**ADALET PERSONELİNİN MESLEK ETİĞİ**

Türkçede adliye personelinin etik yükümlülüklerine ilişkin çok cılız birkaç değini dışında müstakil bir çalışma bulunmuyor. Bu konuda pek az örnekten birisi olan Adliye Personeli El Kitabı’nda da adalet personelinin etik yükümlülükleri BYDİ’ye bağlanarak şu ifadeler kullanılmıştır:

*“Adliye personelinin de [BYDİ’den] bağımsız oldukları düşünülemez. Adliye personelinin sosyal alanda kurduğu ilişkilerde diğer memurlardan çok daha fazla sorumluluk taşımaktadırlar. Görev yaptığı il veya ilçede yaşayan vatandaşlarla insanlarla özel yaşamında kurduğu ilişkilerde dikkatli davranmalı ve sınırlarını çok iyi belirlemelidirler. Aynı şekilde adliyeye gelen iş sahiplerine karşı tutumları da soruşturmanın gizliliğini veya mahkemenin tarafsızlığına gölge düşürür nitelikte olmamalıdır.”*

Eğer adalet personeline ilişkin meslek etiği bu noktada bırakılırsa adalet personeli hem ahlaki özne olarak görülmemiş hem de personelin adli süreçler içerisindeki gittikçe artan yeri göz ardı edilmiş olur.

Adalet personelinin meslek etiği konusunda başvuracağımız en önemli kaynak, uluslararası bir sivil toplum örgütü olan *The Judicial Integrity Group*’un 2005 yılında Viyana’da gerçekleştirilen yıllık toplantısında kabul edilen Mahkeme Personeli Davranış İlkeleri olacak. Bu metnin çeşitli devletlerin yargı organları yahut müstakil mahkemeleri tarafından mahkeme personeli için aynen kabul edildiğini de belirtmeliyiz.

**TARAFSIZLIK**

Bu ünitedeki incelememizin temelini oluşturan *Judicial Integrity Group*’un hazırladığı Mahkeme Personeli Davranış İlkeleri, tarafsızlığa ilişkin özel hükümler getirmemekte an- cak metnin giriş kısmında, adil yargılanma hakkının hayata geçirilebilmesi için adalet personelinin tarafsızlığının temel bir nitelik olduğunu belirtmektedir. Bu konuda bütün adalet personeline yönelik olmasa bile, özellikle bazı personele ilişkin hukuki düzenleme de bulunmaktadır. Söz gelimi 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 45. maddesinde, aynı kanunun yargıcın yasaklılığı ve reddi hükümlerine atıf yapılmış ve zabıt kâtibinin de bu hükümlerde sayılan hâllerde reddedilebileceği belirtilmiştir. Madde metninin ifadesiyle

*“(1) Davada görevli zabıt kâtibi hakkında 34 ve 36 ncı maddelerde düzenlenen sebeplerden birisiyle ret talebinde bulunulabilir. (...) (2) Zabıt kâtibi 34 üncü maddedeki sebepleri bildirerek görevden çekinebilir.”*

Maddede atıf yapılan 34. ve 36. maddeleri hatırlayacak olursak:

*MADDE 34- (1) Hâkim, aşağıdaki hâllerde davaya bakamaz; talep olmasa bile çekinmek zorundadır:*

1. *Kendisine ait olan veya doğrudan doğruya ya da dolayısıyla ilgili olduğu davada.*
2. *Aralarında evlilik bağı kalksa bile eşinin davasında.*
3. *Kendisi veya eşinin altsoy veya üstsoyunun davasında.*

*ç. Kendisi ile arasında evlatlık bağı bulunanın davasında.*

1. *Üçüncü derece de dâhil olmak üzere kan veya kendisini oluşturan evlilik bağı kalksa dahi kayın hısımlığı bulunanların davasında.*
2. *Nişanlısının davasında.*
3. *İki taraftan birinin vekili, vasisi, kayyımı veya yasal danışmanı sıfatıyla hareket ettiği davada.*

