, çeşitliliği ve uzmanlığının da tesisi önemlidir. Pek çok ülke deneyimleri, kadınların da ceza infaz kurumlarında normal görevlerini erkekler kadar yerine getirebildiğini göstermiştir. CPT de özellikle çocukların ve kadınların bulunduğu kurumlarda hem kadın, hem de erkek personelin bulunmasının kötü muameleye karşı alınabilecek önlemlerden biri olduğunu ve kadın ve erkek personelin bir arada bulunmasının kurum ortamında belirli derecede “*normallik hissinin uyanması*” açısından faydalı olabileceğini hatırlatmaktadır<sup>69</sup>. Ayrıca, sıhhi alanların denetimi ve kişisel vücut aramalarının yapılması gibi, ilgili personelin mahpusla aynı cinsiyetten olması gereken istisnai durumlar dışında tüm görevlerde kadın personelin görevlendirilebileceği belirtilmektedir<sup>70</sup>.

İnfaz hukukunda kadını önceliklendiren cinsiyete dayalı düzenlemeler gecikmeli gerçekleşmiş, mahpusların çoğunluğunu erkekler oluşturduğundan erkek odaklı bir düşünce gelişim göstermiştir. Bu bağlamda ülkemizde ve dünyada kadın kapalı ceza infaz kurumları sınırlı sayıda olup kadın mahpuslar cezalarını genellikle, ceza infaz kurumlarının erkek mahpusların kaldığı bölümlerle bağlantısı olmayan bölümlerinde infaz edilmektedir<sup>71</sup>. İnfaz Yönetmeliği'nin 10'uncu maddesi uyarınca da, kadın mahpusların hapis cezalarının iç güvenliği kadın personeli tarafından sağlanan kapalı ceza infaz kurumlarında infaz edilmesi esas kabul edilmiştir<sup>72</sup>. Ancak kadınların kendine has ihtiyaçları da dikkate alınarak sırf kadınların yer aldığı ceza infaz kurumlarının inşa edilmesi gerektiği önerilmektedir<sup>73</sup>.

AIHM, Khamtokhu ve Aksenchik v. Rusya kararında cinsiyet eşitliğini sağlamak için alınan özel tedbirlerin ve konulan kuralların yeterli derecede gerçekleştirildiğinde ve kullanılan yollar ve izlenen meşru amaç arasında makul bir orantılılık ilişkisi olduğunda ayrımcı muamele olarak değerlendirilemeyeceğini belirtmektedir. Mahkeme, erkek ve kadınlar arasındaki farklı muamele konusunda, kadın suçluların farklı ihtiyaçlarının farkında olan ve özellikle müebbet hapis cezası bağlamında, erkek ve kadın mahpusların toplam sayıları arasındaki önemli farkı gösteren farklı uluslararası standartlar ve istatistiksel veri-

<sup>69</sup> CPT Standartları, 26 No.lu Paragraf.

<sup>70</sup> Coyle (n 1) 24.

<sup>71</sup> Demirbaş (n 1) 362.

<sup>72</sup> İnfaz Yönetmeliği, m.10.

<sup>73</sup> Semih Yumak, Türk İnfaz Hukukunda Kadın Hükümlü ve Tutuklulara Ayrıcalıklı Uygulamalar (TİHEK 2022) 155.

leri dikkate alarak her bir Devletin yetkili makamlarına geniş bir takdir payı bırakılması gerektiği kanaatine varmıştır<sup>74</sup>.

Kadınların ceza infaz kurumlarına girmeden önce ve girdikten sonra ceza infaz kurumlarında korunmasına yönelik koruyucu politikalar geliştirilmesi ve tedbirler alınması eşitlik ilkesi ve herkese eşit işlem konusunda farklı bakış açıları ihtiva eden ceza adaleti ile uyumludur<sup>75</sup>. AYM verdiği bir kararında, hapis cezalarının konutta çektirilmesi ayrıcalıklı uygulamasında kadın lehine olan infaz rejimi politikasını anayasaya aykırı bulmamıştır:

*“İtiraz konusu kuralda yasakoyucunun, toplumsal yarar gözetilerek cezaların infaz biçimine ilişkin, hükümlülerin, cinsiyet, yaş ve mahkûm oldukları yıla göre mahkeme tarafından farklı uygulamalar yapılmasına imkân tanınması, takdir yetkisi içinde bulunduğu anayasanın hukuk devleti ilkesi ile suç ve cezalara ilişkin genel ilkelere aykırılık yoktur<sup>76</sup>.”*

Farklı meslek gruplarının bir kurumdaki varlığının, diğer meslek alanlarının tecrübelerinden istifade etme ve karşılıklı öğrenme sürecini beraberinde getirdiği ifade edilmelidir. Personel sayısının ceza infaz kurumlarındaki hizmetleri en iyi şekilde yansıtabilecek uzmanlık alanları çeşitliliğinde olması önemlidir. Nelson Mandela ve Avrupa Cezaevi Kuralları bu yönde benzer hükümler ihtiva etmektedir. Nelson Mandela Kuralları; kurumda mümkün olduğunca yeterli sayıda psikiyatr, psikolog, sosyal hizmet uzmanı, öğretmen ve meslek eğitimcisi bulundurulmalı hükmünü havidir<sup>77</sup>. Ayrıca Avrupa Cezaevi Kuralları personel arasında, mümkün olduğunca psikiyatrist, sosyal çalışmacı, psikolog, öğretmen, mesleki ve bedensel eğitim ile spor eğitmenleri gibi uzmanların yeterli sayıda olması gerekliliğine vurgu yapmaktadır<sup>78</sup>.

Sağlık hizmeti özelinde bir örnekle açıklamak gerekirse; Nelson Mandela Kuralları uyarınca ceza infaz kurumundaki sağlık personelinin tam bir klinik bağımsızlık içinde hareket etmesi, sayıca yeterli olması, farklı disiplinleri içeren bir ekipten oluşması ve psikoloji ile psikiyatri alanlarında yeterli uzmanlığı kapsamasının önem arz ettiği belirtilmelidir<sup>79</sup>. Avrupa Cezaevi Kuralları'nda da sağlık ve tıbbi bakım personelinin varlığının önemine her cezaevinde sağlık hizmet-

<sup>74</sup> AİHM, Khamtokhu ve Aksenchik v. Rusya Kararı, B.N. 60367/08 ve 961/11, K.T. 24.1.2017, 85.

<sup>75</sup> Yumak (n 1) 152.

<sup>76</sup> AYM, Esas Sayısı: 2005/86, Karar Sayısı: 2010/111, K.T. 8.12.2010.

<sup>77</sup> Nelson Mandela Kuralları, 78 No.lu Kural.

<sup>78</sup> Avrupa Cezaevi Kuralları, Kural 89.

<sup>79</sup> Nelson Mandela Kuralları, 25 No.lu Kural.

leriyle ilgili uygun eğitim görmüş personel bulunması, en az bir genel pratisyen hekimin hizmet vermesi ve ayrıca her mahpusun nitelikli bir diş hekimi ve göz doktoru hizmetinden yararlanması gerekliliği düzenlenerek dikkat çekilmektedir<sup>80</sup>. Görüleceği üzere ceza infaz kurumu sağlık personelinin hastalarına karşı bağlılığının ön koşulu, tam bir profesyonel bağımsızlığa sahip olmasıdır<sup>81</sup>.

23.02.2024 tarihli CTE verileri uyarınca; 1198 psikolog kadrosundan 938'inin, 354 sosyolog kadrosundan 350'sinin, 448 sosyal çalışmacı kadrosundan 281'inin, 110 cezaevi tabibi kadrosundan 10'unun, 420 diş tabibi kadrosundan 298'inin, 274 hemşire kadrosundan 146'sının dolu olduğu anlaşılmaktadır. Yalnızca 2 diyetisyen ile 1 fizyoterapist olduğu ve pedagog ve psikiyatrist kadrosunun olmadığı görülmektedir<sup>82</sup>. Mevcut personel sayıları ve uzman kadrodaki eksiklikler dikkate alındığında, mahpuslara yönelik hizmetlerinin sunumunun zorlaşabileceği değerlendirilmektedir.

CTE'nin personel eksikliğinin farkında olduğu ve çözüm üretmeye çalıştığı da belirtilmelidir. İnsan Hakları Eylem Planı'nda (İHEP), ceza infaz kurumlarındaki uzman personelin çalışmalarının teşvik edilmesi ve sayılarının artırılması öngörülen faaliyetler arasındadır<sup>83</sup>. İnfaz Yönetmeliği'nin 12'nci maddesinde psiko-sosyal yardım servisinde; psikolog, sosyal çalışmacı, sosyolog ve çocuk gelişimi uzmanı; 13'üncü maddesinde sağlık servisinde; cezaevi tabibi, diş tabibi, eczacı, veteriner, diyetisyen, sağlık memuru, hemşire ve hayvan sağlık memuru görev yapacağına ilişkin hükümlerin varlığı dikkate alındığında iç hukukta da söz konusu personelin çalıştırılabileceğinin öngörüldüğü belirtilmelidir<sup>84</sup>.

İHEP'te yer alan faaliyet hedefine gerekçe oluşturan uzman personel eksikliği TİHEK'in UÖM ziyaret raporlarında da belirtilmiştir. Kars T Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu Ziyareti Raporu'nda psikososyal serviste çalışan uzman personelin (psikolog, sosyolog ve sosyal çalışmacı) önemine<sup>85</sup> ve bu raporla

<sup>80</sup> ibid, Kural 41.

<sup>81</sup> Reyhan Tüfek, *Ceza İnfaz Kurumlarında Sağlık Hakkı* (Yetkin 2024) 89.

<sup>82</sup> CTE, (2024), 'Personel Durumu', <<https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/personel-durumu>> Erişim Tarihi 28 Şubat 2024.

<sup>83</sup> Adalet Bakanlığı, *İHEP* (Adalet Bakanlığı 2021), 90, <<https://insanhaklarieylemplani.adalet.gov.tr/resimler/eylemplani.pdf>> Erişim Tarihi 14 Mayıs 2024.

<sup>84</sup> İnfaz Yönetmeliği, m.12-13.

<sup>85</sup> TİHEK, *Kars T Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu Ziyareti Raporu* (TİHEK 2022) 72. <<https://www.tiheke.gov.tr/public/images/kararlar/FE69FC.pdf>> Erişim Tarihi 14 Mayıs 2024.

beraber Edirne F Tipi Yüksek Güvenlikli Kapalı Ceza İnfaz Kurumu<sup>86</sup> ve Adıyaman Gölbaşı K1 Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu<sup>87</sup> ziyareti raporlarında sağlık personelinin çalışma programının aksamaması, hekimin kuruma geliş sıklığının artırılması ve kurumda tam zamanlı kadrolu bir doktor atanması gibi tavsiyelere yer verilmiştir. Bu kapsamda gerek uygun kadroların açılması gerekse de eksik kadroların doldurulması konusunda yürütülen çalışmalar devam ettirilmelidir<sup>88</sup>.

### C. Ceza İnfaz Kurumu İdaresinin Hizmet Anlayışı

Nelson Mandela; güvenli ceza infaz kurumlarının, adalet sistemimizi suç karşı etkili bir silah haline getirmek için gerekli olduğunu, hüküm giymiş veya yargılanmayı bekleyen mahpusların ceza infaz kurumu idaresi ve personeline emanet edildiğinde, yasal olarak tahliye edilene kadar orada kalacaklarını mahpusların ve kamuoyunun bilmesi gerektiğini, ceza infaz kurumlarındaki hizmet anlayışının ülkedeki suç oranında kalıcı bir azalmaya yapabileceği tam katkı ve oranın aynı zamanda mahpuslara nasıl davranıldığına da bağlı olduğunu ve bunun profesyonellik ve insan haklarına saygının önemiyle ilişkili olduğunu belirtmektedir<sup>89</sup>. Mandela'nın sözlerinden ceza infaz kurumu idaresinin hizmet anlayışının ne kadar önemli olduğu sonucu çıkmaktadır.

Ceza infaz kurumu idaresi ve personeli mahpuslara bir "*emanet*" gözüyle bakabilmeli ve "*infaz içinde infaz olmaz*" düsturunu benimsemelidir. İyi ceza infaz kurumu yönetiminin en temel ilkelerinden biri budur. Coyle, hapsedilmenin özünün "*özgürlükten yoksun bırakma*" olduğunu ve ceza infaz kurumu yetkililerinin görevinin gereğinden fazla kısıtlayıcı olmayacak şekilde bunun uygulanmasını sağlamak olduğunu belirtmektedir. Bakımı altındaki kişilere "*ilave mahrumiyetler dayatmak*" ceza infaz kurumu idaresinin görevi değildir<sup>90</sup>. Birçok uluslararası sözleşme, Herhangi Bir Şekilde Tutulan veya Hapsedilen Kişilerin

<sup>86</sup> TİHEK, *Edirne F Tipi Yüksek Güvenlikli Kapalı Ceza İnfaz Kurumu* (TİHEK 2022) 141. <<https://www.tih.gov.tr/public/images/kararlar/x1uk2f.pdf>> Erişim Tarihi 14 Mayıs 2024.

<sup>87</sup> TİHEK, *Gölbaşı K1 Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu Ziyareti Raporu* (TİHEK 2023) 93. <<https://www.tih.gov.tr/public/images/kararlar/to0976.pdf>> Erişim Tarihi 14 Mayıs 2024.

<sup>88</sup> Yazar (n 2) 113.

<sup>89</sup> Nelson Mandela, 'Speech by President Nelson Mandela at the official launch of the re-training and human rights project of the Department of Correctional Services', Kroonstad, 25 Haziran 1998. <<https://www.sahistory.org.za/archive/speech-president-nelson-mandela-official-launch-re-training-and-human-rights-project>> Erişim Tarihi 16 Mayıs 2024.

<sup>90</sup> Coyle (n 1) 15.

Korunmasına İlişkin Prensipler Bütünü gibi belgeler<sup>91</sup> ve uluslararası insan hakları hukuku standartlarının özünde, mahpusun en temel haklarından birinin “özgürlüğünden yoksun bırakılan kişilere insani muamele yapılması” olduğu geçmektedir<sup>92</sup>.

Ceza infaz kurumları hizmet anlayışının ahlaki normlar üzerine kurulu olması, topluma da katma değer olarak yansıyacaktır<sup>93</sup>. Ayrıca iyi yönetim ilkelere uygun idari eylem, iş, işlem, tutum ve davranışlar kurumlarda insan hakları ihlallerinin önüne geçecek önemli bir gösterge olacaktır<sup>94</sup>. Dolayısıyla ceza infaz kurumlarının iyi yönetim ilkelerine aykırı şekilde idaresinin, hem ceza infaz kurumlarında insan hakları ihlallerinin yaşanmasına hem de tatminkâr bir personel-mahpus ilişkisi zemininin bozulmasına yol açacağı ifade edilmelidir. Bu bağlamda ceza infaz kurumlarında sunulacak hizmet anlayışının insan hakları, iyi yönetim ilkeleri ve ahlaki normlar uyarınca belirli bir amaca hizmet etmesi gerekmektedir. Avrupa Cezaevi Kuralları ceza infaz kurumlarının, tüm mahpuslara insani davranma ve doğuştan sahip olunan onurlarına saygı gösterme gerekliliğini kabul eden etik kurallar uyarınca yönetilmesi gerekliliğini belirtmektedir<sup>95</sup>. Cezaevi Personelinin Etik Kuralları uyarınca; personelin, günlük görevlerini yerine getirirken mahpusların insan haklarını koruması ve insan onuruna saygı gösterip desteklemesi gerekmektedir<sup>96</sup>. Nelson Mandela Kuralları’na göre; tüm kurum personeli her daim “mahpuslara örnek olacak tarzda” ve “saygınlıklarına yaraşır” şekilde davranmalı ve yükümlülüklerini ifa etmelidir. Bu aşağıda açıklanmaya çalışılan “yetkinlik” unsurunun da gereğidir<sup>97</sup>. Bu bakış açısıyla personel, modern ceza infaz sisteminin caydırıcılık ve ıslahı bir arada içeren müşterek amacını davranışlarıyla ortaya koymalı ve kurum idaresi bu yaklaşıma öncülük etmelidir.

Nelson Mandela Kuralları’nın “Kurum Personeli” bölümünde; ceza infaz kurumu idaresinin, hem personelin hem de halkın gözünde bu işin büyük öneme

<sup>91</sup> Herhangi Bir Şekilde Tutulan veya Hapsedilen Kişilerin Korunmasına İlişkin Prensipler Bütünü, m.1.

<sup>92</sup> Yazar (n 2) 78.

<sup>93</sup> KDK, ‘Özel Sayı 1: Kamu Hizmetlerinde İyi Yönetim İlkeleri’, (2018), 2018(1), Akademik Ombudsman Dergisi, Önsöz.

<sup>94</sup> Selman Karakul, ‘İyi Yönetim ve İnsan Hakları İlişkisi Üzerine Değerlendirmeler’, (2018), 2018(1), Akademik Ombudsman Dergisi, 32.

<sup>95</sup> Avrupa Cezaevi Kuralları, Kural 72.

<sup>96</sup> Cezaevi Personelinin Etik Kuralları, 11 No.lu Kural.

<sup>97</sup> Nelson Mandela Kuralları, 77 No.lu Kural.

sahip “sosyal bir hizmet” olduğu şeklinde bir kanaati sürekli olarak uyandırmaya ve korumaya çalışması ile bu yönde halkın bilgilendirilmesi amacıyla her türlü uygun araç kullanması yönünde düzenlemeye yer verilerek mahpusların insan haklarının korunması ve geliştirilmesine yönelik faaliyetlerin sosyal bir hizmet olduğuna vurgu yapılmaktadır<sup>98</sup>. Bu kapsamda “Yönetim ve Personel” ana başlığını taşıyan ve “Bir kamu hizmeti olarak cezaevinde görev yapmak” alt başlıklı Avrupa Cezaevi Kuralları’nda da ceza infaz kurumlarının asker, polis veya suçu soruşturan birimlerden “ayrı bir kamu makamının sorumluluğunda” olması gerektiği hatırlatılarak kolluk veya soruşturma hizmeti yerine mahpusların haklarının ifası amacıyla hizmet sunumu anlayışının ceza infaz kurumlarında benimsenmesinin önemi vurgulanmaktadır<sup>99</sup>.

