“Yargıtay ve Danıştay üyeliklerine atamalarda asıl mesele, üyelerinin hangi yaşta ve ne kadar süre ile görev yapacağı değil; bu iki içtihat mahkemesine teori ve pratiği birleştiren, liyakatle hak eden en yetkin hukukçuların nasıl seçileceği, onlardaki bilgi ve tecrübe birikiminden en yüksek faydanın nasıl elde edilebileceği, seçim süreç ve usulleri ile meslek mensupları arasında liyakat, rekabet ve adaletin nasıl tecelli ettirilebileceği ve kamuoyunun yargıya güveninin nasıl artırılabileceği meselesidir.”

6 Kasım 2026

Yargıtay ve Danıştay üyelerinin önemli bir kısmının görev sürelerinin 2028 yılında sona erecek olması ve Sayın Feti Yıldız’ın önerisi hakkında

BİLGİ VE DEĞERLENDİRME NOTU

Milliyetçi Hareket Partisi (MHP) Genel Başkan Yardımcısı Sayın Feti Yıldız, 4 Kasım 2026 tarihinde X hesabından yaptığı açıklamalarda [1] [2], 2028 yılında mevcut kadro durumuna göre Danıştay’da görev yapan 104 üyeden 44’ünün, Yargıtay’da görev yapan 324 üyeden 112’sinin üyeliğinin, 23 Temmuz 2016 tarihinde yürürlüğe giren 6723 sayılı Kanun ile Yargıtay ve Danıştay üyeliklerine getirilen 12 yıllık görev süresi sınırı nedeniyle, sona ereceğini açıkladı.

Bu kapsamlı üye değişiminin;

- Yüksek yargıda deneyim ve kurumsal hafıza kaybına yol açacağı,
- Görev süreleri bakımından yüksek yargı mensuplarının, görev süresi sınırına tabi Anayasa Mahkemesi üyelerinden farklı bir uygulamaya tabi tutulmalarının eşitlik ilkesini zedeleyeceği ve kazanılmış hak tartışmasını beraberinde getireceği,
- Görev süreleri sonunda üyelerini tekrar kürsüye göndermenin yüksek mahkemenin etkinliğine, saygınlığına, ruhuna ve bağımsızlığına tümüyle aykırı olduğu, meslek içi ilişkilere, meslek barışına da zarar vereceği,
- Yeniden kürsüye dönme düşüncesinin yüksek yargı üyelerinde belirsizliğe ve çekinceye sebebiyet vereceği, yargı kararlarının etkinliğini azaltacağı, büyük bir kısmının meslekten ayrılmasına neden olacağı, dolayısıyla yargı bağımsızlığının zedelenmesi ihtimalinin ortaya çıkacağı

yönünde değerlendirmelerde bulunan Sayın Yıldız; yüksek yargı üyelerinin seçilme yaşının asgari 50 yaş, görev sürelerinin de 15 yıl olarak belirlenmesinin yargının işleyişine, bağımsızlığına ve kurumsal kapasitesinin iyileşmesine katkı sağlayacağını ifade etti.

Anayasa Mahkemesi, 2020 yılında verdiği kararda 12 yıllık üyelik süresini Anayasa'ya aykırı bulmamıştır. Fakat Yargıtay 2020'de, Danıştay 2022'de, çok sayıda üyenin aynı dönemde ayrılmasının bu iki içtihat mahkemesinin içtihat istikrarını olumsuz etkileyebileceğini belirterek süre sınırının kaldırılmasını istemiştir. Sayın Yıldız'ın önerisi konuya sadece süre ve asgari yaş bakımından değinmektedir.

Ancak konuya görev süresi ve asgari atanma yaşı noktasından yaklaşmak ve tartışmayı yalnız "12 yıl mı, 15 yıl mı?" sorusuna indirmek, arzu edilen içtihat istikrarı ve üyelerin motivasyonunu koruma amacını gerçekleştirmeye ve ilerlemeye yeterli değildir.

Asıl mesele, Yargıtay ve Danıştay üyelerinin hangi yaşta ve ne kadar süre ile görev yapacağı değil, bu iki içtihat mahkemesine teori ve pratiği birleştiren, liyakatle hak eden en yetkin hukukçuların nasıl seçileceği, onlardaki bilgi ve tecrübe birikiminden en yüksek faydanın nasıl elde edilebileceği, seçim süreç ve usulleri ile meslek mensupları arasında liyakat, rekabet ve adaletin nasıl tecelli ettirilebileceği ve kamuoyunun yargıya güveninin nasıl artırılabileceği meselesidir.

