

6-7  
Mayıs  
2023

ANKARA BAROSU

# GENÇ AVUKATLAR ÇALIŞTAYI

## SONUÇ RAPORU

ANKARA BAROSU  
100  
yıl

ANKARA  BAROSU



6-7  
Mayıs  
2023

ANKARA BAROSU

# GENÇ AVUKATLAR ÇALIŞTAYI

## SONUÇ RAPORU

ANKARA BAROSU  
100  
yıl

ISBN 978-605-7848-97-0

**Ankara Barosu Yayınları**

Ankara Barosu Başkanlığı ©2024

Tüm hakları saklıdır. Tasarımı Ankara Barosuna aittir.

Ankara Barosu kaynak gösterilerek yayımlanabilir.

**Basım Tarihi, Yeri ve Adedi**

Haziran 2024, Ankara

250 adet (1. Baskı)

**Ankara Barosu Başkanlığı**

Atatürk Bulvarı No: 40 Adliye Sarayı Kat: 5 Sıhhiye-ANKARA/TÜRKİYE

T 0312 416 72 00 F 0312 416 72 80

www.ankarabarusu.org.tr abym@ankarabarusu.org.tr

**Ankara Barosu Başkanı**

Av. Mustafa KÖROĞLU

**Ankara Barosu Yayınlardan Sorumlu Yönetim Kurulu Üyesi**

Av. Deniz Yağmur GÜNEŞ

**Koordinatörler**

Av. Berkay BAŞER – Av. Deniz Yağmur GÜNEŞ

**Ankara Barosu Genç Avukatlar Kurulu Başkanı**

Av. Aysu CANBOLAT

**Hazırlayanlar (Genç Avukatlar Kurulu)**

Av. Begüm PAMUK

Av. Ahmet ATİLA

Av. Nesil Lütfiye ÇİFTÇİ

Av. Bilal AKEL

Av. Bengisu DELİOĞLU

Av. Alihaydar DEMİR

**Editör**

Av. Bülent DAĞSALI

**Ankara Barosu Cumhuriyet'in 100. Yılı ve  
Ankara Barosunun 100. Yılı Logo Tasarımları**

Arda ENGİN (Ankara Barosu)

**Kapak Tasarımı, Dizgi ve Mizanpaj**

Ali Kemal ÇERŞİL (Ankara Barosu)

**Baskı ve Cilt**

Poyraz Ofset Matbaacılık (Sertifika No: 49893)

www.poyrazofset.com.tr

## İÇİNDEKİLER

Önsöz / Av. Mustafa KÖROĞLU . . . . .	1
Proje Amacı . . . . .	1
Proje Özeti . . . . .	2
Ücret ile İlgili Sorunlar Masası . . . . .	5
Mobbing ile İlgili Sorunlar Masası . . . . .	11
Kamu Kurumları ile İlgili Sorunlar Masası . . . . .	15
Reklam Yasağı ile İlgili Sorunlar Masası . . . . .	19
Yan Giderler ile İlgili Sorunlar Masası . . . . .	21
Hukuk Fakülteleri ile İlgili Sorunlar Masası . . . . .	25
Meslek Geleceği ile İlgili Sorunlar Masası . . . . .	31
Stajyer Avukatlar ile İlgili Sorunlar Masası . . . . .	39



## ÖNSÖZ

Kıymetli Meslektaşlarım,

06-07 Mayıs 2023 tarihlerinde Genç Avukatlar Kurulu tarafından düzenlenen genç avukatların sorunlarının tartışıldığı ve çözüm önerilerinin görüşüldüğü “Genç Avukatlar Çalıştayı”nı Ankara Barosunda ilk kez gerçekleştirdik.

Tüm meslektaşlarımızın aslında genç avukatların sorunlarının farkında olduğunu biliyorum. Genç Avukatlar Çalıştayı’nı kıymetli kılan husus, genç meslektaşlarımızın sorunlarının çözümü adına düzenlenen bu etkinlikte Hukuk Fakültesi öğrencilerinin, kıdemli rehber avukatların ve 0-5 yıl kıdeme sahip genç avukatların bir araya getirilerek çözümleri birlikte üretmeye çalışmalarıydı. Ortak paydada buluşan anılan grupların çalışmalarının hasılasını avukatlık mesleğinin gelişimine yönelik önemli bir raporla ortaya koymaları ise Çalıştay’dan arzu edilen amacın gerçekleştiğini ortaya koymasından önemliydi.