*MADDE 36- (1) Hâkimin tarafsızlığından şüpheyi gerektiren önemli bir sebebin bulunması hâlinde, taraflardan biri hâkimi reddedebileceği gibi hâkim de bizzat çekilebilir. Özellikle aşağıdaki hâllerde, hâkimin reddi sebebinin varlığı kabul edilir:*

1. *Davada, iki taraftan birine öğüt vermiş ya da yol göstermiş olması.*
2. *Davada, iki taraftan birine veya üçüncü kişiye kanunen gerekmediği hâlde görüşünü açıklamış olması.*
3. *Davada, tanık veya bilirkişi olarak dinlenmiş veya hâkim ya da hakem sıfatıyla hareket etmiş olması.*

*ç. Davanın, dördüncü derece de dâhil yansoy hısımlarına ait olması.*

*d. Dava esnasında, iki taraftan birisi ile davası veya aralarında bir düşmanlık bulunması.*

Benzer bir düzenleme, 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu’nda da yer almaktadır. Kanun’un 32. maddesine göre, yargıcın davaya bakamaması ve reddi hükümleri, zabıt ka- tipleri için de uygulanır. İlgili maddeleri hatırlayacak olursak:

*Madde 22 – (1) Hâkim;*

1. *Suçtan kendisi zarar görmüşse,*
2. *Sonradan kalksa bile şüpheli, sanık veya mağdur ile aralarında evlilik, vesayet veya kayyımlık ilişkisi bulunmuşsa,*

*c. Şüpheli, sanık veya mağdurun kan veya kayın hısımlığından üstsoy veya altsoyundan biri ise,*

1. *Şüpheli, sanık veya mağdur ile aralarında evlât edinme bağlantısı varsa,*
2. *Şüpheli, sanık veya mağdur ile aralarında üçüncü derece dahil kan hısımlığı varsa,*
3. *Evlilik sona ermiş olsa bile, şüpheli, sanık veya mağdur ile aralarında ikinci derece dahil kayın hısımlığı varsa,*
4. *Aynı davada Cumhuriyet savcılığı, adlî kolluk görevi, şüpheli veya sanık müdafiliği veya mağdur vekilliği yapmışsa,*
5. *Aynı davada tanık veya bilirkişi sıfatıyla dinlenmişse,*

*Hâkimlik görevini yapamaz.*

*Madde 24 – (1) Hâkimin davaya bakamayacağı hâllerde reddi istenebileceği gibi, tarafsızlığını şüpheye düşürecek diğer sebeplerden dolayı da reddi istenebilir.*

Son olarak 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu’nda yer alan düzenlemeye de yer vermemiz gerekiyor. Kanun’un 10. maddesine göre:

*İcra ve iflas işlerine bakan memur ve müstahdemler*

*1. Kendisinin,*

1. *Karı veya kocasının, nişanlısının yahut kan ve sıhri usul ve füruunun veya üçüncü derece  dahil olmak üzere bu dereceye kadar olan kan ve sıhri civar hısımlarının,*
2. *Kanuni mümessili veya vekili yahut müstahdemi bulunduğu bir şahsın,*

*Menfaati olan işleri göremeyip derhal icra mahkemesine haber vermeye mecburdur.*

**GÖREVE BAĞLILIK**

Adalet personeli, kalem işlerinin görülmesi, kayıtların tutulması, dava dosyalarının mu- hafazası, yazışmaların yapılması gibi hukuki süreçlerin işlemesinde karar verici olmasa bile etkili bir konuma sahiptir. Bunun yanında yargı mensuplarıyla da yakın ilişki kurma imkânına sahiptir. Yargıç ve savcı dışında kalan bir kısım adliye personeli ise söz gelimi icra dairelerindeki görevleri nedeniyle hukuki süreçlerin işleyişinde etkin role sahiptir. Adalet personeli sahip olduğu resmî konumu ve bu konum nedeniyle kurmuş olduğu iliş- kileri, kendileri veya başkaları için haksız imtiyazlar veya bağışıklıklar elde etmek üzere kullanmamalıdır.

