

Strazburg, 24 Ekim 2014

## AVRUPA YARGIÇLARI DANIŞMA KONSEYİ (CCJE)

### YARGIÇLARIN ÇALIŞMALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ, ADALETİN KALİTESİ VE BAĞIMSIZ YARGIYA SAYGI KONUSU

#### 17 NO.LU GÖRÜŞ (2014)

Bu çeviri, HSYK Dış İlişkiler ve Proje Bürosunda yapılmış gayri resmi çeviridir.

### BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

#### A. Görüşün Amaçları

1. Bir demokraside hukukun üstünlüğü yalnızca yargı bağımsızlığını değil ayrıca yetkili mahkemelerin verdikleri kararların mümkün olan en yüksek kalitede olmasını da gerektirmektedir. Avrupa Yargıçları Danışma Konseyi (CCJE), iki temel hususa daima dikkat etmiştir. Bu hususlardan birincisi yargı bağımsızlığı<sup>1</sup>, ikincisi de yargı sistemlerinin kalitesini ve etkinliğini koruma ve geliştirme yollarıdır<sup>2</sup>. Yargıçların bireysel değerlendirmesi bu iki hususla da ilgilidir. Bu Görüşte kullanılan “yargıçların bireysel değerlendirmesi” ifadesi, yargıçların mesleki beceri ve kabiliyetlerinin bireysel düzeyde değerlendirilmesi anlamına gelmektedir.
2. CCJE, Bakanlar Komitesi tarafından kendisine verilen görev tanımı doğrultusunda, yargıçların işlerinin bireysel değerlendirmesinin yargı bağımsızlığı ihlal edilmeden yargı kalitesini nasıl geliştirebileceğini incelemiştir. Bu Görüş, genel olarak, yargıçların ilk atanmaları<sup>3</sup> ya da ilk eğitimleri<sup>4</sup> üzerine değil, asıl görevlerine başladıkları sürece yöneliktir. Disiplin soruşturmaları ve incelemeler arasındaki ilişkiye de kısaca değinilse de, bu Görüş öncelikli olarak disipline dair hususlara ya da cezai sorumluluklara<sup>5</sup> değinmemektedir. Ayrıca bu Görüş bir bütün olarak bir ülkenin yargı sisteminin ya da bir yargı sistemindeki her bir mahkemenin işleyişine dair herhangi bir değerlendirme de içermemektedir. Bahsedilen bu hususlar, kendi başlarına ayrı ayrı önemli konular ve bakış açıları ortaya çıkaran büyük hususlardır.

<sup>1</sup> Bkz. CCJE 1(2001) No.lu Görüşü.

<sup>2</sup> Bkz. CCJE 3(2002), 4(2003), 6(2004), 11(2008) ve 14(2011) No.lu Görüşleri.

<sup>3</sup> Bkz. CCJE 1(2001) No.lu Görüşü, 17-56. paragraflar.

<sup>4</sup> Bkz. CCJE 4(2003) No.lu Görüşü, 23-30. paragraflar.

<sup>5</sup> Bkz. CCJE 3(2002) No.lu Görüşü, 51-77. paragraflar.

3. Bu Görüş daha önceki CCJE Görüşleri ve Hâkimler Magna Carta'sı (2010) ile özellikle Yargıçların Statüsü Hakkında Avrupa Şartı (1998) ve Bakanlar Komitesi'nin CM/Rec(2010)12 Sayılı yargıçların bağımsızlığı, etkinliği ve sorumlulukları üzerine Tavsiye Kararı (bundan sonra "CM/Rec(2010)12 No.lu Tavsiye Kararı" olarak anılacaktır) başta olmak üzere Avrupa Konseyi'nin ilgili araçları temel alınarak hazırlanmıştır. Görüşün hazırlanmasında ayrıca Birleşmiş Milletler Yargı Bağımsızlığına Dair Temel Prensipler (1985), Bangalore Yargı Etiği İlkeleri (2002), Uluslararası Yargıçlar Birliği (IAJ) Genel Raporu<sup>6</sup> (2006) (bundan sonra "IAJ Genel Raporu" olarak anılacaktır), Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı (OSCE) Kiev Doğu Avrupa, Güney Kafkasya ve Orta Asya'da Yargı Bağımsızlığına İlişkin Tavsiye Kararı (2010) – Yargı İdaresi, Seçimi ve Hesap Verebilirlik (bundan sonra "Kiev Tavsiye Kararı" olarak anılacaktır), ve Avrupa Yargı Kurulları Ağı (ENCJ) 2012-2013 tarihli yargı üyelerinin mesleki performans ve azledilememeleri üzerine yapılan değerlendirmelerde esas alınacak minimum standartlar konulu Raporu da (bundan sonra "ENCJ Raporu" olarak anılacaktır) dikkate alınmıştır. Görüşte, faal durumdaki yargıçların bireysel değerlendirilmesi ve incelenmesi ve CCJE tarafından görevlendirilen uzman Anne SANDERS (Almanya) tarafından hazırlanan hazırlık raporu üzerine düzenlenen ankete üye devletler tarafından verilen cevaplar da göz önünde bulundurulmuştur.

## **B. Değerlendirmenin bir amacı olarak yargıçların ana görevleri**

4. Yargıçlar, hukukun üstünlüğüne saygı duyan her demokratik toplumda büyük önem taşıyan görevler yapmaktadırlar<sup>7</sup>. Yargıçlar tüm kişilerin hak ve özgürlüklerini eşit şekilde korumalıdır. Yargıçların etkin ve makul uyuşmazlık çözüm önerileri<sup>8</sup> sunmaları, davaları zamanında ve bağımsız olarak değerlendirmeleri ve yalnızca kanuna bağlı olmaları gerekmektedir. Verdikleri kararlara ikna edici gerekçeler sunmaları<sup>9</sup> ve bu kararları açık ve anlaşılır biçimde yazıya dökmeleri<sup>10</sup> gerekmektedir. Ayrıca yargıçların tüm bağlayıcı kararları etkin bir biçimde icra edilmelidir<sup>11</sup>. Yargı bağımsızlığı, yargıçların yaptıkları işlere yönelik hesap verme yükümlülükleri olmadığı anlamına gelmemektedir. CCJE, yargı sistemlerinin kalitesini ve etkinliğini tüm vatandaşların yararına olacak şekilde sürdürme ve geliştirme hususunu vurgulamıştır<sup>12</sup>. Mevcut bulunduğu takdirde, yargıçların bireysel değerlendirmesi, bir yandan yargı düzenini geliştirirken bir yandan da mümkün olan en yüksek kaliteyi sağlamayı amaçlamalıdır. Bu uygulama bir bütün olarak toplumun menfaati doğrultusunda gerçekleştirilmelidir.

## **C. Bağımsızlığın üstünlüğü: değerlendirme ile yargı bağımsızlığını uzlaştırma sorunu**

5. Yargı bağımsızlığı, hukukun üstünlüğünün ve adil yargılanma hakkına dair temel teminatların korunması için bir ön şarttır<sup>13</sup>. CCJE'nin önceki görüşlerinde de belirttiği gibi, maddi kaynakların eksikliği<sup>14</sup>, yargıçların başlangıç eğitimi ve hizmet içi eğitimine ilişkin sorunlar<sup>15</sup>, yargı teşkilatına ilişkin memnuniyetsizlik oluşturan unsurlar ve yargıçların

<sup>6</sup> Söz konusu Raporun başlığı şu şekildedir: "Yargıçların atamaları ve değerlendirmelerinin (nitelik ve nicelik bakımından) yargı bağımsızlığı ile tutarlı olması nasıl sağlanabilir?" olup <http://www.iaj-uim.org/iuw/wp-content/uploads/2013/02/I-SC-2006-conclusions-E.pdf> adresinden ulaşılabilir.

<sup>7</sup> Bkz. CM/Rec(2010)12 No.lu Tavsiye Kararı, 59-65. paragraflar.

<sup>8</sup> Bkz. CCJE Hâkimler Magna Carta'sı (2010), 15. paragraf.

<sup>9</sup> Bkz. CCJE 11(2002) No.lu Görüşü, 36. paragraf.

<sup>10</sup> Bkz. CCJE 11(2008) No.lu Görüşü, 32. paragraf.