Çalıştay katılımcılarından ulaşan geri değerlendirmeler, “Genç Avukatlar Çalıştayı” öncesinde yürütücülerin aylar süren hazırlık aşamasında Çalıştay’ın esasını oluşturan sorunları birebir yaşıyorken özverili bir şekilde saatlerini, günlerini ayırarak çalışmaları yürütmelerinin; iki gün süren Çalıştay programı çerçevesinde sekiz büyük sorunun ve her bir sorunun alt başlıklarının belirlenerek adeta Çalıştay yol haritasının titizlikle oluşturulmasının; Çalıştay’ın verimli bir şekilde yürütülmesi ve etkin düzeyde raporlaştırılmasını sağladığını göstermektedir.

Çalıştay sonuç raporunda yer alan çözüm önerileri incelendiğinde görülecektir ki teklif edilen hususların gereğinin yerine getirilmesi; Baromuz ve tüm il baroları ile Türkiye Barolar Birliği, Adalet Bakanlığı, TBMM ve ilgili sivil toplum kuruluşları için elini taşın altına konulmasının zamanının gelmiş olduğunu göstermektedir. Biz Ankara Barosu olarak bu raporun gerektirdiği tüm adımları atacak ve raporu ulaşması gereken ilgili tüm yerlere ulaştırarak genç avukatların sesine kulak vereceğiz.

Bu duygu ve düşünceler çerçevesinde; “Genç Avukatlar Çalıştayı”nın gerçekleştirilmesi ve sonuç raporunun ortaya çıkarılmasında özverili çalışmalar sergileyen Genç Avukatlar Kurulu sorumlu yönetim kurulu üyeleri Av. Berkay BAŞER ve Av. Deniz Yağmur GÜNEŞ’e, Çalıştay Yürütücüsü Kurul Başkanı Av. Aysu CANBOLAT ve Başkan Yardımcısı Av. Bilal AKEL’e, kurul divanı ile raportör ve koordinatör ekibe teşekkür ediyorum.

Meslektaşlarımın “Genç Avukatlar Çalıştayı Sonuç Raporu”ndan ziyadesiyle istifade etmek suretiyle, geleceğimizin teminatı genç avukatların, yaşadıkları sorunların kurbanı olmaktan kurtulmalarında önemli bir destek sunacaklarına yürekten inanıyorum.

Saygılarımla.

**Av. Mustafa KÖROĞLU**  
*Ankara Barosu Başkanı*



# ANKARA BAROSU

## GENÇ AVUKATLAR ÇALIŞTAYI SONUÇ RAPORU

**PROJE ADI** : GENÇ AVUKATLAR ÇALIŞTAYI

**PROJE TARİHİ** : 06.05.2023 – 07.05.2023

**PROJE AMACI** :

Genç avukatların sorunlarının tespiti ve sunulan çözüm önerilerinin rapor haline getirilerek bu raporun ilgili ve yetkili tüm mercülere (*TBMM, TBB, Adalet Bakanlığı, STK ve siyasi partilere*) ulaştırılmasıdır. Çalıştay sonucunda elde edilecek çözüm önerileri aracılığıyla staj süreci ve avukatlığın ilk yılları daha verimli hale getirilecek, bu çözüm önerileri doğrultusunda gelecek dönemlerin problemlerine ışık tutacak veriler elde edilecektir.

Ankara Barosunun yaklaşık %60'ını genç avukatlar (*işbu raporda genç avukatlar tanımı 0-5 yıl arası kıdemdeki avukatları ve stajyer avukatları kapsamaktadır.*) oluşturmaktadır. Genç avukatlar hem çalıştıkları avukatlık bürolarında hem de çalışma sahalarında birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Üstelik bu sorunlar dönemsel olarak genç avukatların bireysel problemleri olsa da, geniş zamanda birleşerek toplumsal bir soruna yol açmaktadır. Bu sorunların tespit edilmesi, anlaşılması ve çözülmesi mesleğin geleceği açısından önemlidir.