Cezaevi Personelinin İşe Alımı, Seçimi, Eğitimi ve Mesleki Gelişimine Dair İlkeler uyarınca; idare ve personelin temel misyonu, mahpusların emniyetli, güvenli ve insancıl bir şekilde yönetilmesi, mahpuslara rehabilitasyon ve yeniden entegrasyon fırsatlarının sunulmasını içerecek şekilde toplum güvenliğine katkıda bulunmak olmalıdır. Sunulan hizmetin askeri, polis ve cezai soruşturma hizmetlerinden ayrı ve kamu yetkililerinin sorumluluğunda olması gerektiği belirtilerek kamu hizmetinin özgünlüğü vurgulanmaktadır<sup>100</sup>. Bu özgün nitelikteki kamu hizmetinin Hükümet bakanları ve üst düzey yöneticiler tarafından sahiplenilmesi de önemlidir. Bakanlar ve yöneticiler, ceza infaz kurumu personelinin yaptıkları işe büyük saygı duyduklarını açıkça belirtmeli ve kurumda yürütülen çalışmaların önemli bir kamu hizmeti olduğunu kamuoyuna sık sık hatırlatmalıdır<sup>101</sup>.

Uluslararası insan hakları hukuku standartlarıyla ortaya konulan yönetim anlayışının Anayasa’da belirtilen devletin temel görevleri ile uyumlu olduğu ifade edilmelidir<sup>102</sup>. Nitekim devlet mahpuslar da dâhil olmak üzere kişilerin maddi ve manevi varlığının gelişmesi için uygun koşulları oluşturmaya, kişilerin refah ve mutluluğunu sağlamaya ve insan haklarının pratiğe yansımalarını zorlaştıran engelleri kaldırmaya çalışmakla yükümlüdür. Söz konusu yaklaşım mah-

<sup>98</sup> ibid, 74 No.lu Kural.

<sup>99</sup> Avrupa Cezaevi Kuralları, 71-75 No.lu kurallar.

<sup>100</sup> Cezaevi Personelinin İşe Alımı, Seçimi, Eğitimi ve Mesleki Gelişimine Dair İlkeler, 2 No.lu Anahtar İlkeler.

<sup>101</sup> Coyle (n 1) 15.

<sup>102</sup> Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Kanun Numarası: 2709, Kabul Tarihi: 18.10.1982, RG 09.11.1982/17863, m.5.

puslara yönelik hizmetler söz konusu olduğunda da dikkate alınmalıdır. Benzer şekilde İnfaz Kanunu'nun 3'üncü maddesinde de mahpusun ıslahı suretiyle önleyici bir yaklaşımın benimsenmesinin önemi vurgulanmaktadır<sup>103</sup>. Anayasa ve İnfaz Kanununda benimsenen yaklaşımın kişinin özgürlüğü hilafına sınırlandırılmış olması durumunda da ortadan kalkmayacağı ve işkence ve kötü muamele yasağı başta olmak üzere söz konusu amaçların mahpuslar için de geçerli olduğu ifade edilmelidir<sup>104</sup>.

Ceza infaz kurumunda özgürlüğü hilafına tutulan erkek, kadın, çocuk, yaşlı, engelli ve diğerlerinin insan oldukları ve onların insanlığının mahpus olmaları gerçeğinin çok ötesine uzandığı unutulmamalıdır. Benzer durum ceza infaz kurumu personeli için de geçerlidir. Coyle, bu iki grubun ortak insanlıklarını ne ölçüde tanıyıp gözettiklerinin nezih ve insani bir ceza infaz kurumunun en önemli ölçüsü olduğunu ve böyle bir tanınmanın olmadığı kurumda da insan haklarının istismar edilmesi yönünde gerçek bir tehlikenin ortaya çıkacağını belirtmektedir<sup>105</sup>.

Bir ceza infaz kurumunun hizmet anlayışı, iletişim kanallarının açık olduğu ve mahpusların fikrinin alındığı içermeci bir yaklaşıma dayanmalıdır. Avrupa Cezaevi Kuralları'nda; iyi düzen, emniyet ve güvenlik açısından, mahpusların genel tutulma şartlarına ilişkin konuları tartışmalarına izin verilmesi ve bu konular hakkında cezaevi idaresiyle iletişim kurmalarına olanak sağlanması gerektiği belirtilmektedir<sup>106</sup>. Birçok ülkede farklı ceza infaz kurumlarını ziyaret eden CPT, "*genellikle personel ve mahpuslar arasındaki ilişkilerin resmi ve soğuk olduğunu, personelin mahpuslara karşı otoriter bir tutum takındığını ve mahpuslarla sözlü iletişimi işlerinin önemsiz bir boyutu olarak gördüklerini*" gözlemleyerek mevcut yaklaşımdan yakınmaktadır<sup>107</sup>. Ayrıca emniyet açısından tüm mahpusların geceleri dâhil günün her vaktinde personel ile iletişim kurmasının mümkün olması gerekmektedir<sup>108</sup>.

İnfazın etkin, ıslah edici ve onarıcı bir biçimde ifası için ceza infaz kurumu idaresinin hem kendi personelini hem de mahpusları iyi bir yönetim anlayışı ile

---

<sup>103</sup> İnfaz Kanunu, m.3.

<sup>104</sup> Yazar (n 2) 98.

<sup>105</sup> Coyle (n 1) 15.

<sup>106</sup> Avrupa Cezaevi Kuralları, 50 No.lu Kural.

<sup>107</sup> CPT Standartları, 26 No.lu Paragraf.

<sup>108</sup> ibid, 52.4 No.lu Kural.

sürece katmaları gerekmektedir. Mahpusların ıslahına yönelik her bir uygulamanın ve davranışın fayda-zarar analizinin yapılması gerekmektedir<sup>109</sup>. Ceza infaz kurumu idaresinin sadece mahpusları kontrol altına alma konusunda değil, aynı zamanda ıslah edici hedeflerle bağlantılı ilişki türlerini geliştirmede de önemli bir rol oynadığı kabul edilmektedir<sup>110</sup>.

Ülkemizde ceza infaz kurumu personelinin mesleğini istihdam ve güvence arayışı nedeniyle tercih ettiği, zorlu sosyo-ekonomik şartlarda çalışmak durumunda kaldığı ve sürekli mahpuslarla bir arada olmanın maddi ve manevi zorluklarının bulunduğu dikkate alındığında infaz idaresinin yönetim tarzının personelle istişareye ve personelin motivasyon düzeyinin artırılmasına özel önem vermesi gerektiği belirtilmelidir. Bu bağlamda personelin yönetim kararlarına katılım ve söz hakkı olmalı, düzenli psikoloji rehabilitasyona tabi tutulmalı ve meslek içi eğitimlerle personelin dinamik yapısının devamı sağlanmalıdır<sup>111</sup>. Ayrıca, olumlu bir iletişim kanalının açık olması ve personele danışılması, sunulan hizmetin kalitesinin artmasını da sağlayacaktır. Cezaevi Personelinin İşe Alımı, Seçimi, Eğitimi ve Mesleki Gelişimine Dair İlkeler uyarınca cezaevi idaresi, genel konularda, özellikle de istihdam koşulları ve eğitim ihtiyaçlarıyla ilgili konularda, personele danışmalıdır<sup>112</sup>.

Personelle olumlu bir iletişim kanalının açık olması yönündeki yaklaşımın mahpuslara yönelik hizmet sunumunda da dikkate alınması önem arz etmektedir. Örneğin, Hakkâri Kapalı Ceza İnfaz Kurumu Ziyareti Raporu'nda TİHEK "*Mahpusların da fikirleri alınarak yeterli çeşitlilikte ve içermeci olarak kursların belirlenmesi*" yönünde tavsiyede bulunarak doğru kursların ancak mahpuslara danışılarak belirlenmesinin önemli olduğuna değinmiştir<sup>113</sup>.

Ceza infaz kurumu idaresinin hizmet anlayışının modern infaz sistemiyle uyumlu olarak mahpusların ıslahına odaklanması gerektiği ifade edilmelidir. İnfazda amaç, mahpusun toplum yaşamına geri döndüğünde yeniden suç işlememesi ve sorumlu bir kişi olarak toplum yaşamına katılmasıdır. İnfaz süresinin

<sup>109</sup> Aras ve Güverçin (n 1) 390.

<sup>110</sup> Peter Bennett, Richard Shaker 'Improving Prisoner-Staff Relationships: Exporting Grendon's Good Practice', (2010), 49(5), The Howard Journal, 501.

<sup>111</sup> Yonca Güneş Yücel, Kilidin Öte Tarafı Gardiyanlar (İletişim 2017) 166.

<sup>112</sup> Cezaevi Personelinin İşe Alımı, Seçimi, Eğitimi ve Mesleki Gelişimine Dair İlkeler, 2 No.lu Anahtar İlkeler.

<sup>113</sup> TİHEK, *Hakkâri Kapalı Ceza İnfaz Kurumu Ziyareti Raporu* (TİHEK 2023) 92. <<https://www.tih.gov.tr/public/images/kararlar/7vujgy.pdf>> Erişim Tarihi 14 Mayıs 2024.



ceza infaz kurumu idaresince fırsata çevrilmesi ancak sorumlu ve bilinçli idarecilerle mümkündür. Avrupa Cezaevi Kuralları'nın temel ilkelerinde cezaevi ortamının dış dünya yaşamının olumlu yönlerine mümkün olduğunca yaklaşmaya çabalanması yer almaktadır<sup>114</sup>. Cezaevi Personelinin Etik Kuralları'nda da yapıcı faaliyetler, bireysel etkileşim ve yardımdan oluşan bir program aracılığıyla ceza infaz kurumu personelinin mahpusların topluma yeniden entegrasyonunu kolaylaştırmak için çalışması gerektiği vurgulanmaktadır<sup>115</sup>. Personel seçiminde dikkat edilmesi gereken "*dürüstlük, insancılık, mesleki ehliyet ve kurumun yönetimi için gerekli olan çalışmaya şahsen uygunluk*" gibi iyi yönetim ve etik ilkeler idarenin hizmet anlayışını yansıtacak biçimde meslek süresince de sürdürülmelidir. Cezaevi Personelinin Etik Kuralları'nda ceza infaz kurumu personelinin kişisel dürüstlük ve doğruluk konusunda yüksek standartları koruması ve geliştirmesi, mahpuslar ve mahpusların aile üyeleriyle olumlu profesyonel ilişkiler sürdürmek için çaba göstermesi gerektiği düzenlenerek bu yaklaşıma vurgu yapılmaktadır<sup>116</sup>.

#### **D. Ceza İnfaz Kurumu Personelinin Mesleki Gelişimi, Çalışma Şartları, Mali Koşulları ve Özlük Hakları**

Ceza infaz kurumu personelinin mesleki gelişimine kayda değer önem verilmesi personel-mahpus ilişkisini belirleyen faktörlerden biridir. Cezaevi Personelinin İşe Alımı, Seçimi, Eğitimi ve Mesleki Gelişimine Dair İlkeler uyarınca; tüm personelin yıllık performans değerlendirmesine yönelik şeffaf bir sistem geliştirilmesi suretiyle kariyer ilerlemesi ve mesleki gelişimlerine yönelik imkânlar sağlanmalıdır. Adil bir değerlendirme sistemi aracılığıyla personelin bireysel ve hizmet düzeyindeki eğitim ihtiyaçları belirlenmeli; ceza infaz kurum idaresi personelin mesleki performansının artırılması ve kariyer gelişimi için düzenli eğitim fırsatları sunmalıdır. Ayrıca orta ve üst yönetime kariyer ilerlemesine yönelik çerçeveler mevcut olmalı, liderlik ve yönetim kapasitelerini ve ileri mesleki gelişimi kolaylaştıracak adımlar atılmalıdır<sup>117</sup>.

Avrupa Cezaevi Kuralları'nın temel ilkelerinde de belirtildiği üzere ceza infaz kurumu personeli önemli bir kamu hizmeti yürütmektedir. Bu bağlamda; perso-

<sup>114</sup> Avrupa Cezaevi Kuralları, 5 No.lu ilke.

<sup>115</sup> Cezaevi Personelinin Etik Kuralları, 22 No.lu Kural.

<sup>116</sup> ibid, 5 ve 6 No.lu Kurallar.

<sup>117</sup> Cezaevi Personelinin İşe Alımı, Seçimi, Eğitimi ve Mesleki Gelişimine Dair İlkeler, 11 No.lu ilke.

nelin işe alım, eğitim ve çalışma şartlarının mahpusların bakımında yüksek standartları koruyacak surette uygun ve yeterli olması gerekmektedir<sup>118</sup>. Nelson Mandela Kuralları'na göre; kurum personeli tam gün çalışma esasına göre "ceza infaz kurumu görevlileri" ünvanıyla atanırlar; iyi halleri, meslekte etkinlikleri ve fiziksel kapasitelerine göre teminat altına alınmış memurluk statüleri devam eder. Personel maaşı göreve uygun personelin görevde kalmalarını sağlayacak yeterli düzeyde ve ayrıca işten elden edilen gelir ve çalışma şartları, işin niteliğine göre yüksek düzeyde olmalıdır. Bu sayede hem yürütülen kamu hizmetinin sahiplenilmesi hem de rüşvet, yolsuzluk gibi usulsüzlüklerin önüne geçilmesi hedeflenmektedir<sup>119</sup>.

Cezaevi Personelinin İşe Alımı, Seçimi, Eğitimi ve Mesleki Gelişimine Dair İlkeler uyarınca; personelin mesleki statüye sahip olması gerektiği belirtilerek devlet yapılanmasında infaz hizmetlerinin statüsel konumunun belirginleştirilmesinin önemi vurgulanmaktadır. Kurum çalışmalarının amacı ile personelin ana görev ve sorumlulukları resmi mevzuatta belirtilmelidir. Personelin işlerini mümkün olduğunca en profesyonel şekilde yerine getirmelerine olanak tanıyacak şekilde kurumların bütçesi bulunmalıdır<sup>120</sup>. Ayrıca personelin maaş ve hizmet koşulları, personelin beceri ve sorumluluklarına uygun olmalı; mali koşullar, istihdam koşulları ve çalışma saatleri kanunla düzenlenmeli ve bu suretle kaliteli personelin işe alınması ve işte tutulması sağlanmalı; personelin görevlerini etkili ve insani bir şekilde yerine getirmesi ve yaptıkları işin toplum için önemi konusunda farkındalık geliştirmelerine olanak sağlanmalı ve personelin rollerini yerine getirmelerine yardımcı olacak destek ve denetim sağlanmalıdır<sup>121</sup>.

Uygun çalışma şartları ve gelişmiş özlük haklarının, kötü muamelenin önlenmesinde de etkin bir yol olduğu belirtilmelidir. Statü sahibi bir meslek ile yeterli maaş ve özlük haklarına sahip olarak kamu hizmetini yürüten personelin yürüttüğü kamu hizmetini içselleştirmesi, iş ortamındaki stres düzeyinin düşük olması ve bunun sonucunda da personel-mahpus ilişkilerinin olumlu bir seyirde ilerleyerek dinamik güvenlik olgusuna olumlu yansıma sağlaması beklenmektedir. Bir ceza infaz kurumunda çalışan personelin çalışma şartlarının iyileştirmeye açık olması gerekmektedir. Avrupa Cezaevi Kuralları uyarınca; özellikle

<sup>118</sup> Avrupa Cezaevi Kuralları, 8 No.lu Kural.

<sup>119</sup> Nelson Mandela Kuralları, 74 No.lu Kural.

<sup>120</sup> Cezaevi Personelinin İşe Alımı, Seçimi, Eğitimi ve Mesleki Gelişimine Dair İlkeler, 2 No.lu Anahtar İlkeler.

<sup>121</sup> ibid, 11 No.lu İlke.

çalışma şartlarıyla ilgili bu gibi konularda ve genel meselelerde cezaevi yönetiminin, kurum personeli ile fikir teatisinde bulunmasına imkân sunan düzenlemeler yapılmasının önem arz ettiği belirtilmelidir. Ayrıca ceza infaz kurumu idaresi, diğer personel, dış kurumlar ve mahpuslar arasında mümkün olabilecek en iyi iletişim zeminini sağlamak için gerekli düzenlemeler yaparak personel-mahpus ilişkisinin olumlu seyrine katkı sunmalıdır<sup>122</sup>.

Bilindiği üzere ceza infaz kurumlarında infaz koruma memurları dışında da personel çalışmaktadır. Nelson Mandela Kuralları'na göre; ceza infaz kurumlarında görev üstlenen sosyal hizmet uzmanları, öğretmenler ve meslek eğitimcilerinin de daimi statüde çalıştırılması gerektiği ifade edilmelidir. Benzer biçimde Kurum müdürü de *"zamanının tamamını resmi görevine hasretmeli"* ve *"yarım gün çalışma esasına göre atanmalıdır"*. Kurum müdürünün iki veya daha fazla kuruma bakmakla görevlendirilmesi halinde, her kurumu sık aralıklarla ziyaret etmesi gerekmektedir. Bu kurumlardan her birinde kurumdan sorumlu bir görevli bulundurulması esastır. Diğer taraftan kurumda yarım gün çalışanlara veya gönüllü çalışanlara da çalışma imkânı verilmesi mümkündür<sup>123</sup>. Görüleceği üzere Kurum müdürü birden fazla kurumla görevlendirilse bile sorumlu olduğu ceza infaz kurumunu sık aralıklarla ziyaret ederek mahpusların insan haklarının korunması yönündeki hizmet anlayışından taviz vermemeye çabalamalıdır.

Çalışma koşullarını belirleyen unsurlardan biri de etkili çalışmayı geliştirmek amacıyla atılacak somut adımlardır. Cezaevi Personelinin İşe Alımı, Seçimi, Eğitimi ve Mesleki Gelişimine Dair İlkeler uyarınca; ortak çalışma, ortak yerleşim düzenlemeleri ve personelin eğitim veya çalışma amacıyla görevlendirilmesi teşvik edilmelidir. Bu tür uygulamaların yalnızca ilgili personelin rızasıyla yapılması ve onların istihdam statülerinde veya maaşlarında herhangi bir değişiklik gerektirmemesi önem arz eden hususlar arasındadır. Sınır ötesi öğrenmeyi teşvik edecek minvalde uluslararası görevlendirmelerin sağlanması da değerlendirilebilecek hususlardan bir diğeridir<sup>124</sup>.

Her ne kadar uluslararası insan hakları hukuku standartlarında ceza infaz kurumu personelinin kayda değer bir amme hizmeti sunduğu ve bu sebeple işe alım, eğitim ve çalışma koşullarının uygun ve yeterli olması gerektiği ifade edil-

<sup>122</sup> Avrupa Cezaevi Kuralları, 86 ve 87 No.lu Kurallar.

<sup>123</sup> Nelson Mandela Kuralları, 78 No.lu Kural.