<sup>11</sup> Bkz. CCJE 13(2010) No.lu Görüşü, Sonuç A Bölümü; CCJE Hâkimler Magna Carta'sı (2010), 17. paragraf.

<sup>12</sup> Bkz. CCJE 1(2001), 3(2002), 4(2003), 6(2004) ve 11(2008) No.lu Görüşleri.

<sup>13</sup> Bkz. CCJE 1(2001) No.lu Görüşü, 10. paragraf; CM/Rec(2010)12 No.lu Tavsiye Kararı, 3 ve 11. paragraflar; CCJE Hâkimler Magna Carta'sı (2010), 2. paragraf.

<sup>14</sup> Bkz. CCJE 2(2001) No.lu Görüşü, 2. paragraf.

<sup>15</sup> Bkz. CCJE 4(2003) No.lu Görüşü, 4, 8, 14 ve 23-27. paragraflar.

muhtemel hukuksal ve cezai yükümlülükleri<sup>16</sup> gibi, adaletin idaresi üzerinde ters etki oluşturabilecek<sup>17</sup> birçok husus, yargı bağımsızlığını tehlikeye atabilir.

6. Dolayısıyla, yargıçlara yönelik tüm bireysel değerlendirmelerin temel kuralı, bu değerlendirmelerin yargı bağımsızlığına tamamen saygılı bir çerçevede gerçekleştirilmesidir<sup>18</sup>. Bireysel bir değerlendirmenin sonucunda yargıcın terfi, maaşlarında ya da emekli aylıklarında artış, hatta işten çıkarılma gibi hususlar söz konusu ise, değerlendirilen yargıcın davaları ele alırken olaylara ve kanuna dair kendi tarafsız yorumu ile değil, değerlendirmeyi gerçekleştirenleri memnun edeceği düşünülebilecek bir şekilde gerçekleştirilmesi riski bulunmaktadır. Dolayısıyla yargıçların herhangi bir yasama ya da yürütme organı tarafından değerlendirilmesi sakıncalıdır. Ancak yargı bağımsızlığına yönelik risk, değerlendirme diğer yargıçlar tarafından yapıldığında da tamamen ortadan kalkmaz. Yargı bağımsızlığı yalnızca dış kaynaklardan gelen usulsüz etkilerden kurtulmaya değil, ayrıca, mahkeme başkanları da dâhil olmak üzere diğer yargıçların tutumlarından doğabilecek<sup>19</sup> iç kaynaklardan gelen usulsüz etkilerden de kurtulmaya bağlıdır.

## İKİNCİ BÖLÜM: ÜYE DEVLETLERDEKİ MEVCUT UYGULAMALAR

### D. Değerlendirme yapmanın amacı nedir ve mevcut değerlendirme türleri nelerdir?

7. Yargıçların değerlendirilmesinin amacı, bireysel olarak yargıçların tamamladıkları görevlerin nitelik ve niceliklerini değerlendirmektir. Değerlendirme, örneğin; geri bildirim sağlama, eğitim ihtiyaçlarını belirleme ve “performansa dayalı” maaşları belirleme amaçları ile kullanılabilir. Değerlendirme ayrıca terfi için uygun adayları seçme amaçlı da kullanılabilir. Bazı kişiler, bu yollarla, bireysel değerlendirmenin ilkesel olarak yargı sisteminin kalitesini yükseltilmesine ve dolayısıyla kamu karşısında yargıcın hesap verebilirliğini doğru bir şekilde sağlamaya yardımcı olabileceği görüşündedir.
8. ENCJ Raporu, ülkeleri “resmî” ve “gayriresmî” değerlendirme sistemi kullananlar olarak ikiye ayırmıştır. Bu sistemler özetle aşağıdaki gibidir.

#### (I) Resmî değerlendirme sistemi

9. Çoğu resmî değerlendirmede, değerlendirmenin amacı, kullanılan ölçütler, değerlendirmeyi yapan organın oluşumu, değerlendirme usulü ve muhtemel sonuçları değerlendirme işleminden önce açık bir şekilde belirtilmektedir. Değerlendirme böyle resmî bir şekilde yürütüldüğü takdirde, değerlendirilen yargıcın ve değerlendirme organının hakları ve görevleri ikincil mevzuat yoluyla düzenlenecektir.

#### (II) Gayriresmî değerlendirme sistemi

10. Gayriresmî değerlendirmede resmî derecelendirme ve ölçütler kullanılmamaktadır. Genelde değerlendirilen yargıç üzerinde doğrudan bir sonuca yol açmaz. Gayriresmî değerlendirme, değerlendirilen yargıcın mevcut sorunların üzerine gidebilmesini, becerilerini gösterebilmesini ve kariyer hedefleri üzerinde mutabakat sağlanmasını sağlayacaktır<sup>20</sup>. Terfi etmeye aday<sup>21</sup> bir yargıca yönelik bilgilerin gayriresmî bir biçimde toplanması da gayriresmî değerlendirme olarak sayılabilir.

<sup>16</sup> Bkz. CCJE 3(2002) No.lu Görüşü, 51. paragraf.

<sup>17</sup> Bkz. CCJE Hâkimler Magna Carta'sı (2010), 3 ve 4. paragraflar.

<sup>18</sup> Bkz. CCJE 1(2001) No.lu Görüşü, özellikle 45. paragraf; CCJE 6(2004) No.lu Görüşü, 34. paragraf.

<sup>19</sup> Bkz. CCJE 1(2001) No.lu Görüşü, 66. paragraf; CM/Rec(2010)12 No.lu Tavsiye Kararı, 22-25. paragraflar.

<sup>20</sup> Bkz. Örneğin Finlandiya'daki ve Hollanda'daki sistem

<sup>21</sup> Birleşik Krallık'ta olduğu gibi.

## D. Üye devletlerde uygulandığı şekliyle değerlendirme

### (I) Kullanıldığı yerler

11. Yirmi dört üye devlet, yargıçları değerlendirdikleri resmî sayılabilecek bir anketi cevaplamışlardır (Arnavutluk, Avusturya, Belçika, Bosna-Hersek, Bulgaristan, Hırvatistan, Kıbrıs, Estonya, Fransa, Gürcistan, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İtalya, Moldova Cumhuriyeti, Monako, Hollanda, Polonya, Romanya, Slovenya, İspanya, Makedonya Cumhuriyeti, Türkiye, Ukrayna). Estonya ve Ukrayna, yargıçları yalnızca kalıcı görevlerine atanmalarından önce değerlendirmektedir. Dokuz üye ülke (Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Finlandiya, İzlanda, Lüksemburg, Norveç, İsveç, İsviçre ve Birleşik Krallık), bireysel değerlendirme için herhangi bir resmî sistem kullanmadıklarını belirtmişlerdir. Ancak İsveç, yargıçların maaşlarının küçük bir kısmını performanslarına göre<sup>22</sup> belirlemek için birtakım değerlendirme araçları kullanmaktadır. Finlandiya ve İsviçre ise bu değerlendirme araçlarını kariyer geliştirme görüşmelerine hazırlık için kullanmaktadır. Birleşik Krallık'ta gayriresmî değerlendirme yargıçların terfi başvuruları söz konusu olduğunda gerçekleştirilmektedir.

### (II) Değerlendirmeyi kullanan ülkelerin amaçları: yargıçların kalitesi, terfilere, özlük hakları ve disiplin

12. Herhangi bir bireysel değerlendirme şekli uygulayan ülkelerin çoğunluğunda, söz konusu değerlendirmenin amacı yargıçların işleri ile yargı sisteminin kalitesini değerlendirmek, sürdürmek ve geliştirmektir. Birçok ülke, değerlendirmenin amacının yalnızca başarıları ve becerileri değerlendirmek değil; ayrıca eğitim ihtiyaçlarını belirleme ve geri bildirim temin etme olduğunu açıklamıştır. Birçok üye devlet, yargıçların terfi konularına karar verirken değerlendirmeleri temel almaktadır. Bazı üye devletler için değerlendirme özellikle de yeni atanan yargıçların kalıcı görevlerine karar verilirken büyük önem taşımaktadır<sup>23</sup>. Bazı üye devletler ise yargıçların bireysel performanslarına bağlı olarak özlük haklarına ya da emekli aylıklarına ilişkin unsurların belirlenmesinde değerlendirmeyi kullanmaktadırlar<sup>24</sup>.