Bu bağlamda; rehber avukat, genç avukat ve Hukuk Fakültesi öğrencilerinin sorunlar hakkında birlikte istişare edip tartışabilecekleri bir çalıştay düzenlenmiş ve çözüm önerileri geliştirilmiştir. Sorunların rehber avukatlar ile birlikte tespit edilmesi ve anlaşılması neticesinde doğru ve kısa zamanda neticesi alınacak çözümlerin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Rehber avukatların; genç avukatların problemlerinin tartışılacağı ve çözüme ulaştırılacağı bu Çalıştay'a katılmış olması problemlerin kaynaklarının daha iyi anlaşılmasını ve çözümlerin karşılıklı istişare neticesinde elde edilmesini sağlamıştır. Böylelikle genç avukatlar mesleğe emin adımlarla ve daha motive bir şekilde adım atabilecektir. Bunun mesleğe olumlu etkisinin olacağı değerlendirilmektedir.

## PROJE ÖZETİ :

İki gün süren Çalıştay'da rehber avukatlar, genç avukatlar ve Hukuk Fakültesi öğrencileri bir araya gelerek öncelikle problemlerin belirlenmesi, daha sonra bu problemlere ilişkin çözüm önerilerinin çalıştay yöntemiyle çözümlenmesi, çözümlenen problemlerin ise sonuç faaliyet raporu haline getirilerek somut bir çözüm önerisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu cümleden hareketle öncelikle;

Çalıştay'da 12 raportör ve 10 moderatör olmak üzere 22 kişilik proje ekibi belirlenmiştir. Anılan proje ekibine Ankara Barosu Genç Avukatlar Kurulu Başkanı Av. Aysu CANBOLAT ve Çalıştay'dan sorumlu kurul başkan yardımcısı Av. Bilal AKEL yürütücü koordinatörler olarak eşlik etmişlerdir. Proje ekibi, katılımcılarının belirlenmesi aşamasından başlayarak raporlanması aşamasına kadar Çalıştay'ın her safhasında aktif rol almıştır.

Hedef kitleler tarafından yapılan başvurular ile katılımcılar belirlenmiştir. 284 kişi Google Form üzerinden Çalıştay'a katılım başvurusunda bulunmuştur. Katılımcılar rehber avukatlar, genç avukatlar ve Hukuk Fakültesi son sınıf öğrencilerinden oluşan sekiz ayrı probleme ilişkin masaya kendi tercihleri doğrultusunda proje ekibi tarafından yönlendirilmiştir.

- Çalıştay hazırlık sürecinde Ankara Barosu Genç Avukatlar Kurulu Çalıştay Alt Kurulunca yaklaşık beş aylık süreçte yüz yüze ve çevrim içi toplantılar ile genç avukatların problemleri tespit edilmiş, bu tespitler neticesinde aşağıda belirtilen sekiz ana problem başlığı altında sınıflandırılmıştır. Bunlar:
  - Ücret ile İlgili Sorunlar Masası
  - Mobbing ile İlgili Sorunlar Masası
  - Kamu Kurumları ile İlgili Sorunlar Masası
  - Reklam Yasağı ile İlgili Sorunlar Masası
  - Yan Giderler ile İlgili Sorunlar Masası
  - Hukuk Fakülteleri ile İlgili Sorunlar Masası
  - Meslek Geleceği ile İlgili Sorunlar Masası

– Stajyer Avukatlar ile İlgili Sorunlar Masasıdır.

Bu ana problem başlıkları altında alt başlıklar da belirlenerek sorunlu alanlar Çalıştay'da detaylı olarak değerlendirmeye alınmıştır.