Personelin zikredilen konumu, karar süreçlerini etkileyebilecek eylemlerde bulunma kapasitesine sahip olmasından kaynaklanır. Bu kapasiteyi kullanmalarında etkili olabile- cek herhangi bir hediye veya menfaat temini, hediye veya menfaat teklifi karşı taraftan da gelse açık bir haksızlık talebi bulunmasa dahi meslek etiği açısından sakıncalıdır.

Adalet personeli ağırlıklı olarak mahkemede davalı veya davacı (veya temsilcisi) sı- fatıyla dosyasını takip eden kişilerle muhatap olur, onların talepleri çerçevesinde işlem yapar ve ilgili yerlere yönlendirir. Personelin hukuki süreçlerin işleyişinde rolüne dair ay- rıntılar kurallarla değil, teamülle belirlenmiştir. Dolayısıyla personelin yaptığı işlemlerin büyük bir kısmı, görev tanımlarında yer almayan, yapmadıkları takdirde hukuki sorum- luluk doğma ihtimali düşük olan eylemlerdir. Bununla birlikte adliyenin işleyişi de büyük oranda bu eylemlerin ifasına bağlıdır. Personelin bu eylemleri ve işlemleri, akrabalık, rüt- be, konum gibi ölçütleri dikkate alarak sadece bazı kişiler için yapıyor olması ayrımcılık anlamına gelir. Adalet personelinin eylem ve işlemlerinde belirleyici olan muhataplarının özellikleri değil, adli süreçlerin işleyişi olmalıdır.

Adalet personelinin hukuki süreçlere vâkıf olması, mahkemelerin fiilî işleyişi hakkında değil vatandaşlardan, avukatlardan dahi daha fazla bilgiye sahip olması pek çok konuda kendilerine danışılması sonucunu doğurur. Personel vermiş olduğu tavsiye veya yol gösterme türünden yardımlar için hiçbir ücret alamaz. Adliye Personeli El Kitabı’nda aktarılan aşağıdaki olay bu konuyla ilgilidir:

Adalet personeli görevini yaparken ayırımcılık yapmamalıdır.

Personel, görevin ifası sırasında edindiği mahrem bilgileri yetkililer dışında kimseyle paylaşamaz.

Adalet personeli, her kamu görevlisi gibi işinde kullanmak üzere kendisine teslim edil- miş bazı kaynaklara sahiptir. Personel bu kaynakları sadece görevinin gerektirdiği çerçe- vede ve ilgili hukuki düzenlemelere uygun bir şekilde kullanmalıdır.

**GİZLİLİĞE RİAYET**

Mahkeme personeli görülmekte olan davaların alenileşmemiş kısımlarına da şahit olur. Soruşturma ve dava dosyasına giren evrakların, savcıların ve yargıçların yaptığı yazışma ve görüşme tutanaklarının, resmî belge niteliği taşımamakla birlikte soruşturma ve yar- gılama sırasında tutulan notların bir kısmı hiçbir zaman alenileşmez ve kamusallaşmaz, bir kısmı ise ancak belli usuller çerçevesinde alenileşir ve kamusallaşır. Savcı ve yargıçlarla birlikte adli süreçlerin işleyişini düzenleyen adliye personeli, işleri gereği, henüz alenileşmemiş ve gizli (mahrem) olan bu bilgilere sahip olurlar. İcra dairelerinde kişilerin ve kurumların ticari bilgileri adalet personelinin eli altındadır.