### (III) Kullanılan ölçütler

13. Üye ülkelerin çoğunda, yargıçların bireysel değerlendirmesi için nitelik ve nicelik bakımından birçok ölçüt kullanılmaktadır. Yargıç tarafından bakılan dava dosyalarının sayısı, her bir dava üzerinde harcanan zaman ve kararın tamamlanması için geçen ortalama zaman, genelde "nicelik" ölçütü olarak sayılmaktadır. Birçok üye devlette, değerlendirilen yargıç tarafından verilen karara bağlanan dava sayısı ve/veya başka türlü sonuçlanan (örneğin dostane çözüm ya da şikâyetin geri çekilmesi) dava sayısı<sup>25</sup> önemlidir. Bazı üye devletlerde, bir yargıcın üretkenliği belirli bir kota üzerinden<sup>26</sup> ya da diğer yargıçlar tarafından verilen kararların ortalama sayısı üzerinden<sup>27</sup> ölçülmektedir. "Nitelik" ölçütü olarak ise, değerlendirilen yargıcın analizleri ile karmaşık davalara bakma biçimi, değerlendirme sürecinde oldukça büyük önem taşıyan bir ölçüttür. Birçok üye devlette temyiz aşamasında reddedilen davaların yüzdesi değerlendirme sürecinde

<sup>22</sup> Ancak bu süreçte yargıcın bağımsızlığını korumaya yönelik katı önlemler bulunmaktadır.

<sup>23</sup> Bulgaristan, Estonya, Almanya, Macaristan, Ukrayna.

<sup>24</sup> İspanya, İsveç (ancak, maaşların yalnızca küçük bir miktarı bireysel olarak belirlenmektedir ve yargıçların bağımsızlığını korumak amacıyla çok sıkı önlemler mevcuttur). Belçika ve Bulgaristan'da değerlendirme sonuçlarının kötü olması sonucu yargıçların maaşları düşürülebilmektedir. Türkiye'de değerlendirme sonuçlarına bağlı olarak yargıçların maaşlarında ya da emekli aylıklarında arttırma yapılabilmektedir.

<sup>25</sup> Arnavutluk, Avusturya, Bosna-Hersek, Bulgaristan, Hırvatistan, Kıbrıs, Estonya, Fransa, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İtalya, Polonya, Romanya, Slovenya, İspanya (performansa bağlı olarak maaş miktarının belirlendiği durumlarda), Makedonya Cumhuriyeti, Türkiye.

<sup>26</sup> Bosna-Hersek, İspanya.

<sup>27</sup> Almanya, Polonya.

oldukça önemli kabul edilen bir ölçüttür<sup>28</sup>. Diğerlerinde<sup>29</sup> ise, yargı bağımsızlığı ilkesi çerçevesinde, temyiz aşamasında reddedilen dava sayısı da, bu davaların reddedilme sebepleri de, bu durumlar vahim bir hatanın yapıldığını ortaya çıkarmadığı sürece, göz önünde tutulmamaktadır. Değerlendirilen diğer unsurlar arasında; taraflar arasında arabuluculuk kabiliyeti, açık ve anlaşılır kararlar yazma becerisi, diğer meslektaşları ile birlikte çalışabilme kabiliyeti, yeni hukuk alanlarında çalışabilmesi ve yeni atanan yargıç ya da avukatlara rehberlik etme ve eğitim sağlama gibi mahkemenin idari işlerini yapmaya istekli olması bulunmaktadır<sup>30</sup>. Organizasyon becerileri, çalışma ahlaki<sup>31</sup> ve yayımlama ve eğitim verme gibi akademik aktiviteler<sup>32</sup> de bu unsurlara dâhildir. Mesleki kurallar/standartların ihlal edilmesi de, yargıç değerlendirmesi yapılan ve bu tür ilkelerin belirlendiği neredeyse tüm üye devletler tarafından göz önünde bulundurulmaktadır. Anketleri dolduran tüm üye devletler, değerlendirme süreci ve disiplin önlemleri arasında fark gözetmektedir.

14. Değerlendirme sürecinde ölçütlerin değerlendirilme şekilleri büyük farklar göstermektedir. Birçok üye devlet kullanılan derecelendirme sistemlerini değerlendirilen yargıçlara bildirmektedir. Bu derecelendirme sistemleri genel hatlarıyla birbirine benzerdir ve bu sistemlerde “çok iyi”, “iyi”, “yeterli”, “yetersiz”<sup>33</sup> ya da A, B, C<sup>34</sup> derecelendirmeleri kullanılmaktadır. Bazı ülkeler derecelendirmelerinde, değerlendirilen yargıcın terfi etmeye uygun olup olmadığına da yer vermektedirler<sup>35</sup>. Diğer üye devletler resmî değerlendirme yapmayı reddetmektedirler<sup>36</sup>. Bazı üye devletlerde, yargıcın karara bağladığı dava sayısı gibi veriler ya yüzdeliğe vurulmakta ya da her bir yargıcın diğer yargıçlarla kıyaslandığında ortaya çıkan performansını gösterecek rakamlarla ifade edilmektedir<sup>37</sup>. Bazı devletlerde, çalışmaları incelenen yargıçlar, değerlendirme sonuçlarına göre en iyiden en kötüye doğru sıralanırlar<sup>38</sup>. Macaristan’da bir yargıcın göreceli notu, yargıcın performansı ve “üretkenlik faktörü” eşleştirilerek belirlenir. Diğer devletlerde bu tür nitelik ve niceliksel faktörler yalnızca bireysel değerlendirmenin başlangıç noktasını oluşturur<sup>39</sup>. Bazı üye devletlerde, barolar birliklerinin<sup>40</sup>, davacıların, iş arkadaşlarının ve daha kıdemli yargıçların<sup>41</sup> görüşleri de göz önünde bulundurulmaktadır.

#### (IV) Değerlendirme türleri ve kullanılan metotlar/usuller

15. Ülkelerin çoğunda, değerlendirmeler rutin ve düzenli şekilde yapılmaktadır. Ancak üye devletlerde bu uygulamaların resmîlik derecesi farklılıklar göstermektedir. Bu bağlamda Arnavutluk, Avusturya, Belçika, Bosna-Hersek, Bulgaristan, Hırvatistan, Kıbrıs, Fransa, Gürcistan, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İtalya, Moldova Cumhuriyeti, Monako, Polonya, Romanya, Slovenya, İspanya, Makedonya Cumhuriyeti ve Türkiye’de resmî değerlendirme sistemleri kullanılmaktadır. Finlandiya, Hollanda, İsviçre ve Birleşik Krallık’ta ise daha gayriresmî değerlendirme sistemleri kullanılmaktadır.

<sup>28</sup> Bosna-Hersek, Bulgaristan, Hırvatistan, Estonya, Gürcistan, Yunanistan, Macaristan, Moldova Cumhuriyeti, Polonya, Romanya, İspanya, Makedonya Cumhuriyeti, Türkiye.

<sup>29</sup> Fransa ve Almanya.

<sup>30</sup> Avusturya, Almanya, Slovenya.

<sup>31</sup> Almanya, Polonya, İsveç.

<sup>32</sup> Hırvatistan, Almanya.

<sup>33</sup> Arnavutluk, Avusturya, Belçika, Bosna-Hersek, Bulgaristan, Hırvatistan, Fransa, Almanya, Yunanistan, İtalya, Moldova Cumhuriyeti, Monako, Romanya, Slovenya, Makedonya Cumhuriyeti.

<sup>34</sup> Gürcistan, Türkiye.

<sup>35</sup> Macaristan, Slovenya.

<sup>36</sup> Kıbrıs (üretkenlik faktörü çerçevesinde), Estonya, Finlandiya, Hollanda, İsveç, Birleşik Krallık.

<sup>37</sup> Bulgaristan, Hırvatistan, Estonya, İspanya, Makedonya Cumhuriyeti, Türkiye.

<sup>38</sup> Hırvatistan.

<sup>39</sup> Avusturya, Fransa, Almanya.

<sup>40</sup> Yunanistan.

<sup>41</sup> Avusturya, Almanya, Macaristan, Monako, Birleşik Krallık.