- Çalıştay'ın 1'inci Günü Ankara Barosu Eğitim Merkezi Konferans Salonu'nda Ankara Barosu Başkanı Av. Mustafa KÖROĞLU tarafından açılış konuşması yapılmıştır. Müteakiben Ankara Barosu Genç Avukatlar Kurulu Başkanı Av. Aysu CANBOLAT tarafından “Genç Avukatlar Çalıştayı” planı hakkında katılımcılara detaylı bilgi verilmiştir. Daha önceden alınan başvurular neticesinde belirlenmiş sekiz gruba sekiz sorun başlığı –*her gruba bir konu başlığı olacak şekilde*– proje ekibi tarafından dağıtılmıştır. Her bir grupta bulunan proje ekibinde en az bir moderatör, bir raportör ve bir rehber avukat yer almıştır. Moderatörler grupta herkese eşit söz hakkı verilmesi, verimsiz tartışmaların önlenmesi ve gruplara verilen sürelerin etkili kullanımı hususunda etkili olmuştur. Katılımcılardan başvuruları sırasında KVKK onayı alınmış ve raportörler tarafından ses kayıt ve yazılı kayıt yoluyla tartışmalar yazılı hale getirilmiştir. Gruplar kendilerine verilen süreler içinde genç avukatların problemlerine ilişkin karşılıklı çözüm önerilerini değerlendirmiştir.
- Çalıştay'ın 2'nci Günü ABEM Konferans Salonu'nda ilk gün sorun başlıklarına getirilen çözüm önerilerinin paylaşılması, farklı sorun masalarında bulunan katılımcıların bulunmadıkları masalara da katkı sunmaları ve taslak sonuç bildirgesinin oluşturulması amacıyla bir araya gelinmiştir. Açılış konuşması Ankara Barosu Genç Avukatlar Kurulu sorumlu Yönetim Kurulu Üyesi Av. Deniz Yağmur GÜNEŞ tarafından yapılmıştır. İlk gün Çalıştay'a rehber avukat olarak katkılarını sunan meslektaşlara teşekkür belgeleri Ankara Barosu Genç Avukatlar Kurulu sorumlu Yönetim Kurulu Üyesi Av. Deniz Yağmur GÜNEŞ ve Ankara Barosu Genç Avukatlar Kurulu Başkanı Av. Aysu CANBOLAT tarafından takdim edilmiştir. Ankara Barosu Genç Avukatlar Kurulu Çalıştay'dan sorumlu Kurul Başkan Yardımcısı Av. Bilal AKEL tarafından yönetilen Çalıştay'ın 2'nci gününde tek tek tüm sorun masaları sorumlu moderatör/raportörleri ilk gün özeti ile masada getirilen çözüm önerilerini paylaşmış; katılımcılar söz alarak ek katkı sunma imkanı bulmuştur. Kapanış konuşması Ankara Barosu Genç Avukatlar

Kurulu Çalıştay'dan sorumlu Kurul Başkan Yardımcısı Av. Bilal AKEL tarafından yapılmıştır.

- Çalıştay'da tartışılan ve raportörler tarafından yazılı hale getirilen hususlar tek bir yazılı kaynak altında toplanmış ve çözüm önerileri doğrultusunda aşağıda sunulan sonuç raporu hazırlanmıştır. Bu raporun, hukuk düzeninde genç avukatların problemlerinin çözümüne ilişkin yol haritası belirlenmesinde yardımcı olacağı kıymetlendirilmektedir.

## Ücret ile İlgili Sorunlar Masası

<b>Koordinatörler</b>	:	Av. Aysu CANBOLAT Av. Bilal AKEL
<b>Rehber Avukatlar</b>	:	Av. İlhan Şevki MASARİFOĞLU Av. Mesut ADAN
<b>Moderatörler</b>	:	Av. Alperen MERGEN Av. Emrah ŞİĞAN
<b>Raportörler</b>	:	Av. Begüm PAMUK Av. Özge ÖZDİL

### 1) Avukatlık asgari ücret tarifesi zorunlu olarak uygulanmamaktadır ve denetleyici mekanizmalar yoktur.

**Çözüm önerisi:** Avukatlık asgari ücret tarifesi 0-5 yıl kıdeme sahip avukatların yaşam koşulları ve ülkenin ekonomik koşulları dikkate alınarak düzenlenmelidir. Müvekkillerin, avukatın ücreti dahil olmak üzere dava harç ve masraflarını depo edeceği bir havuz oluşturulmalıdır. Bu sistem denetlenebilir olmalıdır. Aksi durum tespit edildiğinde yaptırım uygulanmalıdır.

### 2) Asgari ücret tarifesi reel enflasyona göre hesaplanmamaktadır.

**Çözüm önerisi:** Enflasyon, ülkenin ekonomik durumunu yansıtmamaktadır. Bu sebeple sadece enflasyon oranında artış yapılması avukatları enflasyona karşı ezmektedir. Avukatlık ücret tarifesi enflasyona göre değil asgari ücrete göre zamlanmalıdır.

### 3) Baro tarafından yayımlanan ücret tarifesinde işçi avukatların maaşlarının alt sınırı öneri niteliğindedir, TBB tarafından yayımlanan bir alt sınırı olmadığından bunun yaptırımı yoktur ve denetlenebilir değildir.