Adalet personeli, görevinin başında iken ve görevi gereği vâkıf olduğu bu mahrem bilgileri, bilgi ister yetkili ister yetkisiz kaynaklardan kendisine ulaşmış olsun, yetkisiz kişilerle paylaşmamalıdır. Bu durum, Adliye El Kitabı’nda şöyle dile getirilmiştir:

*“Özellikle mahkeme dosyaları kalem personelinin uhdesinde bulunmaktadır. Bu dosyaların muhafaza ve gizliliğinden öncelikle kalem personeli sorumludur. Bu yasal çerçeve dışında taraflara, üçüncü kişilere veya medyaya bilgi verilmemelidir. Personelin gizlilik kuralına aykırı davranışları ceza ve disiplin soruşturmasına konu olabilmektedir.”*

Yine Adliye El Kitabı’nda aktarılan konuyla ilgili bir disiplin cezası aydınlatıcı mahi- yettedir:

*“Soruşturma kâtibinin ilçede jandarma görevlilerinin de aralarında bulunduğu kişilerce kaçak kazı yapıldığı yönünde alınan ihbar üzerine başlatılan soruşturmada hakkında dinleme kararı verilen şüpheli M.Y. isimli kişiye hakkındaki kararı bildirdiği söz konusu fiilleri nedeniyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 125/E-g maddesinde tanımlanan ‘Memurluk sıfatıyla bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici harekette bulunmak” ve h bendinde tanımlanan ‘yetki almadan gizli bilgileri açıklamak” nedenleriyle meslekten çıkarılmasına...”*

İlgili mevzuatla belli kişiler erişiminin mümkün kılındığı bilgiler sadece ve sadece bu bilgileri ilgililere teslim etmeye yetkili kişiler tarafından teslim edilmelidir.

Adalet personelinin görevi nedeniyle vakıf olduğu mahrem bilgiler, hukuka aykırılık veya etik dışı unsurlara ilişkin ise personel bilgiyi ilgili yetkililerle paylaşmalıdır. Bu paylaşım nedeniyle adalet personeli hakkında soruşturma açılmamalıdır.

Adalet personelinin mahkeme usulü ile ilgili sorulara cevap vermesi engellenemez an- cak personelin işlevi hukuki danışmanlık düzeyinde olmamalıdır. Personel, olağan mah- keme usullerine, söz gelimi formların nasıl doldurulacağı, dilekçenin şekli, teslim yer ve zamanı gibi konulara ilişkin bilgiyi sözlü veya yazılı olarak verebilir.

Personel, hukuki danışmanlık yapamaz.

Görevli olduğu dönemde görevi nedeniyle mahrem bilgilere vâkıf olan adalet personeli, bu bilgiler görevde bulunan kişilerce ifşa edildiği takdirde mahremiyetin ihlali sayılacak ise görevi sona erdikten sonra da bu bilgileri saklamakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğün ihlal edilmesi, mahkemeye saygısızlık olarak nitelendirilebilir.

**ÇIKAR ÇATIŞMASI**

Hatırlanacağı üzere, 6. ünitede incelediğimiz Kamu Görevlileri Etik İlkeleri Yönetmeliği’nin 13. maddesinde çıkar çatışması, “kamu görevlilerinin görevlerini tarafsız ve objektif şekil- de icra etmelerini etkileyen ya da etkiliyormuş gibi gözüken ve kendilerine, yakınlarına, arkadaşlarına ya da ilişkide bulunduğu kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaati ve onlarla ilgili mali ya da diğer yükümlülükleri ve benzeri şahsi çıkarlara sahip olmaları hâli” olarak tanımlanmıştı. Aynı yönetmelik maddesinde, “[k]amu görevlileri, çıkar çatışmasında şahsi sorumluluğa sahiptir ve çıkar çatışmasının doğabileceği durumu genellikle şahsen bilen kişiler oldukları için herhangi bir potansiyel ya da gerçek çıkar çatışması konusunda dikkatli davranır, çıkar çatışmasından kaçınmak için gerekli adımları atar, çıkar çatışmasının farkına varır varmaz durumu üstlerine bildirir ve çıkar çatışması kapsamına giren menfaatlerden kendilerini uzak tutarlar” ifadesi yer alıyordu.