<sup>124</sup> Cezaevi Personelinin İşe Alımı, Seçimi, Eğitimi ve Mesleki Gelişimine Dair İlkeler, 11 No.lu ilke.

se de ülkemizde bilhassa ceza infaz kurumu personelinin 4/5'ini oluşturan infaz ve koruma memurları mesleği istihdam ve güvence arayışı nedeniyle tercih etmekte, zorlu sosyo-ekonomik şartlarda çalışmak durumunda kalmaktadır. Ayrıca “Emniyet ve Güvenlik” sınıfında yer alan diğer mesleklerin özlük haklarına sahip olamamaları, sözleşmeli ve kadrolu infaz ve koruma memurları arasındaki ayırım ve bu ayırma dayalı ücret farklılığı gibi sorunlar bulunmaktadır<sup>125</sup>.

Bir diğer sorun alanı mesleğe duyulan saygınlık konusundadır. Genel olarak toplumun sağlık çalışanları ve öğretmenlerin gerçek değerini kabul ettiği ancak ceza infaz kurumu personelinin kamuoyunda aynı saygıyı görmediği bilinir. Hükümet bakanları ve ceza infaz kurumu üst düzey idarecilerinin, toplumu ceza infaz kurumu personelinin insan haklarını korumak ve toplumun korunmasında sahip olduğu önemli rolü vurgulamak amacıyla bir kamu eğitimi programı düzenlemeyi düşünmesi ve medyanın ilgisini teşvik etmesi önerilmektedir<sup>126</sup>.

#### **E. Ceza İnfaz Kurumu Personelinin Bağımsızlığı, Adilliği ve Yetkinliği Gibi Etik İlkeler**

Ceza infaz kurumlarında personel-mahpus ilişkileri çok yakın, çok esnek, çok uzak ve çok katı olmak gibi birçok farklı şekilde yanlış ilerleyebilmektedir. Ayrıca personelin riskten fazlasıyla kaçınması ve ilişkinin yüzeysel veya yetersiz olması durumu oluşabilir. Bir başka ihtimalde paradoksal olarak mahpuslar personele fazlasıyla güvenebilirler<sup>127</sup>. Bir ceza infaz kurumunda otoritenin personel-mahpus ilişkileri yoluyla uygulandığı ve meşruiyet müzakere edildiği için, bu ilişkilerin “doğru” olmasının çok önemli olduğu ifade edilmelidir. Fazla resmi olmayan, sınırlardan ve profesyonel mesafeden yoksun olma riski taşıyan iyi ilişkilerden farklı olarak doğru ilişkiler “resmîlik ile gayri resmîlik, yakınlık ile mesafe, rıza yoluyla yönetme ile düzen dayatma arasında bir yerde” bulunur<sup>128</sup>.

Ceza infaz kurumları üzerine çalışmalar yürüten Alison Liebling, ceza infaz kurumu yaşamının ahlaki kalitesinin ceza infaz kurumu personelinin tutum ve davranışları tarafından hayata geçirildiğini ve somutlaştırıldığını savunmakta ve ‘iyi’ ve ‘doğru’ ilişkiler arasında; ‘trajik’ ve ‘alaycı’ bakış açıları; ‘güvence’ ve ‘ilişki-

---

<sup>125</sup> Yücel, (n 1) 62, 131.

<sup>126</sup> Coyle (n 1) 15.

<sup>127</sup> Alison Liebling, Helen Arnold ve Christina Straub, *An exploration of staff - prisoner relationships at HMP Whitemoor: 12 years on Revised Final Report*, (Cambridge Institute of Criminology Prisons Research Centre 2011) 3.

<sup>128</sup> Crewe, Schliehe ve Przybylska (n 1) 926.

sel' güvenlik ve 'iyi' ve 'kötü' güven arasındaki ayrımın önemine vurgu yapmaktadır<sup>129</sup>. Personel-mahpus ilişkilerinin "*doğru zeminde ilerlemesi*" ise ancak personelin bağımsızlığı, adilliği ve yetkinliği gibi etik ilkelerin mevcudiyetine bağlıdır.

Ceza infaz kurumlarında etik ilkelere uyum iyi yönetimi de beraberinde getirecektir. Ayrıca Avrupa Doğru İdari Davranış Yasası uyarınca; kararları gerçekleştirme, kararın tebliği, verilerin korunması, belgelere ulaşma talebi, kayıt tutma gibi ilkelerin benimsenmesi mahpusların insan haklarının korunmasına ve olası hak ihlalleri karşısında haklarını arama sürecine katkı sunacaktır<sup>130</sup>. Bununla birlikte, insan haklarına uygun iyi bir yönetimin bir dizi ilkeleri sıralamakla başarılı olacak bir gaye olmaktan ziyade söz konusu ilkelerin muhtevasının yetkililerce doğru algılanması ve uygulanmasıyla yakından ilgili olduğu hatırd tutulmalıdır<sup>131</sup>.

Ceza infaz kurumu personelinin bağımsızlığı, adilliği ve yetkinliği gibi etik ilkeler uluslararası insan hakları hukuku standartlarında sıklıkla atıfta bulunulan değerler arasındadır. Cezaevi Personelinin İşe Alımı, Seçimi, Eğitimi ve Mesleki Gelişimine Dair İlkeler uyarınca; personelin göreve başlaması ve hizmet içi eğitimin ayrılmaz bir parçasını oluşturan etik kurallar kamuya açık olmalı, ahlaka ve görevlerin etkili bir şekilde yerine getirilmesine ilişkin bir dizi standart olan bu etik ve mesleki davranış kurallarına uymak zorunlu tutulmalıdır. Bu kurallara bağlılık, değerlendirme prosedürlerinin temel bir parçası olmalı; kurallar, personelin günlük çalışmalarında kullandığı politika, direktif, kural ve diğer tüm prosedürlerin temelini oluşturmalıdır. Cezai yaptırım ve tedbirlerin dürüstlük ve hukuk sınırları içerisinde uygulanması temel gaye olmalıdır. Etik ilkelerin varlığıyla hedeflenen bir diğer amaç, suçluların topluma yeniden entegrasyonunu ve kamunun korunmasını kolaylaştırmak olmalıdır. Bu nedenle etik ilkelerin makullük, doğruluk, ihtiyatlılık, insan haklarına saygı gibi temel değerleri bünyesinde barındırması ve personelin hesap verebilirliği, dürüstlüğü, insan onuruna saygı gösterilmesi ve korunması, bakım ve yardım, adalet, tarafsızlık ve ayrımcılık yapmama, işbirliği, gizlilik ve verilerin korunması gibi alanları düzenlemesi gerekmektedir<sup>132</sup>.

<sup>129</sup> Alison Liebling, 'Distinctions and distinctiveness in the work of prison officers: Legitimacy and authority revisited', (2011), 8(6), European Journal of Criminology, 484.

<sup>130</sup> Avrupa Doğru İdari Davranış Yasası (2002), Avrupa Parlamentosu, 1.3.2002, 1-27.

<sup>131</sup> Oğuzhan Erdoğan, 'Avrupa Doğru İdari Davranış Yasası ve İyi Yönetim İlkeleri Üzerinden Yerel Yönetimlerde Reform', (2020), 10(1), Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 235.

<sup>132</sup> Cezaevi Personelinin İşe Alımı, Seçimi, Eğitimi ve Mesleki Gelişimine Dair İlkeler, 12 No.lu ilke.

Cezaevi Personelinin Etik Kuralları uyarınca; ceza infaz kurumlarında çalışan personelin çoğulculuğa ve çeşitliliğe saygı göstermesi mesleki bağımsızlık ilkesinin en temel gerekliliği olarak “adillik, tarafsızlık ve ayrımcılık yasağı” başlığında düzenlenmiştir. Bu nedenle mahpusun işlediği suçun türü ile cinsiyet, yaş ve benzeri bir temele dayalı olarak ayrımcılık yapılması yasaktır. Ceza infaz kurumu personeli masumiyet karinesine saygı duyarak görevlerini adil, objektif ve tutarlı bir şekilde yerine getirmelidir<sup>133</sup>. Avrupa Cezaevi Kuralları’nda da mahpusların düşünce, vicdan ve din özgürlüklerine saygı gösterilmesi gerektiği belirtilerek ayrımcılık yasağının önemine dikkat çekilmektedir<sup>134</sup>.

Doktor, psikolog gibi sağlık servisinde veya psiko-sosyal yardım servisinde çalışan personelin mesleki bağımsızlığını dikkate alarak hizmet sunmasının gerekliliği mahpusların insan haklarının pratiğe yansiyabilmesi açısından önem arz etmekte olup uluslararası insan hakları hukuku standartlarında detaylıca ele alınmaktadır. Genel olarak hekimlikte “mesleki bağımsızlık”; hekimin kendisini hiçbir ayrımcılık gütmeksizin hastaya adanması, mahpusu her şeyden önce bir insan olarak değerlendirmesi ve hasta ile arasında geçen görüşmelerin “meslek sırrı” olarak muhafaza edilmesidir<sup>135</sup>. İstanbul Protokolü tüm sağlık personeline mahpusların beden ve ruh sağlığını koruyarak hastalıklarını tedavi etme ödevi yüklemiştir<sup>136</sup>. CPT, hekimlerin hastalarına bakma sorumluluklarının çoğu kez cezaevi yönetimi ve güvenlik mülahazalarıyla çelişebileceğini ve bu durumda zorlu etik sorunların ve seçeneklerin doğmasına yol açabileceğini kabul etmektedir. Bu nedenle sağlık konularında personelin bağımsızlıklarını teminat altına almak için, toplumda sunulan sağlık hizmetlerine mümkün olduğu kadar uyumlaştırma yönetimini benimsemesine ve klinik kararların sadece tıbbi kıstaslara göre verilmesine önem atfedilmektedir. Ayrıca CPT cezaevi doktorunun mesleki özgürlüğünün cezaevi koşulları ile sınırlı olduğunu ve hastalarını seçemeyeceğini vurgulayarak cezaevi doktorunun bir hastanın kişisel doktoru olarak görev yapması gerektiğini ve hasta mahpus tıbbi kuralları çiğnese, tehdit ve şiddete başvurursa dahi doktorun profesyonel sorumluluğunun devam edeceğini belirtmektedir<sup>137</sup>.

<sup>133</sup> Cezaevi Personelinin Etik Kuralları, 24, 25 ve 26 No.lu Kurallar.

<sup>134</sup> Avrupa Cezaevi Kuralları, 29 No.lu Kural.

<sup>135</sup> Haluk Başçıl, ‘İşyeri Hekimliğinde Mesleki Bağımsızlık’, (2003), 4(14), TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 15.

<sup>136</sup> İşkence ve Diğer Zalimane, İnsanlık Dışı, Aşağılayıcı Muamele veya Cezaların Etkili Biçimde Soruşturulması ve Belgelendirilmesi İçin El Kılavuzu (İstanbul Protokolü), (2022), BM Genel Kurulu, 29.6.2022, 147.

<sup>137</sup> CPT Standartları, 71-74 No.lu Paragraflar.

Personelin mesleki bağımsızlığının yanı sıra yetkinliği de önemlidir. Yetkinlik, alınan eğitim ile edinilen tecrübe sonrası oluşan bilgi birikim, beceri, vasıf ve teknik uzmanlığın birleşimidir. Türk Dil Kurumu'na (TDK) göre yetkin bir kişi gerekli olgunluğa erişmiş, olgun, kâmil, mükemmel gibi sıfatları bünyesinde barındırır<sup>138</sup>. Ceza infaz kurumunda yürütülen kamu hizmetinin hassasiyeti ve riskleri dikkate alındığında personelin yetkinliğinin önemi daha belirgin ortaya çıkmaktadır.

Ceza infaz kurumunda yetkin olması gereken personelin başında “*Kurum Müdürü*” gelmektedir. Nelson Mandela Kuralları'na göre Kurum Müdürü; kurumu idare görevi için “*şahsiyet, idarecilik, eğitim ve tecrübe bakımından yeterli niteliklere sahip*” bir kişi olmalıdır<sup>139</sup>. Ceza infaz kurumu ve sistemlerinden sorumlu olanların, teknik ve yönetsel hususların ötesine bakması gerekmektedir. Bu bağlamda idarecilerin yalnızca krizleri yöneten değil, yönetsel hususların ötesine bakarak krizleri önceden sezen ve krizlere ön alan yöneticiler olması elzemdir. BM Uyuşturucu ve Suç Ofisi (United Nations Office on Drugs and Crime-UNODC) tarafından hazırlanan Cezaevi Liderlerine Yönelik El Kitabı uyarınca iyi idarecilerin; ataletle mücadele, çatışmaları yönetme, güçlü ekip oluşturma, kurum kültürü geliştirme, yolsuzluk ve diğer sorunlarla başa çıkma, reformları destekleme, hedefleri belirleme, personeli zorlu günlük görevleri yerine getirirken değer duygusuyla heyecanlandırma, personele yaptıkları işin toplum için önemli olduğu konusunda sürekli güvence verme ve net bir vizyon ve kararlılığa sahip olma gibi niteliklere sahip olması gerekmektedir<sup>140</sup>.

Nelson Mandela Kuralları uyarınca; infaz koruma memurları ile kurumdaki doktor, psikolog gibi görevli uzman personelin de kamu hizmetinin yürütülmesinde “*yetkin*” olmaları beklenmektedir<sup>141</sup>. Her mahpus için erişilebilir bir sağlık hizmeti sunması gereken dışının de yetkin olması gerektiği belirtilmektedir<sup>142</sup>. Görüleceği üzere uluslararası insan hakları hukuku standartlarında ceza infaz kurumlarında görev yapan her bir meslek uzmanının yetkinliğini vurgulamaktadır.

CPT standartlarında sağlık personelinin yetkinliği “*önleyici sağlık hizmetleri*” başlığında “*mesleki yetkinlik*” konusuyla ele alınmaktadır. CPT standartları cezae-

<sup>138</sup> TDK, (2024), ‘Sözlük’, <<https://sozluk.gov.tr/>> Erişim Tarihi 28 Şubat 2024.

<sup>139</sup> Nelson Mandela Kuralları, 79 No.lu Kural.

<sup>140</sup> UNODC, *Handbook for prison leaders: A basic training tool and curriculum for prison managers based on international standards and norms* (UNODC 2010) 18-19.

<sup>141</sup> Nelson Mandela Kuralları, 79 No.lu Kural.

<sup>142</sup> ibid, 25 No.lu Kural.

vi doktorları ve hemşirelerinin cezaevi patolojisinin özel türleri ile başa çıkabilecek ve tedavi yöntemlerini tutukluluk koşullarına uydurabilecek uzman bilgiye sahip olmanın ve özellikle de şiddetin önlenmesi ve gerektiğinde kontrol edilmesine yönelik mesleki tutumların geliştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca CPT önleyici sağlık hizmetlerinin yerine getirilebilmesi için nitelikli personel tarafından farklı seviyelere gerekli deneyimlerin aktarılması ve belirli aralıklarla güncellenmesini ve ceza infaz kurumları ortamında sağlık hizmetlerinin sunulmasındaki özel hususlar dikkate alınarak, lisansüstü eğitim ve düzenli hizmet içi eğitim kapsamında bir mesleki uzmanlık programının başlatılmasını önermektedir<sup>143</sup>.

#### F. Ceza İnfaz Kurumu Personelinin Alması Gereken Eğitimin Niteliği

Uluslararası insan hakları hukuku standartlarından da anlaşılacağı üzere personelin yetkinliği haiz olmasının en önemli unsurlarından birinin “*eğitim*” olduğu ifade edilmelidir. Temel olarak insan onuru, yaşam hakkı, işkence ve kötü muamele yasağı, ayrımcılık yasağı ile eşitlik, gereklilik ve orantılılık gibi ilkeleri içeren insan hakları merkezli eğitim, insan haklarını koruma ve geliştirme bilincinin gelişmesine, ceza infaz kurumlarına yönelik haksız eleştirilerin uygun surette cevaplanmasına, yürütülen hizmetin etkin ve profesyonelce sunulmasına ve sürdürülebilir kılınmasına katkı sağlamaktadır<sup>144</sup>. Avrupa Konseyi “*İnsan Haklarının Korunması ve Anlaşılması*” başlıklı yayınında; insan hakları eğitiminin önemini belirtmiş ve ceza infaz kurumu personeli gibi insan haklarının korunmasının ön safalarında yer alan kişilerin “*nitelikli eğitim*” alması gerektiğini vurgulamıştır<sup>145</sup>.

Nelson Mandela Kuralları uyarınca; tüm ceza infaz kurumu personeli yeterli bir eğitim standardına ve görevlerini “*profesyonel*” bir şekilde yerine getirebilecekleri beceri ve araçlara sahip olmalıdır. Bu nedenle, personelin göreve başlamasından önce “*genel ve spesifik görevlerine uygun, ceza bilimindeki çağdaş, kanıta dayalı uygulamaya yönelik en uygun eğitimi*” alması esastır. Kural, sadece bu tarz bir eğitimden sonraki teorik ve uygulamaya dönük sınavları başarıyla tamamlayan adayların ceza infaz kurumu hizmetine kabul edilmesi gerektiğinin altını çizmektedir<sup>146</sup>.

<sup>143</sup> CPT Standartları, 75 No.lu Paragraf.

<sup>144</sup> Ertuğrul Yazar, ‘Polisin Zor ve Silah Kullanma Yetkisinde Eğitimin Rolü: İnsan Hakları Hukuku Açısından Bir Değerlendirme’, (2022), 2022(2), Suç ve Ceza Dergisi, 291.

<sup>145</sup> Avrupa Konseyi, (2024). ‘Protecting and Understanding Human Rights’ <<https://www.coe.int/en/web/portal/human-rights>> Erişim Tarihi 20 Şubat 2024.

<sup>146</sup> Nelson Mandela Kuralları, 75 No.lu kural.



Eğitim konusunda ceza infaz kurumu idaresinin temel yükümlülüklerinden biri, personele, görevlerine başladıktan sonra ve görevleri boyunca bilgilerinin ve mesleki kapasitelerinin korunması ve geliştirilmesi amacıyla, hizmet içi eğitim kurslarının “kesintisiz” biçimde sunulmasını sağlamaktır. Avrupa Cezaevi Kuralları’nda da personele, göreve başlamadan önce “genel ve özel görevleri konusunda bir eğitim” verilmesi ve düzenlenen “teorik ve uygulamalı sınavları geçmelerinin istenmesi” gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca ceza infaz kurumu idaresinin, personele belirli aralıklarla hizmet-içi eğitim düzenlemesi ve personelin mesleki gelişim kurslarına katılımın desteklenmesi sağlamalıdır<sup>147</sup>. Bu kapsamda eğitimin niteliği ve niceliği kadar, zamana yayılmasının ve sürdürülebilirliğinin sağlanmasının önemli olduğu anlaşılmaktadır. Eğitimin meslek öncesi olduğu kadar bilgi ve mesleki kapasitelerinin korunması amacıyla görevleri boyunca periyodik aralıklarla yenilenmesi ve bu sayede personelin zinde tutulması hizmetin kalitesini artıracak bir unsur olarak uluslararası insan hakları hukuku standartlarında vurgulanmaktadır.