Barolar tarafından yayımlanan ücret tarifesinde işçi avukatların alması gereken asgari ücrete ilişkin tavsiye mevcut ise de TBB tarifesinde bu yer almamaktadır. İşçi avukatların işveren avukatlarla bu konuyu

konusamadığı, öyle ki işçi avukatların ücretlerinin asgari ücret kısmının banka üzerinden yatırılıp kalanının elden verildiği de bilinmektedir. Bu konuda denetim de bulunmamaktadır. SGK tarafından dönem dönem yapılan denetimlerin de yeterli olmadığı, bazı hallerde “Av” kodu ile önden asgari ücret bildirimine karşın yazı gönderildiği ve ünvanının düzeltilmesi yönünde uyarı yapıldığı ancak uygulamada yine de düzeltme yapılmadığı bilinmektedir.

**Çözüm önerisi:** Barolar tarafından bu husus öncelikli olarak ele alınmalı, işçi avukatların varlığı kabul edilmeli, buna yönelik çalışmalar artırılmalıdır. Barolar SGK ile birlikte çalışma yapmalı, düzenli denetim yapılmalıdır.

**4) İşçi avukatlar için TBB tarafından hazırlanmış tavsiye niteliğinde model bir iş sözleşmesi yoktur.**

Ücretin denetlenebilir olması gibi avukatların çalışma ortamlarının da denetlenebilir olması gerekmektedir. Buna karşılık bir denetim mekanizması yoktur.

**Çözüm önerisi:** Türkiye Barolar Birliği nezdinde tip sözleşmeler düzenlenmelidir. Her il ve ilçenin çalışma koşulları için anketler yapılarak, bunun sonucunda tavsiye niteliğinden çıkarılarak zorunlu tip sözleşmeler ilgili barolarca da düzenlenmelidir. Barolarda bu sözleşmelere ilişkin denetim kurulları kurularak denetimler yapılıp yaptırımlar uygulanabilir.

**5) İşçi avukat vergi levhası açtırılarak SGK'sı yatırılmadan asgari ücret ile veya daha altında çalıştırılmaktadır. Ayrıca işçi avukatların maaşları düşük gösterilerek eksik sigorta primi ödenmektedir. İşçi avukatın sigorta girişinin yapılıp yapılmadığı denetlenmemektedir.**

**Çözüm önerisi:** Barolarca işveren avukata yönelik bu konuda eğitimler verilerek farkındalık artırılmalıdır ve özellikle bu durumun vergisel anlamda işverenin aleyhine bir sonuç yarattığı vurgulanmalıdır. İşçi avukatların Baronet üzerinden bildirim denetlenmelidir. Sigortalı çalışan avukatların takibi de Baro tarafından yapılmalıdır. SGK ile görüşmeler yapılarak Barolar ile SGK arası danışmanlık bağı kurulmalıdır.

**6) Genç girişimci desteği işveren avukatlar tarafından kötü niyetli kullanılmaktadır.**

Avukatlar, genç girişimci desteğinden 28 yaşına kadar yararlanabilmektedir. Bazı avukatların iş başvurularında 28 yaşının üzerinde olmaları nedeniyle bu destekten yararlanamayacakları dikkate alınarak işe alınmak istenmediği bilinmektedir.

**Çözüm önerisi:** Yanında 28 yaşına kadar işçi avukat çalıştıran işveren avukat lehine, 28 yaşına kadar çalıştırılan avukatlar için sigorta primi muafiyeti gibi avantajlar sağlanmalıdır.

**7) CMK gibi zorunlu müdafilik sistemi ve özel vekaletle alınan dosyalar arasında uçurum bulunmaktadır.**

**Çözüm önerisi:** CMK ücretlerinde KDV ve stopaj indirimi yapılmamıştır. Fatura kesildikten belli bir ay sonra ödeme gelmekte, vergiler ödenildikten sonra ödeme geldiği için avukatlar maddi olarak zorlanmaktadır.

**Çözüm önerisi:** Fatura kesildiği andan itibaren faizlendirilmesi gibi bir düzenleme getirilmelidir. Ayrıca CMK için öngörülen KDV kaldırılmalıdır. CMK ve Adli Yardım ile yapılan kamu hizmeti aslında devletin sosyal güvenlik hizmetinden kaynaklanmaktadır. Zira gerek insan hakları gerek savunma hakkı gerekse de sosyal devlet ilkesinin bir tezahürüdür. Devletin, kamu hizmeti verirken bir yandan da KDV alıyor olması haksızlık oluşturmaktadır.

**Çözüm önerisi:** CMK ve Adli Yardım ücretleri derhal ödenmeli, yalnızca KDV değil diğer vergiler yönünden de vergi muafiyeti gelmelidir. Ödemeler geciktirilmemeli, geciken ödemeler için faturanın kesildiği andan ödeme yapıldığı ana kadar geçen zaman için faiz eklenmelidir.