Yönetmelikte yer alan bu ifade, yardımcı adalet personelinin kamu görevlisi olması nedeniyle adalet personelini ilgilendirdiği gibi *The Judicial Integrity Group*’un yardımcı adalet personeli için hazırladığı etik ilkeler arasında yer alması açısından da önemlidir. Adalet personeli görevinin ifası sırasında çıkar çatışmalarından kaçınmalı, görevini ifa ederken bir çıkar çatışması olup olmadığını daima dikkate almalı, böyle bir çatışmanın var olduğunu düşündüğü durumda ilgili makama durumu bildirmeli ve çatışmanın ortadan kaldırılmasını sağlamalıdır.

Çıkar çatışması, personelin görevini ifa ederken eylemleri sonucunda kendisinin ve yakın ailesinin veya kendisinin ve yakın ailesinin ticari ve mali çıkarlarının etkileneceği durumlarda bağımsız ve tarafsız işlem yapmasının zedeleneceği yahut zedelendiği görün- tüsünün ortaya çıkabileceği durumları ifade eder. Bununla birlikte, yasal mevzuatın izin verdiği mesleki, ticari veya başka türden kuruluşa mensubiyet çerçevesinde ortaya çıkabi- lecek menfaat, bu türden kuruluşlara mensup olan fakat adalet personeli olmayan kişilerle aynı oranda ise bir çıkar çatışmasından bahsedilmez.

Çıkar çatışmasında dikkate alınması gereken aile kavramı dar yorumlanmamalı, kan akrabalığı, sıhri akrabalık yahut evlatlık yoluyla kurulan akrabalık çerçevesinde, eş, çocuk, kardeş, ana-baba, büyükanne-büyükbaba, torun, kayınpeder, kayınvalide, baldız, kayınbirader, damat, gelin, üvey ana-baba, üvey çocuk, üvey kardeş ve personelle birlikte yaşayan diğer akrabalar aile üyesi sayılmalıdır. ‘Eş’ de sadece resmî evliliği değil, fiilî durumu ifade etmelidir.

Adalet personelinin çıkar çatışmasından kaçınması için bazı eylemleri kesinlikle yap- maması gerektiği belirtilebilir. Sayılmayan durumlarda ise personel çıkar çatışması riskini daima değerlendirmekle yükümlüdür. Bu çerçevede adalet personeli;

* Kendi adına adli kurumlarla herhangi bir hizmet, satım veya kira sözleşmesi ya- pamaz. Konumunu, başkalarının dezavantajlı olacağı şekilde, yakın ailesinden herhangi bir kişinin adli kurumlarla yapacağı bir sözleşmeyi garanti altına alacak şekilde kullanamaz.
* Adli kurumlarda işlem yapan taraflara yardım etmesi veya görevinden kaynaklanan nedenlerle işlemlere katılması nedeniyle herhangi bir ücret, bahşiş, ödül vs. alamaz.
* Kendisinin veya bir yakın aile üyesinin adli kurumlarda çalışmak üzere yaptığı başvuru ve görüşmelere katılamaz, aracılık edemez, referans olamaz, yetkililere bu  konuda tavsiye ve telkinde bulunamaz.

• Asıl amacının personelin göreviyle ilgili eylemlerini etkilemek olduğu düşünülebi- lecek kişi veya kuruluşlardan hediye, kredi, indirim, ayrıcalık, burs veya davet talep ve kabul edemez.

Bu sayılan durumlarda ortaya çıkan çıkar çatışmalarını asgariye indirmenin bir gü- vencesi olarak adli kurumlar adına sözleşme ve ihale yapma yetkisi olan adalet personeli- nin göreve başlamadan önce ve görevi sırasında yıllık olarak kendisine, eşine ve geçimini kendisi sağlamayan çocuklarına dair mal bildiriminde bulunması gerekir.