Cezaevi Personelinin İşe Alımı, Seçimi, Eğitimi ve Mesleki Gelişimine Dair İlkeler personelin sahip olduğu sorumluluğu idrak etmesine olanak sağlayan nitelikli bir eğitime sahip olmalarının önemini vurgulamaktadır. Eğitim, profesyonel kimliği teşvik etmeli ve kuruluşun kültürünü geliştirmelidir. Cezaevi hizmetlerinin göreve başlama eğitimi, hizmet içi eğitim ve öğretim müfredatına ve bu eğitimleri vermek üzere kendi eğitim tesislerine (ideal olarak) sahip olmaları gerekmektedir. Bununla birlikte diğer paydaş kurumlarla işbirliği çerçevesinde dışarıdan eğitim olanakları da değerlendirilmelidir. Kurumlar ve disiplinler arası çalışmayı teşvik etmek amacıyla ortak eğitim ve diğer ceza adaleti kurumlarından personel ve eğitim desteği bulunmalıdır. Eğitim kapsamındaki ihtiyaçlarının periyodik surette belirlenmesi, değerlendirilmesi ve işgücü gelişimini hedefleyen eğitim planlarının düzenli olarak gözden geçirilmesi ve kurum ihtiyaçlarına yanıt verecek surette güncellenmesi tavsiye edilmektedir. Yeterli sayıda eğitmen ve kaynağın varlığı da önemli bileşenlerdir<sup>148</sup>.

Nelson Mandela Kuralları uyarınca; alınması gereken eğitimin muhtevası önem arz eden hususların başında gelmektedir. Asgari surette alınması gereken eğitimler arasında; “ceza infaz kurumu personelinin mahpuslarla olan çalışmalarını ve etkileşimlerini düzenleyen ilgili ulusal mevzuat, düzenlemeler ve politikalar

<sup>147</sup> Avrupa Cezaevi Kuralları, 81 No.lu Kural.

<sup>148</sup> Cezaevi Personelinin İşe Alımı, Seçimi, Eğitimi ve Mesleki Gelişimine Dair İlkeler, 2 No.lu Anahtar İlkeler.

*ile uygulanabilir uluslararası ve bölgesel araçlar; tüm mahpusların insanlık haysiyetine saygı gösterilmesi ve işkence ve diğer zalimane, insanlık dışı veya onur kırıcı ceza gibi belirli davranışların engellenmesi dâhil olmak üzere ceza infaz kurumu personelinin hak ve görevleri; müzakere ve arabuluculuk gibi önleyici ve yatıştırıcı teknikler göz önünde bulundurularak, dinamik güvenlik kavramı, güç ve kısıtlama aracı kullanımı ve şiddet suçlarının yönetimi de dâhil olmak üzere emniyet ve güvenlik; ilk yardım, mahpusların psikososyal ihtiyaçları ve ceza infaz kurumu ortamlarının ilgili dinamikleri, aynı zamanda zihinsel sağlık sorunlarının erken tespitini içeren sosyal bakım ve yardım” yer almaktadır<sup>149</sup>.*

Benzer muhtevayı tavsiye eden Cezaevi Personelinin İşe Alımı, Seçimi, Eğitimi ve Mesleki Gelişimine Dair İlkeler ayrıca; sosyal hizmet, kriminoloji ve psikolojinin temellerine yer verilmesini önermektedir. Eğitim sürecinde; toplum yanlısı modelleme yaklaşımına odaklanılmalı ve kadınlar, gençler ve yabancı uyruklular gibi belirli gruplarla çalışmalıdır. Ayrıca; rapor yazımı, şiddet içeren aşırılık, cinsel suçlar, aile içi şiddet, ekonomik ve organize suçlar, mağdur farkındalığı, ailelerle temas, akıl hastalıkları ve bağımlılıkların etkileri, olumsuz çocukluk deneyimleri, ekip oluşturma ve insan kaynakları yönetimi gibi konuların da üzerinde durulmalıdır. Eğitimin başarıya ulaşması için cezaevi personelinin göreve başlama eğitim müfredatının “*teori, pratik ve deneyimsel bilginin dengeli bir karışımını*” içerecek şekilde ve yeterli uzunlukta olması gerekmektedir. Eğitim, mahpusların insanlık onurunu ihlal etmeyen muameleyi vurgulamalı, mahkumların serbest bırakılma ve topluma yeniden entegrasyon hazırlıklarını kolaylaştırmaya yönelik anlamlı eğitim ve mesleki faaliyetler ile tedavi programları, cezaevinde emniyet ve güvenlik ile günlük yaşamın düzenlenmesi konularını içermelidir<sup>150</sup>. Son olarak, eğitim ve öğretim müfredatı ile öğretmenlerin çalışmalarının kalite ve uygunluk açısından değerlendirilmesi ve mümkün olan yerlerde bağımsız bir kuruluş tarafından ulusal çerçevelere göre akredite edilmesi veya denetlenmesi de önerilmektedir<sup>151</sup>. Avrupa Cezaevi Kuralları’nda da; bütün personelin eğitiminin, özellikle AİHS’nin ve Avrupa İşkencenin Önlenmesine Dair Sözleşmesinin öğretilmesi ve Avrupa Cezaevi Kuralları’nın uygulanması dâhil olmak üzere uluslararası ve bölgesel insan hakları belge ve standartlarının bulunması gerektiği hatırlatılmaktadır<sup>152</sup>. UÖM görevini havi TİHEK ise BM

<sup>149</sup> Nelson Mandela Kuralları, 76 No.lu kural.

<sup>150</sup> Cezaevi Personelinin İşe Alımı, Seçimi, Eğitimi ve Mesleki Gelişimine Dair İlkeler, 7 No.lu İlke.

<sup>151</sup> ibid, 10 No.lu İlke.

<sup>152</sup> Avrupa Cezaevi Kuralları, 81 No.lu Kural.

İşkence ve Diğer Zalimane, İnsanlık Dışı veya Aşağılayıcı Muamele veya Cezaların Etkili Biçimde Soruşturulması ve Belgelendirilmesi için El Kılavuzu (İstanbul Protokolü) dâhil olmak üzere işkence ve kötü muameleyi inceleme ve belgelendirme konularının personel eğitim programlarında yer alması gerektiğini raporlarında tavsiye olarak vermektedir<sup>153</sup>.

2021-2023 yıllarını kapsayan İHEP'te de ceza infaz kurumu personelinin eğitim muhtevasına değinilmektedir. Personele üst ve beden aramalarının insan onurunu zedelemeyecek şekilde uygulanmasına yönelik<sup>154</sup> ve Avrupa Konseyi ile BM'nin tavsiyelerini de içerecek şekilde insan hakları konusunda düzenli eğitim verileceği<sup>155</sup> taahhüt edilmiştir.

Personel eğitiminde üzerinde durulması gereken konulardan biri de, personelin kapalı ve izole bir ortamda çalışmalarından kaynaklı durumun zamanla onları dar ve katı hale getirebilme riskidir. Personelin eğitilme ve yönetilme şeklinin bu dar görüşlülüğe karşı koruma sağlayacak şekilde tasarlanması gerekmektedir<sup>156</sup>.

Nelson Mandela Kuralları'nda ve Avrupa Cezaevi Kuralları'nda personelin alması gereken eğitimler arasında saldırgan mahpusları asgari ölçüde tutabilecek düzeyde "güç kullanma teknikleri" veya "özel fiziksel eğitim" de yer almaktadır. Ayrıca, her iki kuralda da kullanımına dair eğitim almadıkları müddetçe ceza infaz kurumu personeline hiçbir koşulda silah verilmemesi gerektiği düzenlenmektedir<sup>157</sup>.

Ceza infaz kurumları mahpusların temel ihtiyaçları karşılanarak, çatışmaları artıran unsurlar bertaraf edilerek; çatışma çözümünü geliştirmek için toplumsal bağlamda çalışarak daha güvenli hale getirilebilir. Personelin çatışmaya yol açan davranışlara erken müdahale etme yönünde de eğitim alması gerektiği de belirtilmelidir<sup>158</sup>. AİHM, operasyon süreçlerinde öldürerek etkisiz hale getirmek yerine yaralayarak etkisiz hale getirmek için atış yapmaları dâhil özel bir eğitim veya talimat alınmamış olmasını, kamu yönetimi açısından bir hizmet kusuru ve yaşam hakkı bağlamında insan hakları ihlali olarak değerlendirmiştir<sup>159</sup>.

<sup>153</sup> TİHEK, *Yozgat 2 No.lu T Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu Ziyareti Raporu* (TİHEK 2023) 73. <<https://www.tih.gov.tr/public/images/kararlar/sqccjh.pdf>> Erişim Tarihi 14 Mayıs 2024.

<sup>154</sup> Adalet Bakanlığı, (n 2) 6.4.d.

<sup>155</sup> ibid, 9.1.g.

<sup>156</sup> Coyle (n 1) 16.

<sup>157</sup> Avrupa Cezaevi Kuralları, 66-69 No.lu Kural; Nelson Mandela Kuralları, 82 No.lu Kural.

<sup>158</sup> APT (n 1) 22.

<sup>159</sup> AİHM, *McCann ve diğerleri v. Birleşik Krallık Kararı*, B.N. 19009/04, K.T. 13.5.2008, 212.

Diğer koşulların yanı sıra (uygun çalışma şartları ve gelişmiş özlük hakları gibi) ceza infaz kurumu personelinin aldığı eğitim kalitesinin içeriği ve personelin eğitim seviyesinin yüksekliği personel ve mahpus ilişkisini belirleyen faktörler arasındadır. Bu durumun ayrıca kötü muamelenin önlenmesinde de etkin bir yol olduğu belirtilmelidir. TİHEK'in ceza infaz kurumlarına yönelik ziyaretlerinde edindiği izlenimler; *"Alıkonulma merkezi personelinin eğitim seviyesi ne kadar yüksek olursa alıkonulardan alınan kötü muamele iddialarının o kadar azaldığı"* yönündedir<sup>160</sup>.

### G. Ceza İnfaz Kurumlarında Hassas Gruplar ve Mahremiyet İlkesi

Alıkonma bağlamında hassas gruplar, insan hakları ihlalleri karşısında özellikle kırılğanlaşan, özel bir dikkate ve korumaya ihtiyaç duyan özgürlüğünden mahrum bırakılan kişi veya grupları ifade etmektedir. Alıkonulan ile yönetim arasında meydana gelen güç dengesizliği karşısında bütün mahpuslar kırılğandır. Bununla birlikte bazı hassas gruplar, mevcut dezavantajları sebebiyle diğer mahpuslara nazaran daha da kırılğan bir hale gelebilmektedir. Çoğu vakada mahpusların birden çok savunmasız gruba ait olmaları, çoklu özel ihtiyaçlar ve artan kırılğanlık olarak sahaya yansımaktadır<sup>161</sup>. Örneğin, ceza infaz kurumları gibi alıkonulma merkezlerinin doğasında yer alan yüksek seviyedeki kontrol ve sınırlandırmalar, engeli olan bireylerin alıkonulma sürecini daha farklı bir şekilde deneyimlemesine sebep olabilmektedir<sup>162</sup>.

Kırılğanlığı, bağlama, zamana ve kültüre göre değişiklik gösterebilmekle beraber ceza infaz kurumlarında bulunan hassas gruplar arasında; hamile ve çocuklar başta olmak üzere kadınlar, çocuklar, yaşlılar, fiziksel veya ruhsal engelliler, kronik rahatsızlığı bulunanlar, yabancılar, etnik azınlıklar gibi gruplar yer almaktadır. Avrupa Cezaevi Kuralları kadın, çocuk, küçük çocuk, yabancı mahpus ve etnik-dilsel azınlık şeklinde alt başlıklara ayrılarak incelenmiştir<sup>163</sup>.

Hassas grupların varlığı, hizmet sunumunda gerekli özenin gösterilmesi yükümlülüğünü de beraberinde getirmektedir. Cezaevi Personelinin Etik Kuralları

<sup>160</sup> Muharrem Kılıç, *İnsan Hakları ve Ceza Adalet Sistemi Açısından Ceza İnfaz Kurumlarının İzlenmesi Sempozyumu Tebliğ Kitabı Açılış Konuşması* (TİHEK 2022) 15.

<sup>161</sup> UNODC, *Handbook on Prisoners with special needs* (UNODC 2009), 4.

<sup>162</sup> Merve Sisli, 'Uluslararası ve Ulusal Hukuk Çerçevesinde Özgürlüğünden Mahrum Bırakılan Engellilerin Tutulma Koşulları', (2019), 2019(2), Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Akademik Dergisi, 93.

<sup>163</sup> Avrupa Cezaevi Kuralları, 34-38 No.lu Kurallar.

uyarınca gençler, kadınlar, azınlıklar, yabancı uyruklular, yaşlılar ve engelli mahpuslar ile diğer korunmasız durumda olabilecek mahpusların özel ihtiyaçlarına duyarlı olunması ve ihtiyaçlarının karşılanması için her türlü çabanın gösterilmesi gerekmektedir<sup>164</sup>.

Gerekli özenin gösterilmesi yükümlülüğü kapsamında hassas gruplara yönelik alınan tedbir ve geliştirilen politikalar eşitlik ilkesi ihlali olarak değerlendirilemez. Nitekim Nelson Mandela Kuralları'nda ayrımcılık yasağı ilkesini hayata geçirebilmek için, ceza infaz kurumu yönetimlerinin, en kırılgan gruplar dâhil olmak üzere mahpusların bireysel ihtiyaçlarını belirlemesi gerektiği belirtilmektedir. Özel ihtiyaç sahibi mahpusların haklarını korumanın elzem olduğu vurgulanarak bu yönde alınacak tedbirlerin ayrımcılık olarak değerlendirilmeyeceği ifade edilmektedir<sup>165</sup>. Ayrımcılık yasağının yanı sıra kırılgan kesimlerin korunmasına yönelik hedefleri toplumsal refahın güçlendirilmesi ile birlikte ele alan İHEP gibi politika belgelerinin varlığının önemini de not edilmelidir<sup>166</sup>.

Ceza infaz kurumu idaresinin ve personelin hassas gruplar karşısında her zaman ihtiyatlı ve özenli olması insan haklarıyla uyumlu bir bekleyiştir. Alıkonulma merkezindeki tüm uygulamalar ve prosedürlerin risk kategorilerine göre hassas grupların ihtiyaçlarını gözetecek biçimde planlanması ve bu grupların kırılganlığını artırmamasına özen gösterilmelidir<sup>167</sup>. Bu noktada hassas grupların özel ihtiyaçlarının karşılanmaması veya gözetilmemesi, işkence ve kötü muamele ile ayrımcılık yasağının ihlal edilmesi ile sonuçlanabilir. Yetkili makamların bu kişilere zarar verme, acı çektirme, kötü muamelede bulunma veya ayrımcılık yapma gibi bir amaç taşıyıp taşımadıkları dikkate alınmaz. Hassas gruplar söz konusu olduğunda var olan özen yükümlülüğünün kast unsurunu barındırmadığı da belirtilmelidir. Tutulma koşulları, tutulanlara yapılan uygulamalar, ayrımcı davranışlar, devlet görevlileri tarafından sarf edilen hakaret içeren ifadeler, engelli kimselerin karşılaştığı kimi olumsuz durumlar, kişiye normal olmayan bazı şeyleri yedirme, içirme gibi bazı durumlarda kişinin kendi gözünde küçük düşmesi bir kötü muamele için yeterli olabilmektedir<sup>168</sup>.

<sup>164</sup> Cezaevi Personelinin Etik Kuralları, 19 No.lu Kural.

<sup>165</sup> Nelson Mandela Kuralları, 2 No.lu Kural.

<sup>166</sup> Yazar (n 2) 115.

<sup>167</sup> UNODC (n 2) 24.

<sup>168</sup> AİHM, *Pretty v. Birleşik Krallık* Kararı, B.N. 2346/02, K.T. 29.4.2002, 52; AYM, *Cezmi Demir ve Diğerleri* Kararı, B.N. 2013/293, K.T. 17.7.2014, 90.

Nelson Mandela Kuralları'nda belli bir kategoriyle ilişkili mahpuslarla ilişkilendirilen veya farklı bir özel göreve atanmış olan ceza infaz kurumu personeline ilgili alanda eğitim verileceği de belirtilmiştir<sup>169</sup>. Bu durum bilhassa hassas gruplar söz konusu olduğunda geçerlidir. Dolayısıyla, hizmet sunumunun yanı sıra personelin davranış, tutum veya alması gereken eğitimin niteliğinin hassas gruplar söz konusu olduğunda farklılaşması gerektiği bilinmelidir. Avrupa Cezaevi Kuralları'nda yabancı, kadın, çocuk gibi özel mahpus gruplarıyla çalışması gereken personele, uzmanlıklarını artırmak için özel eğitim verilmesi gerektiği bunun somut örneklerinden biridir<sup>170</sup>. Benzer yaklaşım Özgürlüğünden Yoksun Bırakılmış Kadın ve Çocukların Korunmasına İlişkin BM Kuralları arasında bulunan Bangkok<sup>171</sup>, Pekin<sup>172</sup> ve Havana<sup>173</sup> Kuralları'nda da mevcuttur. Bangkok Kuralları uyarınca; kadın tutuklu ve hükümlülerle çalışacak personele kadınların, cinsiyete özgü ihtiyaçlarına ilişkin özel eğitimler verilmesi gerekmektedir<sup>174</sup>. Benzer durum çocuklar özelinde de geçerlidir. Pekin Kuralları ve Havana Kuralları uyarınca özgürlüğünden yoksun bırakılan çocuklarla çalışan personele özelleşmiş ve sürekli eğitimler verilmelidir<sup>175</sup>.

Ceza infaz kurumlarının türleri/tipleri özelinde de hassas gruplara yönelik yaklaşım farklılık arz edebilir. Örneğin; L Tipi kapalı ceza infaz kurumlarında terör suçları, cinsel taciz suçları ve ağır cezalara karışmış yabancı kişiler tutulmaktadır. Sunulması gereken infaz hizmetinin öznesi "yabancılar" olduğu için cezaevi yetkililerinin de yabancı dil bilmesi gerektiği sonucu çıkmaktadır. Nelson Mandela Kuralları'na göre; Kurum müdürü, yardımcısı ve diğer çalışanların çoğu, mahpusların çoğunluğunun konuştuğu dili konuşabilmelidir. Eğer gerekliyse de bir çevirmenin yardımından yararlanılarak hizmet sunumunun aksamaması sağlanmalıdır<sup>176</sup>. Tutuklu-hükümlü şeklinde barındırılanların ayrıştırıldığı ceza infaz kurumlarında da benzer bir yaklaşımın benimsenmesi gerekmektedir. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi Tavsiye kararı uyarınca; tutuklularla çalışan personelin mahpusların özel durumlarını ve ihtiyaçlarını dikkate alacak

<sup>169</sup> Nelson Mandela Kuralları, 76 No.lu kural.