Konuya sadece mevcut üyeler açısından değil yeni kuşakların liyakatle ilerleme imkânı gözetilerek yaklaşılmalıdır. Yargıtay ve Danıştay üyeleri için bulunacak çözüm mutlaka doğru, iyi planlanmış, liyakate ve liyakat bazlı açık rekabete dayalı, meslek mensupları arasında adalet inancını güçlendiren yeknesak bir plan çerçevesinde olmalıdır. Teori ve pratik liyakatle yarışma bazlı yeknesak kariyer planı Yargıtay ve Danıştay'ın üye ve içtihat istikrarını sağlayacak şekilde tasarlanmalı, üyelerin aynı dönemde topluca ayrılmasıyla doğabilecek kayıplar, düzenli yenilenmeyi ve bilgi aktarımını sağlayan bir planla önlenmelidir. Kurumsal hafıza ile yenilenme birbirinin karşıtı değildir. Doğru yapılandırılmış bir kariyer düzeninde hafıza ve yenilenme birbirini güçlendirir.

Hazır bir reform çerçevesi bulunmaktadır!

Daha İyi Yargı Derneği; 2021'de yayınladığı A'dan Z'ye Türk Yargı Reformu isimli eserde yer alan öneriler paketinde, bu konuda kapsamlı çözüm önerilerini, ilgili kanun taslaklarını da yayınlayarak kamuoyuna sundu.

Sayın Yıldız'ın gündeme getirip öneri sunduğu konu Daha İyi Yargı Derneği'nin A'dan Z'ye Türk Yargı Reformu kapsamında geliştirdiği iki temel öneriyle doğrudan ilişkilidir:

- Yeknesak Hukuk Meslekleri Kariyer Planı
- Hâkim ve Savcı Görevlerine Liyakat ve Açık Yarışma Bazlı Seçilme ve Atamalar

Bu iki öneri, yüksek yargı üyeliğini belirli bir görev süresi veya atama işleminden çıkararak daha kapsamlı bir bakış açısıyla; hukuk mesleklerinin ve yüksek yargının nasıl bir kariyer

sistemi içinde şekilleneceği, üyelerinin hangi ölçütlerle seçileceği ve yıllar içinde oluşan mesleki birikimin nasıl korunacağı ve aktarılacağı üzerinden ele almaktadır.

Yüksek yargıda kurumsal hafızanın korunması ile atamaların liyakat esasına bağlanması birbirini tamamlayan unsurlardır.

Yeknesak Hukuk Meslekleri Kariyer Planı'nda hâkimlik mesleği üç kariyer derecesi ve her derecede üç seviye üzerinden yapılandırılmaktadır:

- Üçüncü derece: İlk derece mahkemeleri
- İkinci derece: İstinaf mahkemeleri
- Birinci derece: Temyiz mahkemeleri

Her derece içinde seviye ilerlemeleri kıdem ve performansa, üst dereceye geçiş ise kişinin başvurusu üzerine mesleki başarı, yetkinlik ve ilgili pozisyonda açık kadro bulunmasına bağlanmaktadır.

Daha İyi Yargı Derneği'nin önerdiği sistemde hâkimlerin mesleğe hazırlıktan yüksek yargıya kadar ilerlemesi, yalnızca kıdem şartını yerine getirmekten çıkarılarak, kıdemle birlikte mesleki gelişimin ve uzmanlaşmanın doğal bir sonucu olarak tasarlanmaktadır. Örneğin, birinci derece olan temyiz mahkemesi üyeliği için Daha İyi Yargı Derneği'nin öngördüğü başlıca nitelikler şunlardır:

- İstinaf mahkemelerinde en az beş yıl görev yapmış olmak.
- Performans değerlendirmesinde en az 85 puan ortalamasına ulaşmak.
- Atanacağı dairenin görev alanıyla bağlantılı olarak hakemli dergilerde en az beş makale yayımlamış olmak.
- Yüksek lisans derecesine sahip olmak.

Bu önerilerin amacı, yüksek yargıya yalnızca kıdemli değil, kaliteli hizmet üretebilecek yetkinliğe sahip, belirli hukuk alanlarında uzmanlaşmış, başarılı ve yüksek nitelikli liyakatli hukukçuların seçilmesini sağlamaktır.

A'dan Z'ye Türk Yargı Reformu çalışmasında tasarlanan liyakate dayalı kariyer sisteminin sürdürülebilirliği, hâkimlerin mesleki hak ve ihtiyaçlarının kurumsal olarak gözetilmesini de gerektirir. Bu bütüncül bakış açısıyla, Tam Bağımsız Yargısal Meslek Kuruluşları tasarımının bir parçası olan Hâkim Odaları ile hâkimlerin, mesleklerini bağımsızlık ve güvence içinde sürdürebilmeleri için gerekli mesleki koşulların da kurumsal temsil yoluyla gözetildiği bir yapı oluşturulmuştur.