16. Bazı ülkelerde değerlendirme süreci, mahiyet olarak resmî sayılabilecek bir şekilde kariyer geliştirme görüşmeleri şeklinde yapılmaktadır. Bu görüşmelerde değerlendirilen yargıç ile değerlendirmeyi yapan yetkili ya da komisyon arasında kariyer ve geliştirme hedefleri tartışılmaktadır<sup>42</sup>. Bazı durumlarda değerlendirme süreci değerlendirilen yargıcın kendine yönelik değerlendirmesi ile başlamaktadır<sup>43</sup>. Diğer ülkelerde bir Yargı Konseyi ya da bu konseyin alt grubu, değerlendirilen yargıcın çalışmalarına ilişkin bilgi toplayarak değerlendirmeye ilişkin bir karar vermektedir<sup>44</sup>.
17. Diğer üye ülkelerde, genelde değerlendirilen yargıcın görev yaptığı mahkemenin başkanı olmak üzere tek bir yetkili, yargıcın çalışmalarına dair bilgileri toplamaktadır<sup>45</sup>. Bu işleme genellikle yargıcın kararlarını okumayı, yargıcın başkanlık ettiği duruşmaları ziyaret etmeyi ve bireysel olarak yargıç ile röportaj yapmayı içerir. Değerlendirmeyi yapan kişi, genellikle, yargıca hazırlanan ön taslak üzerine yorum yapma fırsatı verilmesinin ardından nihai kararını verir. Bazı üye ülkelerde başka yetkililer de değerlendirme sürecine katılmaktadır<sup>46</sup>. Polonya'da yargıçların bireysel değerlendirmeleri, diğer mahkemelerden gelen teftiş yargıçları tarafından düzenli olarak yapılan teftişler esnasında gerçekleştirilmektedir<sup>47</sup>.
18. Birçok sistemde, değerlendirilen yargıç taslak görüş üzerine yorum yapabilir ve nihai karara itiraz edebilir.
19. Bazı ülkeler, resmî olarak çalışmaların meslektaşlar tarafından değerlendirilmesi gibi bir usul bulunmadığını, ancak yargıçların gayriresmî olarak birbirlerine tavsiye vererek ve görüş alışverişi yaparak birbirlerine yardımcı olmakta serbest olduklarını belirtmişlerdir<sup>48</sup>. Avusturya'da, Avusturya Yargıçlar Birliği tarafından gönüllü meslektaş değerlendirme projesi başlatılmıştır. Yargıçlar birbirlerinin duruşmalarına ziyarete gitmekte ve gayriresmî tavsiye vermektedirler.

#### (V) Sonuçlar

20. Üye ülkelerin çoğunda yargıçların bireysel değerlendirmesi, bir yargıcın terfi etme şansı ve – özellikle de yeni atanmış bir yargıç için – hâkimlik teminatı üzerinde önemli bir etken teşkil etmektedir<sup>49</sup>. Bazı üye ülkelerde değerlendirme ayrıca performansla bağlı maaş ve emekli aylıkları miktarlarının belirlenmesinde de bir rol sahibidir<sup>50</sup>. Ayrıca bazı üye devletlerde performans düşüklüğü disiplin soruşturması açılmasına<sup>51</sup>, maaşta kesilmelere ve hatta yargıcın görevden alınmasına<sup>52</sup> yol açabilir.

---

<sup>42</sup> Belçika, Finlandiya, Fransa, Monako, Romanya, İsviçre.

<sup>43</sup> Belçika, Fransa, Romanya.

<sup>44</sup> Arnavutluk, Avusturya, Bulgaristan, Hırvatistan, Estonya, İtalya, Moldova Cumhuriyeti, Slovenya, Makedonya Cumhuriyeti, Türkiye.

<sup>45</sup> Almanya, Yunanistan, Macaristan, Hollanda.

<sup>46</sup> Estonya'da hukuk akademisyenleri ve Baro Birlikleri, Yunanistan'da Baro Birlikleri ve Romanya'da belirli koşullarda psikologlar.

<sup>47</sup> Yunanistan'da da genel hatları itibarıyla benzer bir sistem kullanılmaktadır.

<sup>48</sup> Bosna-Hersek, Finlandiya, Almanya, Yunanistan.

<sup>49</sup> Bulgaristan, Estonya, Gürcistan, Almanya, Yunanistan, Ukrayna.

<sup>50</sup> Bulgaristan, İsveç (ancak, maaşların yalnızca küçük bir miktarı bireysel olarak belirlenmektedir ve yargıçların bağımsızlığını korumak amacıyla çok sıkı önlemler mevcuttur), İspanya, Türkiye.

<sup>51</sup> Belçika, Bulgaristan, Hırvatistan, Kıbrıs, Yunanistan, Macaristan, Polonya, Slovenya.

<sup>52</sup> Avusturya, Estonya, yalnızca nadir durumlarda: Yunanistan, Macaristan, İtalya, Moldova Cumhuriyeti, Polonya, Romanya, Slovenya, Makedonya Cumhuriyeti.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: ANALİZ VE ÖNERİLER

### F. Neden birden fazla değerlendirme türü vardır?

(I) Ülkenin yargısal yapısı (yargıçların seçilme şekli, yaşları, eğitimleri, terfileri, vs.)

21. Yargıçların değerlendirilip değerlendirilmeyeceği, değerlendirilecekse de nasıl değerlendirileceği kararı, değişik üye ülkelerin yargısal yapılarının nasıl gelişmiş olduğuna ayrılmaz bir biçimde bağlıdır. Özellikle de bir kişinin kariyerinde yargıç olarak atanma aşaması ve daha yüksek bir göreve getirilebilmeleri için mevcut olan ölçütler, kullanılan değerlendirme türünün belirlenmesinde özellikle önemlidir. Örneğin yeni atanan yargıçların atanmadan önce başarılı bir avukatlık kariyerine sahip olmaları halinde (Kuzey ülkelerinde, Birleşik Krallık'ta ve Kıbrıs'ta olduğu gibi), yargı sistemi, hukuk eğitimlerini bitirmelerinin hemen ardından ya da kısa bir süre sonrasında yargıçların atandığı bir sistemden (Fransa, Almanya ve İspanya'da olduğu gibi), bu kişilerin resmî olarak bireysel değerlendirmeden geçmelerine daha az gerek duyabilir. Kıdeme göre terfi durumuna karar verilen hukuk sistemlerinde (örneğin Lüksemburg'da olduğu gibi), bir yargıcın niteliklerinin bireysel değerlendirme yoluyla değerlendirilmesine daha az gerek duyulmaktadır.

(II) İlgili ülkenin kültürü

22. Yargıçların değerlendirilip değerlendirilmeyeceği, değerlendirilecekse de nasıl değerlendirileceği kararı, bir ülkenin ve yargı sistemi üyelerinin kültürüne de ayrılmaz bir biçimde bağlıdır. Bu bağlamda, üye devletlerde yargısal değerlendirme ihtiyacı hususu büyük farklılıklar göstermektedir. Romanya ve Makedonya Cumhuriyeti, yargı bağımsızlığının<sup>53</sup> ve kamunun yargı sistemine olan güveninin<sup>54</sup>, yargıçların bireysel değerlendirilmesi yoluyla artırılabilirliğini belirtmiştir. Slovenya, değerlendirmenin, yargısal hesap verebilirlik ile birlikte yargı hizmetlerinin de kalitesini teminat altına alabileceğini belirtmiştir. İspanya, maaşların değişken bir kısmının yargıcın karara bağladığı dosya sayısına göre belirlenmesinin yargı bağımsızlığına saygılı bir uygulama olacağını, ancak yargıçların niteliksel ölçütlere<sup>55</sup> göre değerlendirilmesinin yargı bağımsızlığını tehlikeye atacağını belirtmiştir. Diğer yandan, Fransa ve Almanya, yalnızca niceliksel performans dayalı bir değerlendirme yapmanın yargı bağımsızlığıyla bağdaşabileceğini belirtmişlerdir. Ancak diğer ülkelerde, örneğin Norveç ve İsviçre'de, yüksek kalitede bir yargı sisteminin teminat altına alınmasında değerlendirme sistemi gereksiz görülmektedir. Danimarka, Lüksemburg ve İsviçre, yargıçların bireysel olarak değerlendirilmesinin yargı bağımsızlığı ile oldukça uyumsuz olduğunu belirtmişlerdir. Bu ülkelerde, bir yargıcın davranışları yalnızca disiplin işlemleri esnasında değerlendirilebilir. Dolayısıyla bir ülkede yargı bağımsızlığı için kesin bir şart olarak görülen bir husus başka bir ülkede yargı bağımsızlığına zarar verici olarak görülebilir.