<sup>170</sup> Avrupa Cezaevi Kuralları, 81 No.lu Kural.

<sup>171</sup> Bangkok Kuralları (2010), BM Genel Kurulu, 10.12.2010, 1-70.

<sup>172</sup> Pekin Kuralları, (1985), BM Genel Kurulu, 40/33, 29.11.1985, 1-30.

<sup>173</sup> Havana Kuralları, (1990), 45/113, 14.12.1990, 1-87.

<sup>174</sup> Bangkok Kuralları, 83 No.lu Kural.

<sup>175</sup> Pekin ve Havana Kuralları, 22 No.lu, 85 ve 86 No.lu Kurallar.

<sup>176</sup> Nelson Mandela Kuralları, 80 No.lu kural.

surette seçilmeli ve eğitilmelidir<sup>177</sup>. Çocukların alıkonulduğu kurumlarınsa hukuka uygun suretle yönetilmesi, bu kurumlarda çalışanların erdemine, insaniliğine, yeteneklerine ve çocuklarla ilgili kişisel uygunluklarına ve gelişmiş mesleki kapasitelerine bağlıdır. Ayrıca tüm kurum çalışanları için idare dikkatli bir seçim ve istihdam politikası uygulamalıdır<sup>178</sup>.

Gizlilik, aile hayatı ve yabancının bakışlarına yasaklanan şeylerle ilişkili olan “mahremiyet” insanın kendi ile kendi dışındakiler arasındaki sınıra işaret etmektedir<sup>179</sup>. Aynı zamanda bir ilke olarak ceza infaz kurumlarında da uyulması gereken kurallardan biridir. Cezaevi Personelinin Etik Kuralları uyarınca; personel, yalnızca kesinlikle gerekli olduğunda ve yalnızca meşru bir amaca ulaşmak için bireyin mahremiyet hakkına müdahale edebilir<sup>180</sup>.

Mahremiyetin farklı konulara yönelik standartlar oluşturulduğunda dikkate alındığı görülmektedir. Örneğin Nelson Mandela Kuralları’na göre; erkeklerin ve kadınların bir arada olduğu kurumlarda kadınlara ayrılan kısımların sorumluluğu kadın görevlilerinde olmalıdır. Kurumun bu kısmının anahtarları kadın görevlilerde bulunmalıdır. Erkek çalışanların, kurumun kadınlara ayrılan kısımlarına girmemesi gerekir. Kadın mahpusların kadın çalışanlarca dinlenmesi ve izlenmesi esastır<sup>181</sup>.

Avrupa Cezaevi Kuralları’nda mahpusların sadece hemcinsleri olan personel tarafından aranması örneğinde olduğu gibi mahremiyet ilkesiyle uyumlu kurallara yer verilmiştir. Ayrıca personel, mahpusların insan onuru ve kişisel eşyalarına saygılı arama yapma konusunda “arama eğitimi” almalıdır. Şahsi eşyalar aranırken mahpuslar da hazır bulundurulmalıdır. Ayrıca arama esnasında, mahrem yerler ve ağız, burun gibi organların incelemeleri sadece doktor tarafından yapılmalıdır<sup>182</sup>. Mahremiyet ilkesiyle uyumlu yönetim tarzının personel-mahpus ilişkisinin sağlıklı ilerlemesine yardımcı olacağı değerlendirilmektedir.

#### IV. Personel-Mahpus İlişkisinin Denetimi

CPT, etkin şikâyet ve denetim prosedürlerinin varlığının ceza infaz kurumlarında, kötü muameleye karşı temel önlemler arasında olduğunu belirtmekte-

<sup>177</sup> Avrupa Cezaevi Kuralları, Ek 43 No.lu Kural.

<sup>178</sup> Havana Kuralları, 82 No.lu Kural.

<sup>179</sup> Şule Albayrak, Tüm Yönleriyle Mahremiyet (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 2022) 9-20.

<sup>180</sup> Cezaevi Personelinin Etik Kuralları, 15 No.lu Kural.

<sup>181</sup> Nelson Mandela Kuralları, 81 No.lu kural.

<sup>182</sup> Avrupa Cezaevi Kuralları, 54 No.lu Kural.

dir<sup>183</sup>. BM CAT ise, Komite, mahpuslar arası iyi ilişkilerin kurulmasında ve şiddeti önleme yönelik politikaların geliştirilmesinde; ek video gözetim ekipmanlarının kullanılması da dâhil olmak üzere, özellikle geceleri, denetim ve izlemenin kalitesinin ve sıklığının artırması gerektiğini vurgulamaktadır<sup>184</sup>. APT ise, ancak dikkatlice seçilmiş, iyi yetiştirilmiş ve aynı zamanda iyi denetlenen personelin güvenlik ve düzen konularına dikkat ederek mahpuslarla insani bir şekilde ilgilenebileceğini belirtmektedir<sup>185</sup>.

Coyle'nin de ifade ettiği gibi güvenli, iyi yönetilen ve insani bir ceza infaz kurumu sistemi personelin mahpuslarla ilişkisinin muhtevasına bağlıdır<sup>186</sup>. Bu nedenle hem ceza infaz kurumlarının denetlenmesi hem de denetimlerde önem verilmesi gereken konuların başında personel-mahpus ilişkisinin gelmesi önem arz etmektedir. Ziyaret heyetinin ilk yükümlülüklerinden biri, personel-mahpus ilişkisi de dâhil genel havanın dikkatle gözlemlenmesidir<sup>187</sup>.

#### **A. Denetimin Türleri ile Denetim ve Önleyici Mekanizmaların Rollerini**

Ceza infaz kurumlarında personel ile mahpus ilişkisinin sağlıklı bir zeminde ilerlemesi ve kurum personelinin tüm görevlerini uluslararası hukuk standartlarına, insan hakları hukukuna ve ulusal hukuka uygun olarak yürütebilmesi bakımından denetim ve önleyici mekanizmaların rolleri oldukça önemlidir. APT, alıkonulma yerlerini izlemenin birçok nedene dayalı çok önemli olduğunu belirtmektedir. İlk olarak, bir kişiyi özgürlüğünden yoksun bırakmak ciddi bir eylemdir. İkinci olarak, özgürlüğünün kaybedilmesi nedeniyle, gözaltına alınan kişinin ve haklarının korunması ve geçim kaynaklarının güvence altına alınması konusunda neredeyse tamamen yetkililere ve kamu görevlilerine bağımlı hale gelmektedir. Üçüncü olarak, özgürlüğünden yoksun bırakılan kişilerin kendi kaderlerini etkileme olanakları, yok olmasa bile sınırlı düzeydedir. Dördüncü olarak, gözetim yerleri muhtevaları gereği kapalıdır. Yani, gözetim altına alınanlar kendilerini toplumun sınırlarının ve görüş alanının dışında bulmaktadır<sup>188</sup>.

Mahpusların insan haklarının tam anlamıyla korunması ve geliştirilmesi ancak mümkün olan en geniş aktörler yelpazesinin konuya müdahil olması ile

<sup>183</sup> CPT Standartları, 54 No.lu Paragraf.

<sup>184</sup> CAT (n 1) 30.

<sup>185</sup> APT (n 1) 21.

<sup>186</sup> Coyle (n 1) 15.

<sup>187</sup> CPT Standartları, 45 No.lu Paragraf.

<sup>188</sup> APT, Monitoring Places of Detention: A Practical Guide for NGOs (OSCE, ODIHR ve APT 2002) 20.



gerçekleştirilebilecektir. Yasama, yürütme, yargı, ulusal insan hakları kurumları, ulusal önleme mekanizmaları, sivil toplum, sivil izleme kurulları ve uluslararası örgütler bu amacın ifasında önemli görev ortaklarıdır. Bu denetim ve önleyici mekanizmaların varlığı, fonksiyonu ve görevlerini titizlikle ifa etmeleri ceza adaletinin tesisine ve ceza infaz kurumlarındaki hizmetlerin iyi yönetim ilkeleri çerçevesinde yürütülmesine katkı sağlayacaktır<sup>189</sup>.

### 1. İç Denetim Mekanizmaları

Uluslararası insan hakları hukuk standartları uyarınca denetimler iç ve dış olmak üzere ikili bir ayrıma tabidir. Nelson Mandela Kuralları uyarınca; ceza infaz kurumlarının düzenli aralıklarla denetiminde “İç ve Dış Denetimler” olmak üzere ikili bir sistem olmalıdır. Bunlar; merkezi ceza infaz kurumu idaresinin yürüttüğü iç ve idari denetimler ile ceza infaz kurumu idaresinden “bağımsız bir organ” tarafından yürütülen dış denetimlerdir. Ceza infaz kurumu çalışanlarının (Kurum müdürü ve diğer personel) koğuş ve mahpus ziyaretleri de iç denetim kapsamında değerlendirilmelidir<sup>190</sup>. Koğuş ve mahpus ziyaretlerinde üzerinde durulması gereken alanlardan biri, idare ve personelin mahpuslara yönelik tutumu olmalıdır.

Avrupa Cezaevi Kuralları uyarınca; mahpuslar, cezaevi müdürü veya cezaevi müdürü adına hareket eden bir personel dâhil olmak üzere, kurum personeli tarafından her gün ziyaret edilmelidir. Bu kapsamda, ceza infaz kurumlarında daha iyi bir kamu yönetimi anlayışının benimsenmesi ve hizmetlerin sunumunun kontrol edilerek denetlenmesi açısından periyodik izleme ziyaretlerinin önemli olduğu değerlendirilmektedir<sup>191</sup>. Bağımsız bir organ tarafından yapılacak dış denetimlerde iç denetimlerin pratiğe yansıyor yansımadağı da kontrol edilmeli ve iç denetim raporları dikkate alınmalıdır.

Ülkemizde ceza infaz kurumları dâhil kişilerin özgürlüğünden mahrum bırakıldığı birçok yer, Cumhuriyet başsavcılıkları ve idari kurumlar marifetiyle düzenli surette denetlenebilmektedir. İnfaz Yönetmeliğinin 4’üncü maddesi uyarınca; kesinleşen mahkûmiyet kararlarının infazı, kurumun mevzuata göre yönetilmesi ve infaz hizmetlerinin temel insan haklarına uygunluğu Cumhuriyet savcısı tarafından izlenmekte ve denetlenmektedir. Savcı, görüş ve önerilerini

<sup>189</sup> TİHEK, *İnsan Hakları ve Ceza Adalet Sistemi Açısından Ceza İnfaz Kurumlarının İzlenmesi Sempozyumu Tebliğ Kitabı* (TİHEK 2022) 6.

<sup>190</sup> Nelson Mandela Kuralları, 83 No.lu kural.

<sup>191</sup> Avrupa Cezaevi Kuralları, 53 No.lu Kural.

denetleme defterine yazmak ve gerekli gördüğü durumlarda Bakanlığa bilgi vermekle yükümlüdür<sup>192</sup>. Bir hukuk insanı olan savcılık makamının rolü, modern infaz anlayışını takip etmek ve ceza infaz kurumları ile örtüşen tüm insan haklarını gözetmek suretiyle kurum denetiminde tespit edilen eksikliklerin ya da yanlış uygulamaların ikmali ve düzeltilmesi için rehberlik etmektir<sup>193</sup>.

Adalet Bakanlığı Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri Kontrolörleri Yönetmeliği (Kontrolörler Yönetmeliği) uyarınca ceza infaz kurumları ile tutukevleri kontrolörleri ise bir kurumun genel yönetim durumunu, mevzuatın uygulanmasını, memur ve halkla münasebetler konuları ile kurumun ve tutulanların hesap, kıymetli evrak ile kantin, çay ocağı gibi birimlere ait mevcudun tespiti ve bütün işlemlerinin denetimini yapmakla yükümlüdür<sup>194</sup>.

Son olarak Hükümlü ve Tutukluların Ziyaret Edilmeleri Hakkında Yönetmelik'in (Ziyaret Yönetmeliği) 26'ncı maddesi uyarınca görevleri çerçevesinde denetimli serbestlik personeli önceden izin almaksızın ceza infaz kurumlarını ziyaret edebilir<sup>195</sup>. Örneğin, denetimli serbestlik personeli hazırlamakla yükümlü olduğu sosyal araştırma raporu için şüpheli veya sanığın ceza infaz kurumunda bulunması hâlinde, ceza infaz kurumuna giderek raporunu hazırlar<sup>196</sup>.

## 2. Dış Denetim Mekanizmaları ve Önleyici Mekanizmalar

Özgürlüğünden yoksun bırakılan kişiler her zaman ve her yerde savunmasız konumda olup işkence ve kötü muameleye maruz kalma riskiyle karşı karşıyadır. Bu nedenle alıkonulan kişilere daha fazla koruma sağlanması için tutukluluk koşullarının dış denetim ve önleyici mekanizmalar aracılığıyla izlenmesi gerekmektedir. Alıkonulanlara yönelik kalıcı koruma sistemine izleme mekanizmalarının entegre edilmiş olması, alıkonulma yerlerinde ciddi sorunların olduğu veya sorumlu yetkililere karşı yaygın bir güven eksikliğinin olduğu anlamına gelmediğine dikkat edilmelidir. APT bu durumun daha çok, personel ve mahpus ilişkilerindeki büyük güç boşluğunun, bu yetkinin kötüye kullanılması durumlarına müdahale etme yetkisine sahip bir organ tarafından dış incelemeye tabi

<sup>192</sup> İnfaz Yönetmeliği, m.4.

<sup>193</sup> Hüseyin Şık, *Ceza İnfaz Kurumu Uygulamaları ve Denetiminde Savcılığın Rolü: İnsan Hakları Bağlamında Bir İnceleme* (TİHEK 2022) 83.

<sup>194</sup> Kontrolörler Yönetmeliği, Yönetmelik Numarası: 2922, Kabul Tarihi: 29.03.1984, RG 01.11.1997/23157.

<sup>195</sup> Ziyaret Yönetmeliği, m.26.

<sup>196</sup> Denetimli Serbestlik Hizmetleri Yönetmeliği, RG 10.11.2021/31655.

tutulması meselesi olduğunu vurgulamaktadır. Bu kontrol mekanizmaları insan haklarını destekleme, kötü muamele riskinin sınırlandırılmasına yardımcı olma ve özgürlüklerinden yoksun bırakılanlara karşı alınan aşırı tedbirleri düzenleme gibi önemli işlevler üstlenmektedir. Aynı zamanda özgürlükten yoksun bırakılan yerlerin şeffaflığına ve hesap verebilirliğine de katkıda bulunarak kurum yönetiminin meşruiyetini ve halkın kurumlara olan güvenini artırmaktadır<sup>197</sup>.

Ülkemizde dış denetimlerin varlığı mevzuatla güvence altına alınmış olup Ziyaret Yönetmeliği çerçevesinde yürütülmektedir. Yönetmelik'in 26'ncı maddesi uyarınca; TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu ceza infaz kurumlarını ziyaret edebilirler<sup>198</sup>. Komisyon bünyesinde Hükümlü ve Tutuklu Hakları İnceleme Alt Komisyonu dış denetim yapan kuruluşlardan biri olarak ifade edilmelidir. İkinci olarak, Mezkûr Yönetmelik ve Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukluları İzleme Kurulları Kanunu'nun (Sivil İzleme Kurulları Kanunu) 6'ncı maddesi uyarınca sivil izleme kurulu üyeleri de ceza infaz kurumlarına ziyaret düzenleyen kurumlardan biridir. Bu kurumlar en az dört ayda bir düzenlediği raporları Adalet Bakanlığının yanı sıra TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu Başkanlığı, KDK ve TİHEK'e göndermekle yükümlüdür<sup>199</sup>.

Ziyaret Yönetmeliği'nin 26'ncı maddesi uyarınca ayrıca, il ve ilçe insan hakları kurulları, denetimli serbestlik personeli, infaz hâkimlikleri ve özel kanunlarda yetki verilmiş heyet ve kişiler de ceza infaz kurumlarını ziyaret edebilirler<sup>200</sup>. TİHEK Kanunu'nun 9'uncu maddesi uyarınca, sivil izleme kurulu ile il ve ilçe insan hakları kurullarının raporlarını inceleme ve değerlendirme yetkisi TİHEK'e aittir<sup>201</sup>.

Ceza infaz kurumlarına aldıkları izin sonrası ziyaret düzenleyen kurumlardan biri de barolardır. Avukatlık Kanunu'nun 76'ncı maddesi uyarınca baroların görevleri arasında hukukun üstünlüğü ile insan haklarını savunmak ve korumak yer almaktadır<sup>202</sup>. Barolar aldıkları ihbar ve şikâyetler üzerine harekete geçerek ceza infaz kurumlarında yaşananlar hakkında kamuoyuna şeffaf biçimde bilgi vermeye ve ilgili devlet mekanizmalarını harekete geçirerek hesap verilebilirliği

<sup>197</sup> APT, Monitoring Places of Detention: A Practical Guide (APT 2004) 27.

<sup>198</sup> Ziyaret Yönetmeliği, RG 17.06.2005/25848.

<sup>199</sup> Sivil İzleme Kurulları Kanunu, Kanun Numarası: 4681, Kabul Tarihi: 14.06.2001, RG 21.06.2001/24439.

<sup>200</sup> Ziyaret Yönetmeliği, m.26.

<sup>201</sup> TİHEK Kanunu, Kanun Numarası: 6701, Kabul Tarihi: 06.04.2016, RG 20.04.2016/2969.

<sup>202</sup> Avukatlık Kanunu, Kanun Numarası: 1136, Kabul Tarihi: 19.03.1969, RG 07.04.1969/ 13168.

sağlama ve cezasızlığa sebep olunmaması için gereken tedbirlerin alınmasına yardımcı olmaktadır<sup>203</sup>.

Her ne kadar ceza infaz kurumlarını ziyaret etme, inceleme veya denetleme yetkisi bulunmasa da KDK Kanunu uyarınca kurum, “*idarenin işleyişi ile ilgili şikâyet üzerine, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını incelemek ve araştırmak*” görevi çerçevesinde ceza infaz kurumlarına ziyaret gerçekleştirebilir<sup>204</sup>.