2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu’nun 11. maddesinde, konuyla ilgili özel bir düzenleme bulunmaktadır. Maddeye göre;

*“Tetkik vazifesini gören hakimler ve icra ve iflas memur ve müstahdemleri, dairelerince takip edilmekte olan bir alacak veya satılmakta bulunan bir şey hakkında kiminle olursa olsun kendileri veya başkaları hesaplarına bir akit yapamazlar. Yaparlarsa hükümsüzdür.”*

Farklı hukuk sistemlerinin adli kurumlarda istihdam edilen personelin başka işlerde de çalışmasına getirdiği esneklik çerçevesinde, *The Judicial Integrity Group*’un hazırladığı Mahkeme Personeli Davranış İlkelerinde adli kurum dışı çalışmaya ilişkin bazı ölçütler getirilmiştir. Buna göre adalet personelinin adli kurumlarda üstlendiği görev, asli görev- dir, dolayısıyla olağan çalışma saatleri adli görev başında geçirilmelidir. Adli kurum dışın- da çalışma ancak aşağıdaki koşullar yerine getirilmek kaydıyla mümkün olabilir:

* Adli kurum dışı iş, mahkemelerde hukuk pratiği yapan veya adli kurumlarla iş ilişkisinde olan kişi ve kurumlarda olamaz.
* Adli kurum dışı iş, adalet personelinin görev ve sorumluluklarının yerine getiril- mesi ile uyumlu olmalıdır.
* Adli kurum dışı işte hukuk pratiği yapılmak durumunda olunmamalıdır.
* Adli kurum dışı iş, adalet personelinin görevi nedeniyle sahip olduğu mahrem bilgile- ri ifşa etmesini gerekli kılacak yahut bu bilgilerin kullanılabileceği bir iş olmamalıdır.
* Adli kurum dışı iş, işverenlerin açık yetkilendirmesi olmadıkça, yürütme veya ya-  sama organlarıyla ilişkili olmamalıdır.
* Adli kurum dışı iş mahkemenin doğruluğuna karşıt bir konumda ise mahkeme  personeli işi kabul etmemelidir.  **GÖREVİN İFASI**  Adalet personeli, her kamu görevlisi gibi görevini yerine getirirken özenli olmalıdır. Kendisini, çalışma saatleri sırasında, görevinden kaynaklanan işlerine ve sorumluluklarına adamalıdır. Menfaat temini olması bile adliyeye gelenlere aracılık, görevini aşan şekilde rehberlik, iş takibi gibi eylemlerde bulunmamalıdır.
* Adalet personeli, bir kamu görevlisi olduğu bilinciyle görevini yerine getirirken mu- hataplarına karşı nazik olmalıdır. Nezaket, her kamu görevlisinin muhatapları açısından önem taşımakla birlikte, mahkemelere işi düşen özellikle sıradan vatandaşlar için çok daha önemlidir. Zira mahkemelerin işleyişine yabancı olan ve hak kaybı korkusu taşıyan vatandaşlar, adliye personelinin kaba tutumları sonucunda yıkım yaşayabilir. Böyle bir tutum hem yargıya güveni hem de bir bütün olarak devlete güveni zedeleyecektir.
* Adalet personeli, sorumluluğu altındaki yazılı ve dijital kayıtlarda değişiklik veya tah- rifat yapmamalı, kayıtları imha etmemeli, kayıtların tutulmasında azami dikkat ve özeni göstermelidir. Bu hüküm, doğal olarak, mahkeme emriyle yapılan düzeltmeleri ve sabıka kaydığının silinmesi gibi işlemleri kapsamaz.  Adalet personelinin hukuk camiasının içinde olması, gündelik yaşamında avukat tav- siyesinde bulunma talebiyle karşılaşmalarına neden olabilir. Personel ne hâlihazırda adliyede dava takip etmek zorunda kalan taraflara ne de gelecekte bir davanın tarafı olacak kişilere avukat tavsiyesinde bulunmamalıdır.