### G. İlkesel seçim: değerlendirmek ya da değerlendirmemek

23. Tüm yargı sistemlerinin iki temel şartı, en yüksek kalitede adaleti ve demokratik bir toplumda makul hesap verebilirliği sağlamak olmalıdır. Bu şartları sağlamak için ise yargıçların bir şekilde değerlendirilmesi gereklidir. Asıl soru, bu tür bir değerlendirmenin "resmî" olmasının gerekip gerekmediğidir. CCJE, tüm üye devletleri bu soruyu cevaplamaya teşvik etmektedir. Her bir üye devletin verdiği cevaplar, bu ülkelerin yargı sistemine, geleneklerine ve kültürüne göre olacaktır. Bir üye devletin bu iki temel şartın yargıçların resmî bireysel değerlendirilmesi dışında başka araçlarla sağlanabileceğine

<sup>53</sup> Makedonya Cumhuriyeti.

<sup>54</sup> Romanya.

<sup>55</sup> Ancak İspanya'da, bir yargıcın terfi söz konusu olduğunda niteliksel ölçütler göz önünde bulundurulmaktadır.

karar vermesi durumunda, bu devlet resmî değerlendirme yapmamaya karar verebilir. Eğer bu şartların başka bir yoldan sağlanamayacağına karar verirse de, CCJE yargıçların bireysel değerlendirilmesine ilişkin aşağıda açıklanan şekilde daha resmî bir sistem uygulanmasını önermektedir.

24. Tüm değerlendirmeler, yargıçların ve dolayısıyla tüm adalet sisteminin kalitesini sürdürme ve artırma amacı taşımalıdır.
25. Gayriresmî değerlendirme, yargıçlara öz-değerlendirme fırsatı tanıyarak, geri bildirim temin ederek ve eğitim ihtiyaçlarını belirleyerek onlara yardımcı olma şeklinde gerçekleştirilebilir. Bunların hepsi yargıçların becerilerini geliştirmek ve dolayısıyla yargı sisteminin genel kalitesini arttırmak için etkin yöntemler olabilir. Meslektaşların gayriresmî değerlendirmesi, yargıçların öz-değerlendirmeleri ve yargıçların birbirlerine tavsiye vermeleri de faydalı olabilmektedir ve teşvik edilmelidir<sup>56</sup>.

## H. Resmî bir değerlendirme varsa: nasıl yapılır?

(I) Muhtemel hedefler ve bu hedeflerin yargı bağımsızlığı üzerinde etkileri

(a) Çalışma koşullarındaki sorunlara ilişkin yardım

26. Yargı sistemleri, değerlendirme sürecinde toplanan bilgileri yalnızca yargıçları bireysel olarak değerlendirmek için değil, ayrıca mahkemelerin teşkilat yapısını ve yargıçların çalışma şartlarını geliştirme konusunda faydalı olacak materyaller sağlamak için de kullanılmalıdır. Özellikle de bir yargıcın; büyük miktarda iş yığılmaları, adli personel eksikliği ya da yetersiz bir idari sistem gibi değiştiremeyeceği kötü çalışma şartları yüzünden bireysel olarak olumsuz şekilde değerlendirilmesi adil olmayacaktır.

(b) Terfi

27. Hem CCJE<sup>57</sup> hem de AB<sup>58</sup>, yargıçların atanması ve terfi etmesinin yalnızca kıdeme dayalı değil; özellikle dürüstlük ve tecrübe olmak üzere, tarafsız ölçütlere de bağlı olması gerektiğini belirtmiştir. Terfi kararlarının bu tür tarafsız ölçütlere göre verilmesi durumunda, yargıçlar en azından terfi talebinde buldukları aşamada bir şekilde değerlendirilmelidir. Dolayısıyla, bir yargıcın terfi için uygun olup olmadığına karar verilmesine dair bilgi toplanması, yargıçların bireysel değerlendirilmesinde önemli bir hedef teşkil edebilir.

(c) Özlük hakları

28. Birkaç üye devlette, değerlendirme sonuçları yargıçların özlük haklarını etkileyebilmektedir<sup>59</sup>. Ancak CCJE, "yargıçların bağımsızlığını zorlaştırdığı gerekçesiyle, yargıçların özlük haklarını performansla bağlayan sistemlerden kaçınılması gerektiğini"<sup>60</sup> belirten, Bakanlar Komitesi'nin (2010)12 Sayılı Tavsiye Kararı'nı onaylamaktadır. CCJE ayrıca bir yargıcın emekli maaşlarının da performansla bağlı olmaması gerektiği görüşünü de desteklemektedir.

(d) Disiplin

29. Değerlendirme sürecinde etik ve mesleki kuralların/standartların ihlalleri göz önünde bulundurulabilir; ancak üye devletler değerlendirme ile disiplin önlemleri ve işlemleri

<sup>56</sup> Bkz. CCJE 11(2008) No.lu Görüş, 70. paragraf.

<sup>57</sup> Bkz. CCJE 1(2001) No.lu Görüş, 17 ve 29. paragraflar.

<sup>58</sup> Bkz. Yargı Bağımsızlığına İlişkin Temel İlkeler

<sup>59</sup> İspanya, İsveç (ancak maaşın yalnızca küçük bir yüzdesi bireysel olarak belirlenir).

<sup>60</sup> Bkz. CM/Rec(2010)12 No.lu Tavsiye Kararı, 55. paragraf; ayrıca bkz. IAJ Genel Raporu (2006), 12. paragraf.



arasındaki farkları açık bir şekilde ayırt etmelidirler. Hâkimlik teminatı ve azledilememe ilkeleri yargı bağımsızlığının yerleşik temel unsurlarındandır ve bu ilkelere saygı gösterilmesi gerekmektedir<sup>61</sup>. Dolayısıyla kalıcı bir atama yalnızca olumsuz sonuçlanan bir değerlendirme üzerine geri alınmamalıdır. Kalıcı atama, ancak kanunda yerleşik disiplin hükümlerinin ya da cezai hükümlerin<sup>62</sup> ihlal edilmesi durumunda ya da yargıçların adli görevlerini tarafsız bir şekilde değerlendirildiğinde asgari standartlarda gerçekleştiremeyecek durumda olduklarının ya da gerçekleştirmek istemediklerinin değerlendirilmesinin kaçınılmaz bir sonucu haline geldiği durumlarda geri alınmalıdır. Her koşulda, değerlendirilen yargıcı koruyacak uygun usuli önlemler alınmalı ve bunlar titizlikle takip edilmelidir.

#### (II) Resmî değerlendirmenin sınırları

30. Resmî değerlendirmenin uygulandığı yerlerde, değerlendirmenin temeli ve ana unsurları (ölçütler, usul, değerlendirmenin sonuçları), birincil mevzuat tarafından açık ve detaylı bir şekilde belirtilmelidir. Detaylar ikincil mevzuatta düzenlenebilir<sup>63</sup>. Yargı Konseyi (eğer mevcut ise), ölçütler başta olmak üzere bu tür hususları açığa kavuşturma ve yardım sağlama yönünde önemli bir rol oynamalıdır.