Bu bağımsız kurumların yanı sıra İHEP’te ceza infaz kurumlarının denetimleri ile takibinin uluslararası standartlarda daha etkili bir şekilde yapılabilmesi amacıyla barolar, sivil toplum kuruluşları ve üniversitelerden de temsilcilerin katılımıyla bağımsız bir “*Ceza İnfaz Kurumları İnsan Hakları İzleme Komisyonu*” kurulacağı belirtilmektedir<sup>205</sup>.

Son olarak ülkemizde ceza infaz kurumlarında en efektif denetim yapabilecek bağımsız kurum olarak UÖM görev ve yetkisine sahip TİHEK zikredilmelidir. TİHEK’i diğer kurumlardan farklı kılan önleyici bir mekanizma olmasıdır. BM İşkenceye Dair Ek İhtiyarı Protokol (OPCAT) uyarınca UÖM kişilerin özgürlüklerinden yoksun bırakıldığı yerlere düzenli ziyaretler yapmak üzere oluşturulan sistemdir. OPCAT, kişilerin alıkonulma yerlerine düzenli şekilde ziyaretler yapılmasına dayanan, yargısal olmayan önleyici nitelikli yöntemler/(araçlar) ile kişilerin kötü muamele riskine karşı güçlendirilebileceğine dayanmaktadır<sup>206</sup>.

Her yıl farklı türde onlarca ceza infaz kurumlarına ziyaret gerçekleştiren TİHEK, ziyaret sonrası tespit ve tavsiyeleri içeren rapor hazırlayarak ilgili kurumlar ve kamuoyu ile paylaşmaktadır<sup>207</sup>. APT, UÖM ve diğer izleme mekanizmalarının, ceza infaz kurumlarındaki doluluk oranlarına (kalabalıklaşma sorununa), mahpusların ve personelin onur ve güvenliğine tehdit arz eden mahpuslar arası şiddet problemlerine, personel-mahpus sayısının oranı ve aralarındaki ilişkilerine ve bu ilişki ağının güvenlik tedbirlerinden ne şekilde etkilendiğine dikkat etmesi gerektiğini belirtmektedir<sup>208</sup>.

<sup>203</sup> Tuğçe Duygu Köksal, Ceza İnfaz Kurumlarının İzlenmesinde Baroların Rolü (TİHEK 2022) 78.

<sup>204</sup> KDK Kanunu, Kanun Numarası: 6328, Kabul Tarihi: 14.06.2012, RG 29.06.2012/283308.

<sup>205</sup> Adalet Bakanlığı, (n 2) 1.2.h.

<sup>206</sup> OPCAT, Başlangıç.

<sup>207</sup> TİHEK, (2024), ‘UÖM Raporları’, <<https://www.tihek.gov.tr/kategori/rapor/uom-raporlari>> Erişim Tarihi 28 Şubat 2024.

<sup>208</sup> APT (n 1) 22.

### 3. Yargısal Denetim Mekanizmaları

Ceza infaz kurumlarında personel ve mahpus arasındaki uyuşmazlıklar yargısal denetime konu olabilmektedir. İnfaz Hakimliği Kanunu'nun 5'inci maddesi uyarınca ceza infaz kurumları ve tutukevlerinde mahpuslar hakkında yapılan işlemler veya bunlarla ilgili faaliyetlerin ya da Cumhuriyet savcısının ceza ve güvenlik tedbirlerinin infazına ilişkin verdiği kararların kanun veya diğer mevzuat hükümlerine aykırı olduğu gerekçesiyle şikâyet yoluyla infaz hâkimliğine başvuru yapılabilmektedir<sup>209</sup>.

Mahpusların şikâyetleri hususunda gereken önlemlerin ceza infaz kurumlarında ivedi olarak alınması ve mahpusların ilk olarak şikâyete konu işlem ve faaliyetlere karşı öncelikle tutulduğu kuruma başvuru yapması esastır. Şikâyet konusunun İnfaz Kanunu ve İnfaz Yönetmeliğinde sayılan ceza infaz kurumunun karar alması gereken hususlarla ilgili olması durumunda, infaz hakimliğinin infaz kurumunun yerine geçerek işlem tesis etmesi mümkün değildir. Böylesi bir durumda infaz hakimliği esasa girilmeksizin başvurunun reddine ve mahpusun dilekçesinin kurum idare ve gözlem, eğitim, disiplin veya iş yurdu kurulunca değerlendirilmesi için gönderilmesine karar vermektedir. Diğer taraftan, infaz hakimliği diğer konuların yanı sıra personel ve mahpus arasındaki uyuşmazlıkları veya ceza infaz kurumlarında yeterli personel bulunmaması nedeniyle hak kaybına uğrama durumunu veya bir talebinin reddedilmesi durumunu şikâyet konusu edebilmektedir. Kurumda yeteri kadar personel bulunmaması nedeniyle örgün eğitim gördüğü üniversitenin sınavlarına mahpusun gönderilmemesi veya ziyaretçisi ile hafta sonu görüş talebinin yeterli personel bulunmaması veya kurum güvenliği nedeniyle kurum tarafından reddedilmesi işlemleri örnek verilebilir. Bu gibi durumlarda infaz hakimliği mahpusun bir hak kaybına uğramaması için bu işlemin durdurulmasına karar verebilir. Ayrıca dosya incelemesinde; kurumda bulunan mahpus sayısını, memurların hafta sonu kaç vardiya halinde ve kaç kişi olarak çalıştıklarını, mahpusların suç profilini, neden hafta sonu görüşün kurumun güvenliğini tehlikeye düşüreceği gibi personel ve mahpus ilişkisini etkileyen konular hakkında ceza infaz kurumu idaresinden bilgi talep edebilmektedir<sup>210</sup>.

<sup>209</sup> İnfaz Hakimliği Kanunu, Kanun Numarası: 4675, Kabul Tarihi: 16.05.2001, RG 23.05.2001/24410, m.5.

<sup>210</sup> Muhammed Kerem Çömez, *İnfaz Hâkimliği Açısından Özgürlüğünden Mahrum Bırakılan Kişilerin Şikâyetlerinin Ele Alınması Süreci* (TİHEK 2022) 117-121.

Yargısal denetim mekanizmalarından ikincisi, AYM'dir. AYM, mahpusların insan hakları kapsamındaki bireysel başvurularını iki açıdan incelemektedir; ilki “*kişinin maddi ve manevi bütünlüğünü koruma ve geliştirme hakkı*” kapsamında kötü muamele yasağı ve bu yasakla bağlantılı mahpusun tutulma koşulları; diğeriye mahpusların sınırlanabilir ya da nitelikli haklarıdır. AYM kötü muamele yasağı bağlamında asgari eşiğin aşılmış olduğunu incelemektedir. Bu asgari eşik göreceli olup somut olayın özellikleri dikkate alınarak değerlendirilmelidir. Bu kapsamda muamelenin süresi, fiziksel ve ruhsal etkileri ile mağdurun cinsiyeti, yaşı ve sağlık durumu gibi faktörler önem taşımaktadır<sup>211</sup>. AYM ayrıca tüm başvuruları Anayasa'nın 13'üncü maddesi gereğince temel hak ve özgürlüklere yönelik müdahalelerde veya sınırlamalarda “*üçlü test*” olarak ifade edilen “*kanunilik, meşru amaç ve demokratik toplumda gereklilik ilkeleri*” açısından değerlendirme yaparak karara bağlamaktadır. Üçlü testin uygulandığı temel haklar özel hayata saygı ve aile hayatına saygı hakkı, ifade özgürlüğü, din ve vicdan özgürlüğü ve haberleşme hürriyeti olarak belirtilebilir<sup>212</sup>.

Ceza infaz kurumu personelinin tüm görevlerini ulusal ve uluslararası insan hakları hukuk kurallarına uygun olarak yürütmesi gerekmektedir. Bu duruma ilişkin denetim sürecinin bir parçası olarak ülkemizde iç hukuk yolunun son merci olan AYM'nin personelin hukuka aykırı tutum ve davranışları nedeniyle ortaya çıkan işkence ve kötü muamele iddialarına ilişkin verdiği çok sayıda ihlal kararı bulunmaktadır<sup>213</sup>. Süleyman Deveci<sup>214</sup>, Yunus Kalkan<sup>215</sup>, Cengiz Kahraman ve Kenan Özyürek<sup>216</sup> başvurularında; ceza infaz kurumunda görevli infaz koruma memurları tarafından darbedilme ve sorumluların cezasız kalması, Temur Eskibağ ve Mehmet Rıza Eskibağ<sup>217</sup>, Elanur Gemici ve diğerleri<sup>218</sup>, Muazzez Babak ve Naif Babak<sup>219</sup>, ile Ahmet Şenol ve diğerleri<sup>220</sup> başvurularında; mahpusun

<sup>211</sup> AYM, Tahir Canan Kararı, B.N. 2012/969, K.T. 18.9.2013, 23.

<sup>212</sup> Murat Şen, *Ceza İnfaz Kurumu Uygulamaları Bağlamında Anayasa Mahkemesi Kararları* (TİHEK 2022) 65.

<sup>213</sup> AYM, *Kötü Muamele Yasağına Dair Emsal Kararlar* (AYM 2024) <https://www.anayasa.gov.tr/tr/bireysel-basvuru/temel-hak-ve-ozgurluklerin-ihlaline-dair-emsal-kararlar/kotu-muamele-yasagina-dair-emsal-kararlar/kotu-muamele-yasagina-dair-emsal-kararlar/>

<sup>214</sup> AYM, Süleyman Deveci Kararı, B.N. 2013/3017, K.T. 16.12.2015.

<sup>215</sup> AYM, Yunus Kalkan Kararı, B.N. 2013/4383, K.T. 18.2.2016.

<sup>216</sup> AYM, Cengiz Kahraman ve Kenan Özyürek Kararı, B.N. 2013/8137, K.T. 20.04.2016.

<sup>217</sup> AYM, Temur Eskibağ ve Mehmet Rıza Eskibağ Kararı, B.N. 2014/5098, K.T. 20.12.2017.

<sup>218</sup> AYM, Elanur Gemici ve diğerleri Kararı, B.N. 2018/23070, K.T. 6.10.2022.

<sup>219</sup> AYM, Muazzez Babak ve Naif Babak Kararı, B.N. 2017/35564, K.T. 9.6.2021.

yaşam hakkının korunması için gerekli tedbirler alınmaması, Mehmet Hanefi Baki<sup>221</sup>, Turan Günana<sup>222</sup>, Raşit Konya<sup>223</sup> ve Timur Demir<sup>224</sup> başvurularında; mahpusların tek kişilik odada tutulması veya ceza infaz kurumlarının kalabalık olması gibi barınma koşullarının kötü muamele oluşturması konuları ele alınmıştır.

AYM ceza infaz kurumlarından yapılan söz konusu başvurulara yönelik değerlendirmelerinde genel olarak; mahpusların insan haklarına sahip olduğunu, Anayasa'nın 17'nci maddesinde güvence altına alınan maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının insan onurunun korunmasını amaçladığını, bu hakla bağlantılı olarak devlete düşen negatif ödevin mahpusların fiziksel ve ruhsal zarar görmelerine neden olmamaları ve pozitif ödevin her türlü tehlikeye, tehditten ve şiddetten korumak için gerekli tedbirlerin alınması ve fiziksel ve ruhsal bütünlüğe yapılan ağır saldırıların cezasız kalmasına, af ya da zamanaşımına uğramasına izin vermemesi olduğunu belirtmiştir<sup>225</sup>.

Mahpusların insan haklarının korunması ve geliştirilmesi bağlamında yargısal denetim mekanizmalarından bir diğeri, AİHM'dir<sup>226</sup>. AİHM, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde (AİHS) düzenlenen pek çok hak ile doğrudan ilgili olarak infaz kurumlarının rejimi ve koşullarını ve personelin hukuka aykırı tutum ve davranışları nedeniyle ortaya çıkan işkence ve kötü muamele iddialarını; AİHS madde 2 yaşama hakkı; AİHS madde 3 insanlık dışı, zalimce veya aşağılayıcı muameleye maruz bırakılmama hakkı; AİHS madde 8 özel hayata ve aile hayatına saygı hakkı; AİHS madde 10 ifade özgürlüğü ve AİHS madde 14 ayrımcılık yasığı gibi haklar üzerinden incelemektedir<sup>227</sup>.

AYM gibi AİHM de kötü muamele yasığı bağlamında asgari eşğin aşılmadığını her somut olayın özelliklerini dikkate alarak muamelenin süresi,

<sup>220</sup> AYM, Ahmet Şenol ve diğeri Kararı, B.N. 2014/16947, K.T. 22.2.2018.

<sup>221</sup> AYM, Mehmet Hanefi Baki Kararı, B.N. 2017/36197, K.T. 27.6.2018.

<sup>222</sup> AYM, Turan Günana Kararı, B.N. 2013/3550, K.T. 19.11.2014.

<sup>223</sup> AYM, Raşit Konya Kararı, B.N. 2017/26780, K.T. 28.6.2018.

<sup>224</sup> AYM, Timur Demir Kararı, B.N. 2018/33190, K.T. 9.5.2019.

<sup>225</sup> AYM, Cezmi Demir ve Diğeri Kararı, B.N. 2013/293, K.T. 17.7.2014, 121; AYM, Süleyman Deveci Kararı, B.N. 2013/3017, K.T. 16.12.2015, 107-115.

<sup>226</sup> Adalet Bakanlığı, *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi İçtihadına İlişkin Rehber: Mahpus Hakları* (Adalet Bakanlığı 2019).

<sup>227</sup> Güneş Okuyucu Ergün, *Ceza İnfaz Kurumlarında İnsan Hakları Standartlarının Sağlanması Bağlamında Ceza İnfaz Kurumlarının İzlenmesi ve AİHM İçtihadı* (TİHEK 2022) 34.

fiziksel ve ruhsal etkileri ile mağdurun cinsiyeti, yaşı ve sağlık durumu gibi faktörler üzerinden incelemektedir. AİHM'nin değerlendirmeye alınacak bu unsurlara, Aksoy v. Türkiye<sup>228</sup> ve Krastanov v. Bulgaristan<sup>229</sup> kararındaki gibi muamelelenin amacı ve kastı ile ardındaki nedeni de eklediğini ifade etmeliyiz. Ayrıca Eğmez v. Kıbrıs<sup>230</sup> ve Selmouni v. Fransa<sup>231</sup> kararlarında kötü muamelelenin, heyecanın ve duyguların yükseldiği durumda meydana gelip gelmediğini de dikkate almaktadır.

AİHM tarafından verilen ihlal kararlarında cezaevi personelinin konumu, sorumlulukları, mahpuslar arası şiddet, personelin mahpuslarla iletişimi ve cezaevlerinde meydana gelen isyan, şiddet ve benzeri olaylara müdahalelerde dikkate alınması gereken temel ilke ve esaslar da ayrıntılı olarak yer almaktadır. Premininy v. Rusya<sup>232</sup> kararında AİHM, kendilerini savunmasız bir konumda bulan kişilerin fiziksel sağlığını korumada devletin ödevine dikkat çekmektedir. Mahpuslar arasında yaşanan şiddet vakalarında, bir mahpusun koğu arkadaşları tarafından kötü muameleye maruz kaldığı veya maruz kalma riski altında olduğunu bilip bilmediğini veya bilmesi gerekip gerekmediğini ve eğer durum böyleyse cezaevi idaresinin, resmi yetkileri dâhilinde, söz konusu istismardan ilk başvurunu korumak ve mezkûr riskleri gidermek için makul adımlar atıp atmadığını yetkililerin belirlemek zorunda olduğunu vurgulamaktadır.

AİHM ayrıca ele aldığı Gömi ve diğerleri v. Türkiye<sup>233</sup> kararında ceza infaz kurumlarında şiddet potansiyeline dikkat edilmesi gerektiğini; Tali v. Estonya<sup>234</sup>, Artyomov v. Rusya<sup>235</sup> ve Bouyid v. Belçika<sup>236</sup> kararlarında gücün ancak kaçınılmaz olduğunda kullanılabilmesine ve aşırı olmamak zorunda olduğuna; Gladovic v. Hırvatistan<sup>237</sup> ile Milic ve Nikezic v. Karadağ<sup>238</sup> kararlarında misilleme niteliğinde orantısız güç kullanımında bulunulamayacağına, Korneykova ve Korney-

<sup>228</sup> AİHM, Aksoy v. Türkiye Kararı, B.N. 30873/96, K.T. 21.12.2000, 64.

<sup>229</sup> AİHM, Krastanov v. Bulgaristan Kararı, B.N. 50222/99, K.T. 30.9.2004, 53.

<sup>230</sup> AİHM, Eğmez v. Kıbrıs Kararı, B.N. 30873/96, K.T. 21/12/2000, 53.

<sup>231</sup> AİHM, Selmouni v. Fransa Kararı, B.N. 25803/94, K.T. 28.7.1999, 104.

<sup>232</sup> AİHM, Premininy v. Rusya Kararı, B.N. 44973/04, K.T. 10.1.2011, 73.

<sup>233</sup> AİHM, Gömi ve diğerleri v. Türkiye Kararı, B.N. 35962/97, K.T. 21.12.2006, 77.

<sup>234</sup> AİHM, Tali v. Estonya Kararı, B.N. 66393/10, K.T. 13.2.2014, 59.

<sup>235</sup> AİHM, Artyomov v. Rusya Kararı, B.N. 14146/02, K.T. 27.5.2010, 145.

<sup>236</sup> AİHM, Bouyid v. Belçika Kararı, B.N. 23380/09, K.T. 28.9.2015, 101.

<sup>237</sup> AİHM, Gladovic v. Hırvatistan Kararı, B.N. 28847/08, K.T. 10.5.2011.

<sup>238</sup> AİHM, Milic ve Nikezic v. Karadağ Kararı, B.N. 54999/10 ve 10609/11, K.T. 28.4.2015.



kov v. Ukrayna<sup>239</sup> kararında mahpusun hasta veya emziren anne gibi savunmasız olduğu durumlarda kelepçe gibi kısıtlama araçlarının kullanımının haksız bir aşağılama anlamına gelebileceğine karar vermiştir.

## B. Denetimin Amacı ve İşlevselliği

Nelson Mandela Kuralları uyarınca iç ve dış denetimlerin amacı; ceza infaz kurumlarının cezai ve ıslahi hizmet amaçların yanı sıra hukuka uygun surette yönetilip yönetilmediğinden ve mahpusların insan haklarının korunup geliştirilmeye çalışıldığından emin olmaktır<sup>240</sup>.