Görev süresi ve emeklilik yaşı, yargının kurumsal bilgi birikimiyle birlikte değerlendirilmesi gerekir.

Yargı mensuplarına, kamu görevlilerine uygulanan emeklilik kuralları uygulandığında tecrübeli yargı üyelerinin rehberliği kaybedilmektedir. Mesleki birikimi yalnızca belirli bir yaşa veya görev süresine bağlı olarak sistem dışına çıkarmak doğru değildir. Bu noktada, deneyimin ve görev yapabilme kapasitesinin esas alınması, kıdemli üyelerdeki birikimden hukuk öğretim üyesi, mentor ve sair şekillerde yararlanılması sağlanmalıdır.

Önerimiz, deneyimli hukukçuların birikiminden daha uzun süre yararlanmayı öngörmektedir. Emekli olan yargı mensuplarının sağlıkları elverdiği sürece, kadim kültürümüzün bir parçası olan Ahilik sistemindeki "yol atası"na benzer şekilde mentor (rehber, yol gösterici) olarak mesleğe katkıda bulunmaya devam etmeleri öngörülmektedir. Böylece deneyimin yeni kuşaklara aktarılması kurumsal bir mekanizmaya bağlanmaktadır.

Yeknesak Hukuk Meslekleri Kariyer Planı önerisinde hâkim ve savcıların kendi istekleri olmadıkça 70 yaşından önce emekliye sevk edilmemeleri; 65 yaşını tamamladıktan sonra ise kendi istekleriyle emekli olabilecekleri bir hâkimlik teminatı önerilmektedir.

Yüksek yargı üyeliklerine liyakat ve açık yarışma esasına göre seçim yapılmalıdır.

Görev süresinin uzatılması, liyakatli seçimin yerine geçemez. Yaş koşulu, tek başına yetkinliği kanıtlamaz. Kariyer güvencesi de denetimsizlik anlamına gelmez.

Derneğimizin Hâkim ve Savcı Görevlerine Liyakat ve Açık Yarışma Bazlı Seçilme ve Atamalar önerisi, Anayasa Mahkemesi, Yargıtay ve Danıştay üyeliklerine ilişkin somut bir seçim mekanizması öngörmektedir.

Önerilen sistemin temel aşamaları şöyledir:

1. Üyelik şartlarını seçim tarihinden 6 ay önce taşıyan herkesin doğrudan, Daha İyi Yargı Derneği'nin önerisinde kaliteli yargı hizmeti düzenleyici kurumu olarak tasarladığı "Adalet Yüksek Kurumu"na aday adayı olarak başvurması.
2. Adayların mesleki bilgi, uzmanlık, tecrübe ve başarıları üzerinden liyakat temelli objektif ölçütlerle puanlanması ve sıralanması.
3. Aday bilgilerinin kamuoyuna açıklanması, görüş ve itirazların alınması.
4. Adayların kapsayıcı bir paydaş paneli önünde TRT'de kamuoyuna açık röportajlara katılması ve soruları yanıtlaması.
5. Adalet Yüksek Kurumu Genel Kurulu'nun, en yüksek liyakate sahip 10 aday arasından 5 kere seçim yaparak (oylamalar açık olarak yapılır ve tercihler gerekçelendirilir), her seçimde en yüksek oyu alan 5 aday belirlemesi.

6. Cumhurbaşkanı'nın belirlenen 5 aday arasından en liyakatli bulduğu kişiyi (gerekçesini de açıklayarak) üye olarak seçmesi.

7. Adalet Yüksek Kurumu'nun aday gösterme ve Cumhurbaşkanı'nın adaylar arasından seçme kararlarının, Daha İyi Yargı Derneği'nin önerisinde yargıdaki idari kararların yargısal denetimi için uzman mahkeme olarak tasarladığı "Adalet Yüksek Mahkemesi"nde yargısal denetime tabi olması.

Bu modelin temel amacı, yüksek yargı üyeliği seçimlerini kapalı değerlendirmelerden çıkararak liyakatin ölçülebildiği, tercihlerin gerekçelendirildiği ve kamuoyunun bilgi sahibi olabildiği şeffaf ve hesapverir bir sürece dönüştürmektir.

Yüksek yargı üyeliğine atananların mesleki gelişiminin sağlanması ve güvence altına alınması

Yüksek yargıda kalite, doğru kişilerin seçilmesi kadar seçilen kişilerin görevlerini bulundukları seviyenin niteliğine uygun olarak, en yüksek yetkinlik düzeyinde yerine getirmelerini sağlayacak eğitim ve gelişim mekanizmalarına da bağlıdır.