#### (III) Resmî değerlendirme ölçütleri

31. Yargıçların bireysel değerlendirmesi, yetkili yargı makamı tarafından belirlenen ölçütlere dayanmalıdır<sup>64</sup>. Tarafsız standartlar getirilmesi; yalnızca politik etkilerden kaçınmak için değil, görüşmelerin/değerlendirmelerin yapısal olmayan bir biçimde veya kişisel öneriler üzerine yapıldığı durumlarda ortaya çıkabilecek durumlar olan ayrımcılık, tutuculuk ve kayırma yapıldığına dair izlenim oluşmasına yönelik risklerden kaçınmak için de gereklidir<sup>65</sup>. Bu tarafsız standartlar esaslara dayalı olmalı ve yargıcın özellikleri, dürüstlüğü, becerileri ve etkinliği gibi ölçütler de göz önünde bulundurulmalıdır<sup>66</sup>.
32. CCJE, ENCJ Raporu'nun yargıçların mesleki performanslarının değerlendirilmesinde, yargıçların mesleki performanslarına yönelik tam ve derinlemesine bir inceleme yapılabilmesi amacıyla, ölçütlerin kapsamlı olması gerektiğini ve hem niteliksel hem de niceliksel göstergeler içermesi gerektiğini belirttiğini<sup>67</sup> kaydetmiştir.
33. CCJE, Kiev Tavsiye Kararı'nda<sup>68</sup> değerlendirmenin şu ölçütlere göre yapılması gerektiğini kaydetmiştir: mesleki yeterlilik (hukuk bilgisi, mahkeme işlemlerini yürütebilme becerisi, gerekçeli kararları yazma kapasitesi), kişisel yeterlilik (iş yükü ile başa çıkabilme becerisi, karar verebilme becerisi, yeni teknolojilere açıklık), sosyal yeterlilik; örneğin arabuluculuk becerisi, taraflara saygı, ve ayrıca görevleri gereği yol gösterilmesi gereken kişilere liderlik etme becerisi.
34. Genel olarak, CCJE, Kiev Tavsiye Kararı'nda belirlenen niteliksel ölçütlere katılmaktadır. CCJE, değerlendirmelerin yalnızca niceliksel ölçütlere dayanmaması gerektiği görüşündedir. Ayrıca, bir yargıcın işinin etkinliğinin değerlendirmede önemli bir faktör olmasına rağmen, CCJE yargıcın karara bağladığı dosya sayısına ağırlıklı bir şekilde istinat edilmesinin yanlış teşviklere yol açabileceği görüşündedir.

---

<sup>61</sup> Bkz. CM/Rec(2010)12 No.lu Tavsiye Kararı, 49. paragraf.  
<sup>62</sup> Bkz. CM/Rec(2010)12 No.lu Tavsiye Kararı, 50. paragraf.  
<sup>63</sup> Bkz. 2012-2013 tarihli ENCJ Raporu, 4.17 - 4.18. bölümler.  
<sup>64</sup> Bkz. CM/Rec(2010)12 No.lu Tavsiye Kararı, 58. paragraf.  
<sup>65</sup> Bkz. CCJE 1(2001) No.lu Görüş, 24. paragraf.  
<sup>66</sup> Bkz. CCJE 1(2001) No.lu Görüş, 25. paragraf.  
<sup>67</sup> Bkz. 2012-2013 tarihli ENCJ Raporu, 4.8. bölüm.  
<sup>68</sup> Bkz. Kiev Tavsiye Kararı (2010), 27. paragraf.

35. Yargının kalitesi, yalnızca yargı sisteminin “üretkenliği”nin bir başka deyişi olarak görülemez<sup>69</sup>. CCJE, yetersiz maddi kaynakların ve bütçe kısıtlamalarının, “üretkenlik” olgusuna gereğinden fazla önem veren bir yargı sistemine yol açabileceği hususunda bir uyarıda bulunmaktadır. Dolayısıyla, CCJE, Avrupa Konseyinin tüm genel ilkeleri ve standartlarının, tüm üye devletlere çeşitli yargı sistemlerinin değişik ihtiyaçlarına uygun maddi kaynaklar sağlamaya yönelik bir görev yüklediğini<sup>70</sup> tekrar vurgulamaktadır. CCJE, yargıçlar tarafından verilen kararların yalnızca niceliklerinin değil, niteliklerinin de bireysel değerlendirmenin merkezinde tutulması gerektiğine inanmaktadır. CCJE, 11(2008) No.lu görüşünde yüksek kaliteli kararların önemini tartışmıştır. Bir yargıcın kararının niteliğinin değerlendirilebilmesi için, değerlendirmeyi yapan kişilerin, kararların her birinin esaslarını incelemektense yargıcın genel olarak kullanıldığı metotlara odaklanmaları gerekmektedir<sup>71</sup>. Bu kararların esasları, yalnızca temyiz durumunda belirlenmelidir. Değerlendirmeyi gerçekleştiren kişilerin; hukuksal bilgi, iletişim becerileri, titizlik, etkinlik ve dürüstlük gibi iyi bir yargısal performansı oluşturan tüm unsurları göz önünde bulundurmaları gereklidir. Bunu yapmak için, değerlendirmeyi yapan kişilerin yargıcın işlerini değerlendirirken o işlerin yapıldığı koşulların tüm özelliklerini göz önünde bulundurmaları gerekmektedir. Dolayısıyla CCJE, reddedilen davaların sayısına ve çeşidine bakıldığında yargıcın hukuk ve usule ilişkin gerekli bilgilere sahip olmadığını anlaşıldığı durumlar hariç olmak üzere, değerlendirme sonuçlarında temyiz aşamasında reddedilen kararların yüzdesinin temel alınmasının problemlere yol açtığını düşünmeye devam etmektedir<sup>72</sup>. Kiev Tavsiye Kararı’nda<sup>73</sup> ve ENCJ Raporu’nda<sup>74</sup> da aynı görüşlere yer verildiği kaydedilmektedir.

(IV) Değerlendirme nasıl yapılır?

(a) Değerlendirmeyi kim yapar; üst yöneticiler mi, yargıçlar mı, diğer yetkililer mi?

36. Değerlendirmeyi yapan kişilerin, her bir yargıcın bireysel beceri ve performanslarını kapsamlı bir şekilde incelemelerine imkân verecek yeterli miktarda zamanları ve kaynakları bulunmalıdır. Değerlendirilen yargıca, değerlendirmeyi yapan kişilerin kim olduğuna dair bilgi verilmelidir ve bu yargıç değerlendirmeyi yapan kişilerden tarafsız olarak bakıldığında önyargılı olduğu düşünülebilecek olan bir kişinin değiştirilmesini talep etme hakkına sahip olmalıdır.

37. Yargı bağımsızlığını korumak amacıyla, değerlendirme genel olarak yargıçlar tarafından gerçekleştirilmelidir. Yargı Konseyleri (eğer mevcut ise) bu uygulamada bir rol oynayabilir<sup>75</sup>. Ancak, örneğin diğer yargıçlar tarafından özellikle değerlendirme yapmak üzere atanan ya da seçilen yargı mensupları tarafından da diğer değerlendirme araçları kullanılabilir. Adalet Bakanlığı ya da diğer dış organlarca yapılan değerlendirilmelerden kaçınılması<sup>76</sup>; ayrıca Adalet Bakanlığı ya da diğer yönetici dış organların değerlendirme sürecini herhangi bir şekilde etkileyememesi gerekmektedir.

38. Ayrıca değerlendirme sürecine, bu sürece faydalı bir katkıda bulunabilecek diğer yetkililer de katılabilir. Ancak bu kişilerin yargıçların işlerini değerlendirebilmeleri için yargı sistemine ilişkin yeterli bilgi ve tecrübelerden yararlanabilecek kişiler olması oldukça önemlidir. Bu kişilerin rollerinin yalnızca tavsiye niteliğinde olması ve kararı etkileyici olmaması da büyük önem taşımaktadır.

<sup>69</sup> Bkz. CCJE 6(2004) No.lu Görüş, 42. paragraf.

<sup>70</sup> Bkz. CM/Rec(2010)12 No.lu Tavsiye Kararı, 32. paragraf ve CCJE 2(2001) No.lu Görüş, 4. paragraf.

<sup>71</sup> Bkz. CCJE 11(2008) No.lu Görüş, 57. paragraf.

<sup>72</sup> Bkz. CCJE 11(2008) No.lu Görüş, 74. paragraf ve CCJE 6(2004) No.lu Görüş, 36. paragraf.

<sup>73</sup> Bkz. Kiev Tavsiye Kararı (2010), 28. paragraf.

<sup>74</sup> Bkz. 2012-2013 tarihli ENCJ Raporu, 4.12. bölüm.

<sup>75</sup> Bkz. CCJE 10(2007) No.lu Görüş, 42. ve 52-56. paragraflar.

<sup>76</sup> Bkz. 2012-2013 tarihli ENCJ Raporu, 4.13.-4.15. bölümler.