CPT de bir tesisteki genel havanın dikkatle gözlemlenmesi suretiyle durumun tespit edilmesini önermektedir. Personel ve mahpus ilişkisinin sağlıklı bir zeminde ilerlemesi “*dinamik güvenlik*” olgusunun varlığına bağlıdır. CPT bu durumun önemini mahpuslar ve personel arasında çatışmaya yerine yapıcı ilişkilerin kurulmasını desteklemek suretiyle belirtmektedir. Yapıcı ilişkiler bir cezaevi ortamının doğasında bulunan gerilimin azalmasını sağlar. Bu sayede kurumdaki şiddet olaylarının ve kötü muamelenin ortaya çıkma olasılığının azalması beklenir. Dolayısıyla, personel ve mahpus arasında yapıcı ilişkilerin kurulması suretiyle oluşturulan dinamik güvenlik olgusu, bir ceza infaz kurumunun yönetimini kolaylaştıran en önemli unsurlardan biridir<sup>241</sup>. Fiziki ve teknik güvenliğin gözetimi altında olan mahpusları tanıyan dikkatli bir personel tarafından izlenmesi suretiyle dinamik güvenlikle tamamlanması önem arz etmektedir. Bu kapsamda, denetimlerde personel-mahpus ilişkisinin üzerinde durulması ve bilhassa dinamik güvenliğin var olup olmadığına dikkat edilmesi gerekmektedir.

Nelson Mandela Kuralları uyarınca, denetimlerin işlevsel olabilmesi için denetim mekanizmalarının bazı yetkilere sahip olması gerekmektedir. Bunlar; a) alıkonulma şartları, kayıtlar dâhil mahpuslara yönelik muamele ve mahpusların sayısı, alıkonulma yerleri ve mevkileri hakkındaki tüm verilere erişim; (b) habersiz ziyaret yapma yetkisi ile ziyaret edilecek ceza infaz kurumlarını özgürce seçmek ve görüşülecek mahpusları belirleyebilmek; (c) ziyaretler sırasında mahpus ve ceza infaz kurumu personeliyle özel ve gizli görüşmeler yapmak; (d) ceza infaz kurumu idaresine ve diğer yetkili kurumlara tavsiyelerde bulunmaktır<sup>242</sup>.

<sup>239</sup> AİHM, Korneykova ve Korneykov v. Ukrayna Kararı, B.N. 56660/12, K.T. 24.3.2016, 111.

<sup>240</sup> Nelson Mandela Kuralları, 83 No.lu kural.

<sup>241</sup> CPT Standartları, 45 No.lu Paragraf.

<sup>242</sup> ibid, 84 No.lu Kural.

Denetimlerde personel ve mahpus arasındaki ilişkinin daha iyi izlenmesi ve raporlanması için ziyaret heyetinin dikkatlice oluşturulmasına dikkat edilmelidir. Nelson Mandela Kuralları uyarınca; ziyaret heyetinin sağlık profesyonellerini kapsar mahiyette yetkin ve deneyimli müfettişlerden oluşmasına ve cinsiyetin dengeli şekilde temsil edilmesine dikkat edilmesini düzenlemektedir. Ayrıca, her inceleme sonrası dış denetime ilişkin raporların kamuya açık hale getirilmesi, yetkili merciye sunulacak şekilde bir rapor yazılması ve yetkili makamların makul sürede dış denetim sonrası verilen tavsiyeleri uygun bir biçimde hayata geçirip geçirmediğini bildirmeleri gereklilik arz eden hususlar arasındadır<sup>243</sup>.

### C. Personel-Mahpus İlişkisinin Denetiminde İncelenecek Hususlar

Personel-mahpus ilişkisinin denetiminde üzerinde durulması gereken konu başlıkları bulunmaktadır. Denetimin hem bağımsız olarak nitelendirilebilmesi hem de işlevsel olabilmesi için geniş kapsamlı izleme yapmak önem arz etmektedir. Mahpuslara yönelik muamele kapsamında ilk olarak mahpusların kendi aralarındaki ve personel ve idare ile aralarındaki ilişkiler ele alınmalıdır. Bu kapsamda, personelin tutumu, yaklaşımı ve atmosfer; idarecilere erişim; güvenliğin sağlanması; dinamik güvenlik; müdahale birimlerinin rolü ve şikâyetçi olan kişilere karşı misilleme konuları araştırılmalıdır.

Ceza infaz kurumlarına ziyaret düzenleyen ekibin; personelle ilgili şu bilgileri toplaması önerilmektedir; mahpusla ilişkili personel sayısı ve oranı, personelin işe alım kriterleri, personelin eğitim seviyesi, personelin kişisel özellikleri, personelin temel ve sürekli eğitim alması, personelin maaşı, kadın personel sayısı ve personelin yetki düzeyleri, personel ve mahpusların birbirlerine hitap tarzı, personel ile mahpuslar arasındaki temas, personelin mahpuslara, amirlerine ve işlerine karşı davranışı, cezaevi müdürünün mahpuslar açısından erişilebilirliği ve cezaevi müdürünün kurum ve koğuşları ziyaret etme sıklığı<sup>244</sup>.

Personel-mahpus ilişkisinin denetiminde üzerinde hassasiyetle durulması gereken konulardan biri, işkence ve kötü muamele yasağına uyumdur. Eğer personel tarafından gösterilen kötü muamele vakası varsa, işkence ve kötü muamele iddiaları; gizlilik ve misillemeye karşı koruma da dâhil olmak üzere şikâyet prosedürü; kuruma/üst yönetime iletilen şikâyetlerin sayısı; vakaların

<sup>243</sup> ibid, 85 No.lu Kural.

<sup>244</sup> Hülya Üçpınar ve Nergiz Tuba Ataş, Alıkonulma Yerlerinin İzlenmesi: Cezaevi İzleme Kılavuzu (Türkiye İnsan Hakları Vakfı Yayını 2018) 136.

kayda geçirilmesi; vakaların belgelenmesi; kullanıldığı iddia edilen yöntem ve modeller; işkenceyle mücadele sicili; ilgili kurumlara bildirim; vakaların soruşturulması ve soruşturmaların sonuçları; genel önleme ve koruma tedbirleri konuları araştırılmalıdır. İşkenceye ve kötü muameleye karşı güvenceler kapsamında ise haklara ilişkin bilgiye erişim ve bilgilendirme; bir yakını veya başka bir üçüncü şahsı bilgilendirme hakkı; avukata erişim; doktora erişim; şikâyet prosedürünün işlevselliği; iç ve dış teftişler ve bu teftişlerin işlevselliği; tutukluluk süresi, adli gözetim ve denetim; gözaltı tutanakları ile yaşama alanının video kayıtları, özel hayatın gizliliğine saygı, kapalı devre kamera sistemi, personel müdahalelerinin video kayıtları, depolama ve erişilebilirlik gibi konulardaki diğer güvenceler irdelenmesi gereken konular arasında yer almaktadır<sup>245</sup>.

Kötü muameleden sakınma kapsamında personelin mevcut negatif yükümlülüğünün yanı sıra pozitif yükümlülük kapsamında mahpusların korunması da gerekmektedir. Nitekim kurum personelinin görevleri arasında sorumlu oldukları mahpusları, onlara zarar vermek isteyen diğer mahpuslardan koruma sorumluluğu yer almaktadır. Bu bağlamda mahpuslar arası şiddet vakaları mevcutsa, söz konusu vakalara ilişkin iddialar; gizlilik ve misillemeye karşı koruma da dâhil olmak üzere şikâyet prosedürü; kuruma yöneltilen şikâyetlerin sayısı; vakaların kayda geçirilmesi; vakaların belgelenmesi; kullanıldığı iddia edilen yöntem ve modeller; vakaların soruşturulması ve soruşturmaların sonuçları; zil çağrı ve alarm sistemleri, güvenlik kamerası sistemleri ve infaz ve koruma memurlarının rolü de dâhil olmak üzere genel önleme ve koruma tedbirleri konuları araştırılmalıdır<sup>246</sup>.

Mahpuslara yönelik muamele kapsamında; onaylanmış ve mevcut araçlar; prosedür, tür ve süre, sıra; hukuka uygunluk, gereklilik ve orantılılık; sağlık muayenesi; vakaların bildirilmesi, kayda geçirilmesi; kurum idaresinin ve diğer mercilerin bilgilendirilmesi konularında “*güç, özel araçlar ve kısıtlama araçlarının kullanımı*”, cezaların gerekçeleri ve çeşitleri, istatistikler; disiplin prosedürü; usulle ilgili güvenceler, sürece şahsen katılım, görüşlerini ifade etme imkânı, hukuki destek, kararların yazılı olarak açıklanması; vakaların kayda geçirilmesi; itiraz usulü; tek başına hücre cezası verilmesi durumunda: ortalama süresi, sağlık personelinin rolü, ceza olarak tek kişilik odaya konulma durumunda oda-

<sup>245</sup> Avrupa Konseyi, *Kamu Denetçiliği Kurumu ve Ulusal Önleme Mekanizması için Ceza İnfaz Kurumu İzleme El Kitabı* (Avrupa Konseyi 2022).

<sup>246</sup> Trevor Stevens, Marcin Kusy, Jörg Pont ve Mehmet Özkan Aslıpek, *Ceza İnfaz Kurumu İzleme Araçları* (Avrupa Konseyi 2020) 22.

ların fiziki koşulları, yiyecek ve suya erişim, gündelik düzen ve faaliyetler ve her türlü sınırlama, hücre hapsi ve uzun süreli hücre hapsi; resmî ve gayiresmî cezalar konularında “*disiplin tedbirleri*”, sebepler ve gerekçeler; usul; sağlık personelinin rolü; süre; vakaların kayda geçirilmesi; itiraz usulü; tek kişilik odaya konulma durumunda fiziki koşullar, yiyecek, su ve ilaca erişim; gündelik düzen ve faaliyetler, her türlü sınırlama; hücre hapsi ve uzun süreli hücre hapsi; resmî ve gayiresmî cezalar konularında “*mahpusların disiplin dışındaki sebeplerle ayrılması*”, gayiresmî sınıflandırma; eşit muamele ve ayrımcılık; kurum idaresinin rolü, yönetim biçimi üzerindeki etki; incinebilir gruplara mensup mahpusların korunmasına yönelik tedbirler konularında “*imtiyaz sistemi ve suç alt-kültürü*”, alternatif tarama yöntemlerinin varlığı; usul; hukuka uygunluk, gereklilik, makullük ve orantılılık; detaylı vücut araması, ekipman ve ayrımcılık konularında “*üst araması*”, sayı ve yer; kullanıcılar, kullanıcıların/ziyaretçilerin kaydı; görüşmelerin sesli/görüntülü kaydı ve depolama konularında “*sorgu odaları*”, sebepler, usul ve süre konularında “*çeşitli kurumlara geçici nakil*” konu başlıkları da detaylıca irdelenmelidir<sup>247</sup>.

## Sonuç

Modern infaz sistemi, uluslararası insan hakları hukuku standartları, Anayasa ve İnfaz Kanunu’nun amir hükümleri dikkate alındığında devletin ceza infaz kurumlarında özgürlüğü hilafına tutulan mahpuslara iyi yönetim ve iyi düzen ilkeleri çerçevesinde hizmet sunması gerekmektedir. Mahpusun pişmanlık duygusunu pekiştirme ve caydırıcılığı sağlamanın yanı sıra maddi ve manevi varlığının güçlenmesi için uygun koşulları oluşturma, yeniden suç işlemesini önleyici ıslah politikaları üreterek toplumu suça karşı koruma, sorumlu bir kişi olarak toplum yaşamına hazırlama ve yeniden sosyalleşmesini teşvik etme devletin hizmet anlayışının amaçları ve yükümlülükleri arasındadır.

Hapsedilmenin özünün “*özgürlükten yoksun bırakma*” olduğu dikkate alınarak, yönetim esası mahpuslara bir “*emanet*” gözüyle bakılması ve bakımı altındaki kişilere “*ilave mahrumiyetler dayatmama*” ve “*infaz içinde infaz olma*” düsturunun benimsenmesine dayanmalıdır. Devletin bir ceza infaz kurumunu etkili ve verimli yöneterek üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirebilmesi personel ve mahpus ilişkisinin doğasına bağlıdır. Dolayısıyla ceza infaz kurumlarının fiziksel yönlerinden ziyade insani boyutunun ne kadar önemli

<sup>247</sup> Avrupa Konseyi, *Sivil İzleme Kurullarının Etkinliğinin Avrupa Standartları Doğrultusunda Artırılması Projesi: Uluslararası Standartlar* (Avrupa Konseyi 2021).

olduğu bu çalışmada ortaya konulmuştur. Bir ceza infaz kurumundaki en önemli iki insan grubu mahpuslar ve onların bakım, güvenlik, sağlık ve refahından sorumlu personeldir. Bir ceza infaz kurumunun iyi yönetilmesi bu iki grup arasındaki ilişkinin doğru zeminde kurulmasına bağlıdır. Bu iki grubun ortak insanlıklarını tanıyıp gözetmeleri nezih ve insani bir ceza infaz kurumunun en önemli ölçüsüdür. Bir başka ifadeyle; güvenli, iyi yönetilen ve insani bir ceza infaz kurumu sistemi personelin mahpuslarla ilişkisinin muhtevasına bağlıdır.

Ceza infaz kurumlarında yönetimi en zor alanlardan birini oluşturan personel-mahpus ilişkisinde dinamik güvenlik olgusunun varlığı iyi yönetim varlığının en büyük emarelerinden biri olarak belirlenmiştir. Personel ve mahpus arasında çatışma yerine yapıcı ilişkiler kurulduğunda gerilimin ve bu sayede şiddet olaylarının ve kötü muamelenin ortaya çıkma olasılığının azalması beklenmektedir. Bu nedenle personel-mahpus ilişkisinin doğru zeminde veya olumlu düzeyde seyri etkileyen faktörleri içselleştirmek, bir kültür haline getirmek önemlidir.

Personel-mahpus ilişkisinin doğru zeminde kurulması bu yöndeki uluslararası insan hakları hukuku standartlarında yer alan kural ve ilkelerin benimsenmesine ve içselleştirilmesine bağlıdır. Bu noktada, ceza infaz kurumlarında uluslararası insan hakları hukuku standartları tüm dünyadaki iyi ve kötü uygulama örneklerinden deneyimlenerek ortaya konulduğu hatırd tutulmalıdır. BM, Avrupa Konseyi gibi örgütlerin üye devletleri, örgütlerin yayımladığı ve hayata geçirilmesinin önemini vurguladığı belgelerin içeriğini dikkate almalıdır. Personel-mahpus ilişkisine ilişkin öncül uluslararası insan hakları belgelerinde yer alan standartlar dikkate alınarak personel-mahpus ilişkisini etkileyen ve denetim mekanizmalarınca da irdelemesi gerektiği ortaya konulan faktörler; *“personelin işe alınma ve seçim kriterleri”*, *“personel sayısı, çeşitliliği ve uzmanlığı”*, *“ceza infaz kurumu idaresinin hizmet anlayışı”*, *“personelin mesleki gelişimi, çalışma şartları, mali koşulları ve özlük hakları”*, *“personelin bağımsızlığı, adilliği ve yetkinliği gibi etik ilkeler”*, *“personelin alması gereken eğitimin niteliği”*, *“mahremiyet ilkesi ve hassas gruplar”* şeklinde belirlenmiştir.

Personelin işe alınma ve seçim kriterleri bağlamında; ceza infaz idaresindeki karmaşık işin niteliklerine uygunluk, maksimum faydayı sağlayacak adayın seçilmesine özen gösterilmesi, personel seçiminde ayrımcılık yasağı ve eşitlik ilkesine uyulması, personelin cezaevi hizmetlerinde çalışması için gerekli olan *“motivasyon, esneklik, atılganlık, mesleki ehliyet, olgunluk, derinlemesine düşünme kapasitesi, insancılık, dürüstlük, takım çalışması ve sosyal beceriler ve*

*iletişim becerileri*” gibi kişisel beceri ve değerlerin dikkate alınması, adil ve şeffaf bir seçim süreci ileletilmesi, farklı şüpheli ve suçluların özel ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte personel çeşitliliği teşvik edilmesi gibi standartların geliştirildiği anlaşılmıştır.

Ceza infaz kurumlarında personel-mahpus ilişkisinin olumlu seyri ile personelin sayısının yeterliliği, çeşitliliği ve cinsiyet dengesi arasında doğrudan bir ilişki mevcuttur. Personel sayısının azlığı; personel ve mahpuslar için daha güvensiz bir ortam oluşmasına yol açmakta, fazla mesai, personelin hızlı yorulması ve cezaevi ortamının doğasında bulunan gerilimin artmasına yol açmaktadır. Özellikle çocukların ve kadınların bulunduğu kurumlarda kadın ve erkek personelin bir arada bulunmasının kötü muameleye karşı alınabilecek önlemlerden biri olduğu belirtilmelidir. Ceza infaz kurumlarındaki hizmetleri en iyi şekilde yansıtacak uzmanlık alanlarının çeşitliliği de önemlidir. Doktor, dış tabibi, pedagoğ, psikiyatrist, psikolog, sosyolog, sosyal çalışmacı, öğretmen ve meslek eğitimcisi gibi uzman personelin çalışmalarının teşvik edilmelidir.

Tatminkâr bir personel-mahpus ilişkisi zemini ceza infaz kurumu idaresinin iyi yönetim ilkeleri çerçevesinde yürüteceği hizmet anlayışına ve personelin yaklaşımına bağlıdır. Ceza infaz kurumlarının iyi yönetim ilkelerine uyarınca idaresi, hem ceza infaz kurumlarında insan hakları ihlallerinin yaşanmasını hem de tatminkâr bir personel-mahpus ilişkisi zemininin kurulmasını kolaylaştıracaktır. Cezaevi hizmetleri, halkın gözünde bu işin öneme havi *“sosyal bir hizmet”* olduğu bilinciyle ve kurum personeli her daim *“mahpuslara örnek olacak tarzda”* ve *“saygınlıklarına yaraşır”* şekilde hareket etmelidir. Hizmet sunumunda hem personele hem de mahpuslara danışılması ve olumlu bir iletişim kanalının açık olması da önem arz eden hususlardandır. Yine, personelin kapalı ve izole bir ortamda çalışmalarından kaynaklı olarak zamanla personelin dar ve katı hale gelme riskine karşı önlemler geliştirilmelidir.