Yeknesak Hukuk Meslekleri Kariyer Planı'nda da Yargıtay ve Danıştay üyeliğine atananlar için meslek hayatları boyunca sağlanan düzenli ve sürekli meslek içi eğitimlerin yanı sıra bir yıllık yoğun mesleki eğitim de öngörülmektedir.

Bu kapsamda, öneride bu hususa da yer verilerek yüksek yargı üyelerinin mesleki gelişimlerinin sağlanması, sürekliliği ve güvence altına alınması da hedeflenmektedir.

Değerlendirme

2028 yılında olması beklenen üye değişimi, Türkiye'nin yüksek yargının kurumsal yapısını ve insan kaynağı politikasını yeniden değerlendirmesi için önemli bir fırsattır.

Bu tartışmayı yalnızca mevcut üyelerin görev sürelerinin uzatılması veya yeni üyelerin seçilmesi seçeneklerine indirgemeden; yüksek yargının deneyim birikimini koruyan, mesleki yenilenmeyi sağlayan, liyakatli hukukçuların önünü açan ve bütün seçim süreçlerini şeffaf ve denetlenebilir hale getiren kalıcı bir sistem geliştirmek üzerinden yürütmek gerekir.

Yüksek yargı üyelerinin mesleki deneyimleri, içtihatların gelişimi ve hukukun tutarlı uygulanması bakımından önemli bir kurumsal kaynaktır. Yanı sıra, yüksek yargının kalitesi, yeni üyelerin de objektif ve önceden belirlenmiş liyakat ölçütleriyle seçilmesine bağlıdır. Bu nedenle mevcut hukuki deneyimin korunması ile yeni ve yetkin hukukçuların sisteme katılması hususları birbirini tamamlayan hedefler olarak ele alınmalıdır.

Daha İyi Yargı Derneği'nin A'dan Z'ye Türk Yargı Reformu kapsamında geliştirdiği Yeknesak Hukuk Meslekleri Kariyer Planı ve Hâkim ve Savcı Görevlerine Liyakat ve Açık

Yarışma Bazlı Seçilme ve Atamalar önerileri, bu ihtiyaca yönelik somut bir kurumsal tasarım sunmaktadır.

1. Görev süresi ve emeklilik yaşı düzenlemeleri, bütüncül bir hukuk meslekleri kariyer sistemi içinde ele alınmalıdır.
2. Deneyimli hukukçuların bilgi ve birikimlerinden daha uzun süre yararlanılmasını sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır.
3. Yüksek yargı üyeliklerine atanma; kıdemin yanı sıra mesleki başarı, uzmanlık, performans, akademik ve sosyal yeterlilik esaslarına göre yapılmalıdır.
4. Yüksek yargı üyelerinin seçimi açık, şeffaf, liyakat esaslı ve gerekçeli bir yarışma sürecine bağlanmalıdır.
5. Aday gösterme ve seçme süreçleri etkin yargısal denetime tabi olmalıdır.
6. Yüksek yargı üyeliğine atananların mesleki gelişimleri sürekli eğitim mekanizmalarıyla sağlanmalı ve güvence altına alınmalıdır.

TBMM'yi, bütün siyasi partileri, Adalet Bakanlığını, Hâkimler ve Savcılar Kurulunu, yüksek mahkemeleri, baroları ve akademiyi;

- bu konuyu birlikte ele almaya;
- kaliteli yargı hizmeti için; kişilerden bağımsız, kendiliğinden sürdürülebilir şekilde işleyen bir yargı sistemi oluşturmaya;
- bu sistemde en yetkin hukukçuların bağımsız, tarafsız ve güven içinde çalışmasını, toplumun da onların birikiminden yararlanmasını sağlamaya;
- A'dan Z'ye Türk Yargı Reformu çalışmamızdaki Yeknesak Hukuk Meslekleri Kariyer Planı ve Hâkim ve Savcı Görevlerine Liyakat ve Açık Yarışma Bazlı Seçilme ve Atamalar önerilerini birlikte değerlendirmeye,
- gerekli anayasa ve kanun değişikliklerini hayata geçirmeye

çağırıyoruz.

Yeknesak Hukuk Meslekleri Kariyer Planı: https://www.dahaiyiyargi.org/wp-content/uploads/2022/08/Yeknesak_Hukuk_Meslekleri_Kariyer_Plani-tasarim.pdf

Hâkim ve Savcı Görevlerine Liyakat ve Açık Yarışma Bazlı Seçilme ve Atamalar: https://www.dahaiyiyargi.org/wp-content/uploads/2022/08/Hakim_Savci_Gorevlerine_Atamalar-tasarim.pdf

Hazırlayanlar:

Av. Mehmet Gün, Av. Utku Süngü, Dernek Genel Sekreteri Tuğçe Özbilen