(b) Nasıl yapılması gerekir: delil kaynakları

39. Değerlendirme sürecinde yararlanılan bilgi kaynakları güvenilir olmalıdır<sup>77</sup>. Bu özellikle de değerlendirilmede temel alınacak bilgiler için geçerlidir. Ayrıca bu tür bir değerlendirmenin yeterli miktarda delile dayanması da büyük önem taşımaktadır. Değerlendirilen yargıcın, gerekirse itirazda bulunmasını sağlamak üzere, değerlendirmede kullanılması planlanan tüm kanıtlara anında erişimi bulunmalıdır<sup>78</sup>. Yargıçların bireysel değerlendirilmesi ile bir mahkemenin işleyişinin incelenmesi işlemleri tamamen birbirinden ayrı tutulmalıdır. Ancak mahkeme incelemesi esnasında ortaya çıkan olgular, yargıçların bireysel değerlendirilmesinde göz önünde bulundurulabilir<sup>79</sup>.

(c) Ne zaman yapılmalıdır; düzenli olarak mı, yalnızca terfi ile mi, başka temellere dayanarak mı?

40. Bireysel resmî değerlendirme sistemini uygulamaya karar veren üye devletler, yargıçların düzenli olarak mı yoksa terfi etmeye aday yargıçların bulunması durumunda gibi yalnızca özel durumlarda mı değerlendirileceklerine karar vermelidir<sup>80</sup>. Düzenli gerçekleştirilen değerlendirmeler, yargıcın performansına ilişkin tam bir fikir oluşmasına imkân vermektedir. Ancak bu değerlendirmeler, sürekli bir gözetim altında olma hissiyatı uyandırabileceği ve dolayısıyla mahiyeti itibariyle yargı bağımsızlığını tehlikeye atabileceği sebebiyle fazla sıklıkla yapılmamalıdır.

(d) Değerlendirilen yargıca yönelik adil yöntemler

41. CCJE'nin daha önce de belirttiği gibi, bireysel değerlendirmeye ilişkin tüm usullerin, yargıçların kendi işlerine ve bu işlere ilişkin yapılan incelemelere yönelik görüşlerini dile getirmelerine imkân vermesi gerekir<sup>81</sup>. Ayrıca tüm değerlendirme usullerinin yargıçlara değerlendirme sonuçlarına bağımsız bir makam ya da mahkeme önünde itiraz etme fırsatı tanınması gerekmektedir. Dolayısıyla, değerlendirilen yargıç, örneğin ön taslağa yönelik yorumlarını sunma ya da değerlendirme sürecinde görüşlerini belirtme gibi, değerlendirme sürecine faydalı bir şekilde katkıda bulunma fırsatına sahip olmalıdır. Bunun yanı sıra, değerlendirilen yargıcın olumsuz bir değerlendirmeye yönelik, özellikle de bu olumsuz değerlendirme Avrupa İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına Dair Sözleşme'nin 6. maddesi kapsamındaki "medeni haklarını" etkilediği durumlarda, itirazda bulunma yönünde etkin bir hakkı olmalıdır. Bir yargıç için değerlendirmenin sonuçları ne kadar ciddi olursa, etkin bir gözden geçirme hakkının önemi de o kadar artmaktadır.

(e) Yargıçlar ve diğerleri için sonuçlar

42. CCJE, değerlendirme sonuçlarının yalnızca puan, rakam, yüzde ya da verilen karar sayısına göre açıklanmasına karşı bir uyarıda bulunmaktadır. Tüm bu metotlar ek bir açıklama ya da değerlendirme olmadığı sürece tarafsızlık ve kesinliğe dair yanlış izlenimler oluşturabilmektedir. CCJE ayrıca değerlendirme sonuçlarına göre yargıçların mertebelerinin kalıcı olarak derecelendirilmesini de<sup>82</sup> sakıncalı bulmaktadır. Böyle bir derecelendirme yalnızca tarafsızlığa ve kesinliğe yönelik yanlış bir izlenim oluşturmakla kalmaz; daha da kötüsü, esnek değildir ve aynı seviyedeki yargıçların "tekrar derecelendirilmesi" uygulamasına gidilmeden değiştirilmesi oldukça zordur. Dolayısıyla,

<sup>77</sup> Bkz. 2012-2013 tarihli ENCJ Raporu, 4.16. bölüm.

<sup>78</sup> Bkz. 2012-2013 tarihli ENCJ Raporu, 4.19. bölüm.

<sup>79</sup> Avusturya ve Bulgaristan'da olduğu gibi.

<sup>80</sup> Hırvatistan ve Birleşik Krallık'ta olduğu gibi.

<sup>81</sup> Bkz. CM/Rec(2010)12 No.lu Tavsiye Kararı, 58. paragraf. Ayrıca bkz. 2012-2013 tarihli ENCJ Raporu, 4.19. bölüm.

<sup>82</sup> Arnavutluk'ta olduğu gibi.

bu tür bir sistem pratik değildir ve özellikle kamuya sunulması halinde adaletsizlik teşkil edecektir. Bu uygulama yargıçların etkinliğini de bağımsızlığını da geliştirecek hiçbir etkiye sahip değildir.

43. Ancak, belirli amaçlar doğrultusunda derecelendirme yapılması sistemi, örneğin terfi gibi, faydalı olabilmektedir. Örneğin bir görev için ikiden fazla yargıcın başvurusu ya da düşünülmesi durumlarında, adayların bu amaçla bir tür “derecelendirilmeye” tabi tutulması muhtemeldir.
44. Bireysel değerlendirmenin sonuçları muhtemelen bir yargıcın kariyeri ve terfi imkânları üzerinde doğrudan etkiye sahip olacaktır. Ayrıca değerlendirme sonuçlarına göre ek kaynakların tahsis edilme durumu<sup>83</sup> da belirlenebilir. Daha önce de belirtildiği gibi, istisnai durumlar ve ancak uygun bir usulün ardından ve güvenilir delillere dayalı olarak yargıcın disiplin kuralları ile ceza kanunlarına yönelik ciddi ihlaller gerçekleştirdiğinin ortaya durumlar hariç olmak üzere, olumsuz bir değerlendirme sonucu tek başına görevden alma sebebi teşkil etmemelidir<sup>84</sup>. Ancak, yine daha önce belirtildiği gibi, görevden alma, ancak tarafsız bir şekilde değerlendirildiğinde yargıçların adli görevlerini asgari standartlarda gerçekleştiremeyecek durumda olduklarının ya da gerçekleştirmek istemediklerinin değerlendirilmesinin kaçınılmaz bir sonucu haline geldiği durumlarda gerçekleşebilir. Tüm bu durumlarda, yargıca yönelik usuli önlemler özellikle önemli olup titizlikle gözlemlenmelidir.
45. Yargıçların maaşlarını ve emekli aylıklarını belirlemek için bireysel değerlendirmenin kullanılmasından kaçınılmalıdır<sup>85</sup>. Böyle bir işlem açıkça yargıcın davranışlarını etkileyecek (bireysel davaların taraflarına zarar verecek şekilde) ve yargı bağımsızlığını tehlikeye atacaktır<sup>86</sup>.

#### **I. Bu tartışmanın ışığında bağımsızlık ile değerlendirilmenin uzlaşması: Kamuya Hesap Verebilirlik**

46. Yargıçların bireysel değerlendirmesi yapılmadan yargı bağımsızlığı ilkesinin sağlanması zordur. Ancak doğru dengenin kurulması büyük önem taşımaktadır. Sonuç olarak yargı bağımsızlığı her zaman en üstün önem seviyesinde olmalıdır.
47. Özetle, bu dengeye ulaşabilmek için gereken araçlar şunlardır: (1) Usule, ölçütlere ve değerlendirme sonuçlarına ilişkin sade ve şeffaf kuralların olması gerekmektedir. (2) Değerlendirilen yargıcın süreç içerisinde görüşlerini belirtme, yetersiz bir değerlendirmeye yönelik itirazda bulunma ve değerlendirme sonuçlarına ilişkin materyallere anında erişebilme hakkı olmalıdır. (3) Değerlendirme yalnızca yargıcın karara bağladığı dava sayısını değil, öncelikle yargıcın verdiği kararların niteliğini ve genel olarak yaptığı adli işleri temel almalıdır. (4) İstisnai durumlar hariç olmak üzere, kalıcı görevlerine atanmış olan tüm yargıçlara ilişkin, olumsuz değerlendirme sonucu sebebiyle görevden alınma gibi bazı sonuçlardan kaçınılmalıdır.
48. Yargıçların bireysel resmî değerlendirilmesi, yapıldığı takdirde, üye devletlerin vatandaşlarının lehinde yüksek kalitede bir yargı sisteminin geliştirilmesi ve sürdürülmesine yardımcı olmalıdır. Böylece kamunun yargıya olan güveni artacaktır. Bu durum kamunun değerlendirme sürecinin genel ilkelerini ve usullerini anlayabilmesini gerektirir. Dolayısıyla değerlendirmenin usuli sınırları ve metotları kamuya açık olmalıdır. Ayrıca, CCJE, kariyer ve terfi amaçlı bireysel değerlendirmelerin bir yargıca yönelik kamu

<sup>83</sup> Bkz. 2012-2013 tarihli ENCJ Raporu, 4.11. bölüm.