Personelin çalışma şartları, mali koşulları ve özlük hakları, mahpusların refah ve bakımını en yüksek düzeyde sağlayacak şekilde uygun ve yeterli olmalıdır. Kaliteli personelin işte tutulması, personelin mesleki gelişimine kayda değer önem verilmesi ve personelin rollerini yerine getirmelerine yardımcı olacak desteğin sunulması önem arz etmektedir. Örneğin ülkemizde bilhassa ceza infaz kurumu personelinin 4/5’ini oluşturan infaz ve koruma memurlarının mesleği istihdam ve güvence arayışı nedeniyle tercih etmeye devam etmesi, personelin zorlu sosyo-ekonomik şartlarda çalışmak durumunda kalması, *“Emniyet ve Güvenlik”* sınıfında yer alan diğer mesleklerin özlük haklarına sahip

olamamaları, sağlık çalışanları ve öğretmenlik gibi diğer mesleklere duyulan saygılıktan yoksun olunması, sözleşmeli ve kadrolu infaz ve koruma memurları arasındaki ayırım ve bu ayırma dayalı ücret farklılığı gibi sorunların çözümüne yönelik adımlar hızlandırılmalıdır.

Ceza infaz kurumu personelinin bağımsızlığı, adilliği ve yetkinliği gibi etik ilkelere uluslararası insan hakları hukuku standartlarında yer almaktadır. Güçlü bir etik bağlam oluşturarak ceza infaz kurumları yönetilmelidir. Etik bağlamdan yoksun bir biçimde personele mahpuslar üzerinde hatırı sayılır yetki verilmesi gücün kötüye kullanılması ve insan hakları ihlalleriyle sonuçlanabilir. Bu bağlamda, mahpusun işlediği suçun türü de dâhil olmak üzere herhangi bir ayrımcılık gözetilmemesi, mahpusun her şeyden önce bir insan olarak görülmesi, personelce alınan eğitim ve edinilen tecrübe sonucunda sahip olduğu bilgi, birikim, vasıf, beceri ve teknik uzmanlığın cezaevi hizmetlerine yansımaları önem arz eden hususlardandır.

Ceza infaz kurumu personelinin görevlerini “profesyonel” bir şekilde yerine getirmesi ancak yeterli bir eğitimle mümkündür. Eğitim, profesyonel kimliği teşvik etmeli ve kuruluşun kültürünü geliştirmelidir. Eğitimde, mahpusların insanlık onurunu ihlal etmeyen muamele vurgulanmalı, personel-mahpus ilişkisinin önemi üzerinde durulmalıdır. Karar alıcı mekanizmasında bulunanlar, ceza infaz kurumu personelinin yürüttüğü önemli toplumsal hizmet konusunda toplumu aydınlatmalı ve medyanın ilgisini teşvik etmelidir.

Ceza infaz kurumu idaresi, hassas gruplar karşısında ihtiyatlı ve özenli bir yaklaşım sergilemeli; çocuk, genç, kadın, azınlık, yabancı uyruklu, yaşlı ve engelli mahpuslar ile diğer korunmasız durumda olabilecek mahpusların özel ihtiyaçlarına duyarlı olmalıdır. Eşitlik ilkesinin hayata geçmesi için makul düzenlemeler yapılmalıdır.

Ceza infaz kurumlarının cezai ve ıslah edici amacını birlikte güdecek şekilde yönetilip yönetilmediği, personel-mahpus ilişkisinin sağlıklı bir zeminde ilerleyip ilerlemediği ve bilhassa dinamik güvenliğin var olup olmadığı ancak bağımsız bir denetimle mümkündür. Personelin tutumu, yaklaşımı ve atmosfer; idarecilere erişim; güvenliğin sağlanması; dinamik güvenlik; müdahale birimlerinin rolü ve şikâyetçi olan kişilere karşı misilleme, kötü muamele yaşama uyum, disiplin prosedürleri, arama gibi konular irdelenmesi gereken alanlar olarak belirlenmiştir.

## Kaynakça

Adalet Bakanlığı, *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi İçtihadına İlişkin Rehber: Mahpus Hakları* (Adalet Bakanlığı 2019).

----, *İHEP* (Adalet Bakanlığı 2021).

Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü, 'Ceza İnfaz Kurumu İstatistikleri 2022 Haber Bülteni Yayınlandı' <<https://adlisicil.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/cte-istatistikleri-bulteni29092022032841>> Erişim Tarihi 19 Mayıs 2024.

AİHM, Aksoy v. Türkiye Kararı, B.N. 30873/96, K.T. 21.12.2000.

----, Artyomov v. Rusya Kararı, B.N. 14146/02, K.T. 27.5.2010.

----, Batı ve diğerleri v. Türkiye Kararı, B.N. 33097/96-57834/00, K.T. 3.6.2004.

----, Bouyid v. Belçika Kararı, B.N. 23380/09, K.T. 28.9.2015.

----, Eğmez v. Kıbrıs Kararı, B.N. 30873/96, K.T. 21/12/2000.

----, Gömi ve diğerleri v. Türkiye Kararı, B.N. 35962/97, K.T. 21.12.2006.

----, Gladovic v. Hırvatistan Kararı, B.N. 28847/08, K.T. 10.5.2011.

----, Khamtokhu ve Aksenchik v. Rusya Kararı, B.N. 60367/08 ve 961/11, K.T. 24.1.2017.

----, Khoroshenko v. Rusya Kararı, B.N. 41418/04, K.T. 30.6.2015.

----, Korneykova ve Korneykov v. Ukrayna Kararı, B.N. 56660/12, K.T. 24.3.2016.

----, Krastanov v. Bulgaristan Kararı, B.N. 50222/99, K.T. 30.9.2004.

----, McCann ve diğerleri v. Birleşik Krallık Kararı, B.N. 19009/04, K.T. 13.5.2008.

----, Milic ve Nikezic v. Karadağ Kararı, B.N. 54999/10 ve 10609/11, K.T. 28.4.2015.

----, Murray v. Hollanda Kararı, B.N. 10511/10, K.T. 10.12.2013.

----, Premininy v. Rusya Kararı, B.N. 44973/04, K.T. 10.1.2011.

----, Pretty v. Birleşik Krallık Kararı, B.N. 2346/02, K.T. 29.4.2002.

----, Selmouni v. Fransa Kararı, B.N. 25803/94, K.T. 28.7.1999.

----, Tali v. Estonya Kararı, B.N. 66393/10, K.T. 13.2.2014.

Akbulut B, Demirkol N ve Turan, T. Y. İnfaz Hukuku (2. Baskı, Adalet 2023).

Albayrak Ş, *Tüm Yönleriyle Mahremiyet* (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 2022).

APT, *Hapishanelerde Güvenlik ve İnsan Onuru Dengesi: Önleyici İzleme İçin Bir Çerçeve* (Ceza İnfaz Sisteminde Sivil Toplum Derneği ve Türkiye Hapishane Çalışmaları Merkezi 2013).

----, *Monitoring Places of Detention: A Practical Guide* (APT 2004).

----, *Monitoring Places of Detention: A Practical Guide for NGOs* (OSCE, ODIHR ve APT 2002).



- Aras B, 'Hükümlü ve Tutukluların İnsan Onuruna Uygun Koşullarda Barınma Hakkı', (2022), 4(2), Yaşar Hukuk Dergisi, 5-59.
- Aras B ve Güverçin S, *İnfaz Hukuku* (2. Baskı, Yetkin 2024).
- Artuk ME, 'Güvenlik Tedbirleri', (2008), 12(1-2), Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 461-492.
- Artuk ME, Gökçen A, Alşahin ME ve Çakır K, *Ceza Hukuku Genel Hükümler* (17. Baskı, Adalet 2023).
- Avrupa Konseyi, *Sivil İzleme Kurullarının Etkinliğinin Avrupa Standartları Doğrultusunda Artırılması Projesi: Uluslararası Standartlar* (Avrupa Konseyi 2021).
- , *Kamu Denetçiliği Kurumu ve Ulusal Önleme Mekanizması için Ceza İnfaz Kurumu İzleme El Kitabı* (Avrupa Konseyi 2022).
- , (2024). 'Protecting and Understanding Human Rights', <<https://www.coe.int/en/web/portal/human-rights>> Erişim Tarihi 20 Şubat 2024.
- , (2024). 'Standards and tools', <<https://www.coe.int/en/web/cpt/standards>> Erişim Tarihi 20 Şubat 2024.
- AYM, Adem Erden Kararı, B.N. 2015/4032, K.T. 23.1.2019.
- , Cezmi Demir ve Diğerleri Kararı, B.N. 2013/ 293, K.T. 17.7.2014.
- , Esas Sayısı: 1970/42, Karar Sayısı: 1971/30.
- , Esas Sayısı: 2005/86, Karar Sayısı: 2010/111, K.T. 8.12.2010.
- , Tahir Canan Kararı, B.N. 2012/969, K.T. 18.9.2013.
- , Turan Günana Kararı, B.N. 2013/3550, K.T. 19.11.2014.
- Başçıl H, 'İşyeri Hekimliğinde Mesleki Bağımsızlık', (2003), 4(14), TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 15-22.
- Benli A ve Şahin L, 'İnsan Kaynakları Yönetiminde İşgören Bulma ve Seçme: Çınar Hotel Uygulaması', (2004), 2004 (1), Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi, 113-124.
- Bennett P ve Shuker R, 'Improving Prisoner-Staff Relationships: Exporting Grendon's Good Practice', (2010), 49(5), The Howard Journal, 491-502.
- CAT, *Consideration of reports submitted by States parties under article 19 of the Convention Concluding observations of the Committee against Torture to Bulgaria* (CAT 2011).
- Centel N, Zafer H ve Çakmut Ö, *Türk Ceza Hukukuna Giriş* (12. Bası, Beta 2023).
- Coyle A, *Human Rights Approach to Prison Management: Handbook for prison staff Second edition* (International Centre for Prison Studies 2009).
- Crewe B, Schliehe A ve Przybylska DA, 'It causes a lot of problems: Relational ambiguities and dynamics between prisoners and staff in a women's prison', (2023), 20(3), European Journal of Criminology, 925-946.

- CTE, (2024), 'Ceza İnfaz Kurumlarımız: Genel Bilgi', <<https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/cik-genel-bilgi>> Erişim Tarihi 19 Mayıs 2024.
- CTE, (2024), 'Personel Durumu', <<https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/personel-durumu>> Erişim Tarihi 19 Mayıs 2024.
- Çiftçi M ve Öztürk UC, 'Yetkinlik Bazlı Personel Seçme Faaliyetleri ve Türkiye'deki Büyük Ölçekli İşletmelerin İşgören Seçme Modeli Tercihlerindeki Eğilimler', (2013), 13(25), Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 145-172.
- Çömez MK, *İnfaz Hâkimliği Açısından Özgürlüğünden Mahrum Bırakılan Kişilerin Şikâyetlerinin Ele Alınması Süreci* (TİHEK 2022).
- Demirbaş T, 'Cezaevleri Gerçeği', (2000), 2000(1), Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını (Prof. Dr. Seyfullah Edis'e Armağan), 235-247.
- Demirbaş T, *İnfaz Hukuku* (9. Baskı, Seçkin 2023).
- Doğru O ve Nalbant A, *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi: Açıklama ve Önemli Kararlar* (1. Cilt, Yargıtay Başkanlığı 2012).
- Erdogan O, 'Avrupa Doğru İdari Davranış Yasası ve İyi Yönetim İlkeleri Üzerinden Yerel Yönetimlerde Reform', *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (2020), 10(1), 221-242.
- İçel K, *Ceza Hukuku Genel Hükümler* (7. Bası, Beta 2023).
- KDK, 'Özel Sayı 1: Kamu Hizmetlerinde İyi Yönetim İlkeleri', (2018), 2018(1), Akademik Ombudsman Dergisi, 1-402.
- Karakul S, 'İyi Yönetim ve İnsan Hakları İlişkisi Üzerine Değerlendirmeler', (2018), 2018(1), Akademik Ombudsman Dergisi, 27-55.
- Kılıç M, *İnsan Hakları ve Ceza Adalet Sistemi Açısından Ceza İnfaz Kurumlarının İzlenmesi Sempozyumu Tebliğ Kitabı Açılış Konuşması* (TİHEK 2022).
- Köksal TD, *Ceza İnfaz Kurumlarının İzlenmesinde Baroların Rolü* (TİHEK 2022).
- Liebling A, 'Distinctions and distinctiveness in the work of prison officers: Legitimacy and authority revisited', (2011), 8(6), European Journal of Criminology, 484-499.
- Liebling A, Arnold H ve Straub C, *An exploration of staff - prisoner relationships at HMP Whitemoor: 12 years on Revised Final Report* (Cambridge Institute of Criminology Prisons Research Centre 2011).
- Mandela N, 'Speech by President Nelson Mandela at the official launch of the re-training and human rights project of the Department of Correctional Services', Kronstad, 25 Haziran 1998. <<https://www.sahistory.org.za/archive/speech-president-nelson-mandela-official-launch-re-training-and-human-rights-project>> Erişim Tarihi 16 Mayıs 2024.
- Özbek VÖ, *İnfaz Hukuku* (18. Baskı, Seçkin 2024).
- Özgenç İ ve Şahin C, *İnfaz Hukuku* (6. Baskı, Seçkin 2023).

- Özgenç İ ve Üzülmüş İ, *Ceza Genel Hukuku* (5. Baskı, Seçkin, 2022).
- Özkaral M ve Çılgın H, 'Kamu Denetçiliği Kurumu İyi Yönetim İlkeleri Bağlamında Yönetimde Etik Paradigmasının Yerleşmesi Üzerine Bir Araştırma', (2020), 7(12), *Ombudsman Akademik Dergisi*, 129-154.
- PRI ve EHRC, *Essex paper 3: Initial guidance on the interpretation and implementation of the UN Nelson Mandela Rules* (PRI ve EHRC 2017).
- Sisli M, 'Uluslararası ve Ulusal Hukuk Çerçevesinde Özgürlüğünden Mahrum Bırakılan Engellilerin Tutulma Koşulları', (2019), 2019(2), *Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Akademik Dergisi*, 79-105.
- SPT, *Fourth annual report of the Subcommittee on Prevention of Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment: Forty-sixth session 9 May-3 June 2011* (SPT 2011).
- Stevens T, Kusy M, Pont J ve Aslıpek MÖ, *Ceza İnfaz Kurumu İzleme Araçları* (Avrupa Konseyi 2020).
- Şen M, *Ceza İnfaz Kurumu Uygulamaları Bağlamında Anayasa Mahkemesi Kararları* (TİHEK 2022).
- Şık H, *Ceza İnfaz Kurumu Uygulamaları ve Denetiminde Savcılığın Rolü: İnsan Hakları Bağlamında Bir İnceleme* (TİHEK 2022).
- TDK, (2024), 'Sözlük', <<https://sozluk.gov.tr/>> Erişim Tarihi 28 Şubat 2024.
- TİHEK, *İnsan Hakları ve Ceza Adalet Sistemi Açısından Ceza İnfaz Kurumlarının İzlenmesi Sempozyumu Tebliğ Kitabı* (TİHEK 2022).
- , *Edirne F Tipi Yüksek Güvenlikli Kapalı Ceza İnfaz Kurumu* (TİHEK 2022).
- , *Gölbashi K1 Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu Ziyareti Raporu* (TİHEK 2023).
- , *Hakkâri Kapalı Ceza İnfaz Kurumu Ziyareti Raporu* (TİHEK 2023).
- , *Kars T Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu Ziyareti Raporu* (TİHEK 2022).
- , *Yozgat 2 No.lu T Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu Ziyareti Raporu* (TİHEK 2023).
- , 'UÖM Raporları', <<https://www.tihkek.gov.tr/kategori/rapor/uom-raporlari>> Erişim Tarihi 28 Şubat 2024.
- Tüfek R, *Ceza İnfaz Kurumlarında Sağlık Hakkı* (Yetkin 2024).
- UNODC, *Handbook for prison leaders: A basic training tool and curriculum for prison managers based on international standards and norms* (UNODC 2010).
- , *Handbook on Prisoners with special needs* (UNODC 2009).
- Urgan G, 'Avrupa Konseyi'nin Cezaevi ve Denetimli Serbestlik Hizmetleri Personelinin İşe Alımı, Seçimi, Eğitimi ve Mesleki Gelişimine İlişkin Kılavuzlar', (2021), 29(1), *Marmara Üniversitesi Avrupa Araştırmaları Enstitüsü Avrupa Araştırmaları Dergisi*, 21-56.

- , 'Ceza İnfaz Kurumlarında Yürütülen İslah Faaliyetlerinin Başarısı İçin Temel Bir Unsur: Nitelikli Personel Eğitimi', (2023), 2023(71-2), Adalet Dergisi, (Cumhuriyet'in 100. Yılı Özel Sayısı), 1087-1118.
- Üçpınar H ve Ataş NT, Alıkonulma Yerlerinin İzlenmesi: Cezaevi İzleme Kılavuzu (Türkiye İnsan Hakları Vakfı Yayını 2018).
- Yazar E, 'Polisin Zor ve Silah Kullanma Yetkisinde Eğitimin Rolü: İnsan Hakları Hukuku Açısından Bir Değerlendirme', (2022), 2022(2), Suç ve Ceza Dergisi, 291-336.
- , 'Ceza İnfaz Kurumlarında Tutulan Mahpusların İnsan Hakları: Cumhuriyet'in İlanının 100. Yılında Tamamlanan İnsan Hakları Eylem Planı Kapsamındaki Gelişmeler', (2023), 2023(1), Suç ve Ceza Dergisi, 73-133.
- , 'Vatandaşlıktan Yoksun Bırakmada Gözetilmesi Gereken İlkeler: İnsan Hakları Açısından Bir Değerlendirme', (2023), 2023(1), Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, 165-219.
- Yumak S, *Türk İnfaz Hukukunda Kadın Hükümlü ve Tutuklulara Ayrıcalıklı Uygulamalar* (TİHEK 2022).
- Yücel YG, *Kilidin Öte Tarafı Gardiyanlar* (İletişim 2017).

### **Mevzuat**

#### *Uluslararası Mevzuat:*

AİHS.

Avrupa Cezaevi Kuralları.

Avrupa Doğru İdari Davranış Yasası.

Bangkok Kuralları.

Cezaevi Personelinin Etik Kuralları.

Cezaevi Personelinin İşe Alımı, Seçimi, Eğitimi ve Mesleki Gelişimine Dair İlkeler.

CPT Standartları.

Havana Kuralları.

Herhangi Bir Şekilde Tutulan veya Hapsedilen Kişilerin Korunmasına İlişkin Prensipler Bütünü.

İstanbul Protokolü.

Nelson Mandela Kuralları.

OPCAT.

Pekin Kuralları.

#### *Ulusal Mevzuat:*

Avukatlık Kanunu.

Denetimli Serbestlik Hizmetleri Yönetmeliği.

İnfaz Hakimliği Kanunu.

İnfaz Kanunu.

İnfaz Yönetmeliği.

KDK Kanunu.

Kontrolörler Yönetmeliği.

Sivil İzleme Kurulları Kanunu.

TİHEK Kanunu.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası.

Ziyaret Yönetmeliği.