<sup>84</sup> Bkz. CM/Rec(2010)12 No.lu Tavsiye Kararı, 49 ve 50. paragraflar.

<sup>85</sup> Ancak İsveç'te maaşların yalnızca küçük bir miktarı bireysel değerlendirme sonuçlarına bağlı olarak belirlenmektedir ve yargıçların bağımsızlığını korumak amaçlı çok sıkı önlemler mevcuttur.

<sup>86</sup> Bkz. IAJ Genel Raporu (2006), Sonuçlar, 12. paragraf. Ayrıca bkz. CM/Rec(2010)12 No.lu Tavsiye Kararı, 55. paragraf.

görüşlerinin göz önünde bulundurulmadan yapılması gerektiği kanaatindedir. Bu görüşler her zaman tam ya da etraflıca anlaşılmalı bir bilgiye dayanmayabilir ya da yargıcın genel işlerinin yanlış anlaşılması sonucu oluşmuş olabilir. İlkesel olarak, bireysel değerlendirmelerin süreci ve sonuçları gizli kalmalı ve kamuya açılmamalıdır. Bu bilgileri kamuya sunmanın bariz bir şekilde kamu gözünde yargıcın itibarını sarsacağı ve yargıcı dış etkilere karşı savunmasız bırakacağı nedeniyle bu durumun yargı bağımsızlığını tehlikeye atması oldukça kuvvetli bir ihtimaldir.

## J. Öneriler

49. CCJE'nin ilkesel önerileri aşağıdaki gibidir.

1. Her yargı sisteminin temel iki şartı olan en yüksek kalitede adalet ve demokratik bir toplumda hesap verebilirlik unsurlarını sağlamak için, yargıçların bir şekilde bireysel değerlendirilmesi gereklidir (bkz. 23. paragraf).
2. Dikkatli incelemelerin ardından üye bir devletin bu iki temel şartın başka yöntemlerle (örneğin "gayriresmî" değerlendirme ile) sağlanamayacağına karar vermesi durumunda, CCJE daha resmî bir değerlendirme sisteminin uygulanmasını önermektedir (bkz. 23. paragraf).
3. Üye bir devlet tarafından uygulanan, "resmî" ya da "gayriresmî" olan tüm bireysel değerlendirmelerin amacı yargıçların iş kalitesini ve dolayısıyla tüm ülkenin yargı sisteminin kalitesini yükseltmek olmalıdır (bkz. 24. paragraf).
4. CCJE, tüm üye devletleri, yargıçların becerilerini geliştiren ve dolayısıyla yargı sisteminin kalitesini yükselten gayriresmî değerlendirme sistemlerini kullanmaya teşvik etmektedir. Bu tür gayriresmî değerlendirme sistemleri, yargıçlara öz-değerlendirme fırsatı tanıyarak, geri bildirim temin ederek ve gayriresmî meslektaş değerlendirmesi sağlayarak yardımcı olmayı da içerir (bkz. 25. paragraf).
5. Resmî değerlendirmenin (mevcut olduğu durumlarda) dayanağı ve temel unsurları, birincil mevzuatta açıkça ve etraflıca belirtilmelidir. Detaylar ikincil derecedeki mevzuatta düzenlenebilir ve bu mevzuat da yayımlanmalıdır. Yargı Konseyi (eğer mevcut ise), ölçütler başta olmak üzere bu tür hususları açığa kavuşturma ve yardım sağlama yönünde önemli bir rol oynamalıdır (bkz. 30. paragraf).
6. Değerlendirme tarafsız ölçütleri temel almalıdır. Bu ölçütler ilkesel olarak niteliksel göstergelerden oluşmalıdır, ancak niceliksel göstergeler de bulunabilir. Her durumda, söz konusu göstergeler değerlendirmeyi yapan kişilerin iyi bir yargısal performansı oluşturan tüm etkenleri göz önünde bulundurmasını sağlamalıdır. Değerlendirme yalnızca niceliksel ölçütlere dayandırılmamalıdır (31-35. paragraflar).
7. Değerlendirme sonuçlarının ek bir bilgi verilmeden yalnızca rakamlar, yüzdeler ve yargıçların derecelendirilmesi şeklinde ifade edilmesinden, tarafsızlık ve kesinliğe ilişkin yanlış bir izlenim oluşturabileceğinden ötürü kaçınılmalıdır. CCJE, yargıçların kalıcı derecelendirilmesine yönelik her türlü uygulamaya karşıdır. Ancak terfi gibi belli amaçlar ile yapılan derecelendirme sistemi kabul edilebilir (42-43. paragraflar).
8. Yargı bağımsızlığını teminat altına almak amacıyla, bireysel değerlendirmeler genel olarak yargıçlar tarafından gerçekleştirilmelidir. Yargı Konseyi (eğer mevcut ise) bu süreçte bir rol oynayabilir. Adalet Bakanlığı ve diğer dış organlardan kaçınılmalıdır (bkz. 37. paragraf).

9. Değerlendirmelerde temel alınan delil kaynakları, özellikle de olumsuz bir değerlendirmenin temelini oluşturduğu durumlarda, yeterli ve güvenilir olmalıdır (bkz. 39, 44. paragraflar).
10. Yargıçların bireysel değerlendirilmesi – ilkesel olarak – hem mahkemelerin çalışmalarını bir bütün olarak değerlendiren soruşturma makamlarından hem de disiplin usullerinden ayrı tutulmalıdır (bkz. 29, 39. paragraflar).
11. Bireysel değerlendirmelerin tüm unsurlarında adil bir yöntem kullanılması yüksek önem taşır. Özellikle yargıçlar süreçle ve değerlendirme sonuçlarına ilişkin taslaklarla ilgili görüşlerini dile getirebilmelilerdir. Bunun yanı sıra, değerlendirilen yargıcın olumsuz bir değerlendirmeye yönelik, özellikle de bu olumsuz değerlendirme Avrupa İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına Dair Sözleşme'nin 6. maddesi kapsamındaki "medeni haklarını" etkilediği durumlarda, itirazda bulunma yönünde etkin bir hakkı olmalıdır (bkz. 41. paragraf).
12. Olumsuz değerlendirme sonuçlarının (istisnai durumlar hariç olmak üzere) görevden alınmaya sebebiyet vermesi mümkün olmamalıdır. Görevden alma, ancak kanunda yerleşik disiplin hükümlerinin ya da cezai hükümlerin ihlal edilmesi durumunda ya da yargıçların adli görevlerini tarafsız bir şekilde değerlendirildiğinde asgari standartlarda gerçekleştiremeyecek durumda olduklarının ya da gerçekleştirmek istemediklerinin değerlendirmenin kaçınılmaz bir sonucu haline geldiği durumlarda gerçekleşebilir. Bu sonuçlara uygun usullerden geçerek ve makul delillere dayanarak ulaşılabilmektedir (bkz. 29, 44. paragraflar).
13. Bireysel değerlendirmelerin sonuçlarına göre maaşların ve emekli aylıklarının belirlenmesi, yargıçların davranışlarını etkileyerek yargı bağımsızlığını ve tarafların menfaatlerini tehlikeye atabileceği sebebiyle kaçınılması gereken bir uygulamadır (bkz. 45. paragraf).
14. Değerlendirmenin usuli sınırları ve metotları kamuya açık olmalıdır. Ancak ilkesel olarak yargı bağımsızlığını teminat altına alma ve yargıcın güvenliğini sağlama amacıyla, bireysel değerlendirmelerin süreci ve sonuçları gizli kalmalıdır (bkz. 48. paragraf).