**8) Bakanlık tarafından stajyer avukatlara Bakanlığa bağlı staj yapılan süreçte maaş verilmemekte ve hatta stajyer avukatlara staj sürecinde minimum düzeyde bir ücret dahi ödenmemektedir.**

Diğer meslek gruplarında buna ilişkin düzenlemeler mevcuttur. (*intern doktor ücret almaktadır.*) Bu konuda stajyer avukatlar için düzenlenme olmaması hatalıdır.

**Çözüm önerisi:** Avukatlık kamu hizmeti olduğu için stajyer avukat ücretleri de kamudan karşılanabilmelidir. Barolar ve Bakanlık başta olmak üzere ilgili kurumlar bu konuda harekete geçmelidir. Avukatlık stajının ilk altı ayı mahkemeye hizmet ile geçmektedir, uygulamada mahkemelerin bundan yararlanmıyor olması sistemsel bir sorun olmakla birlikte, stajyerin kusuru değildir. Adalet Bakanlığı bütçesinden stajın ilk altı ayını kapsayacak şekilde tüm yıl için ücret ödenmelidir.

**9) Taşra barolarında üstatların genç meslektaşları şehirlerinde tutmak adına çalışmaya teşvik etmemesi sebebiyle özellikle büyükşehir barolarına kayıtlı avukat ve stajyer avukat sayısı çok fazladır.**

**Çözüm önerisi:** Yakın Büyükşehir barolarının küçük illerdeki meslektaşlara ulaşarak eğitimler vermesi farkındalık ve iş hacmi bakımından çok önemlidir. Büyük illerdeki baroların yakın küçük illerdeki baroları şemsiyesi altına alması bu noktada gerekmektedir. Bu sebeple barolar arası işbirliği yapılmalıdır.

**10) Tekelleşmeler meslektaşların serbest avukatlık yapma imkanını elinden alarak işçi avukat olmaya, kurum sınavlarına hazırlanmaya, hakim savcı olmaya yönlendirmektedir.**

**Çözüm önerisi:** Önlenmesi arzu edilen tekelleşmenin haksız reklam yapma- *simsarlık ilişkisi olduğu tespit edildiğinden bu gibi haksız faaliyetlerde bulunan avukatlara karşı etkin bir şikayet- denetim mekanizması kurulmalıdır.* Ek olarak avukatlar kıdemi az olan işçi avukatları yetiştirme gayreti göstererek yani avukatlıkta usta çırak ilişkisi kurularak tekelleşmenin önüne geçilmeye çalışılmalıdır.

**11) İşveren ve işçi avukatın ücret anlaşmalarında muallak şekilde keyfi prim sistemleri belirlenmektedir.**

**Çözüm önerisi:** Yasal düzenleme yapılarak öncelikle yapılacak tip sözleşmeler ile belli bir oran belirlenmelidir. Ayrıca bu sözleşmelerin bir nüshası bağlı bulunan barolara teslim edilerek uyumsuzluk halinde denetim mekanizması kurulmalıdır.



**12) Mesleğe yeni başlayan genç avukatlar için pozitif ayrımcılık yapılmamaktadır. Meslek içi gelir eşitsizliklerine ilişkin bir adım atılmamaktadır.**

**Çözüm önerisi:** 0-5 yıl mesleki kıdemi olan avukatlar için vergi muafiyetleri başta olmak üzere düzenleme getirilmelidir. Örneğin 0-5 yıl mesleki kıdemi olan avukatlar vergiden muaf tutulmalı, Bağkur levha açılışından itibaren beş yıl ile sınırlanmalı, Bağkur prim yükümlülüğü kaldırılmalıdır. Bir yıllık istisnalar üç yıla çıkarılmalı, SGK ve vergi muafiyetleri artırılmalıdır.

**Çözüm önerisi:** CMK sistemine 0-5 yıl mesleki kıdem şartı getirilerek düzenleme yapılmalıdır.



## Mobbing ile İlgili Sorunlar Masası

<b>Koordinatörler</b>	:	Av. Aysu CANBOLAT Av. Bilal AKEL
<b>Rehber Avukatlar</b>	:	Av. Elif ÇELEBİ Av. Baran BİNGÖL
<b>Moderatörler</b>	:	Av. Harun SAKINAN Av. Tarık DEVRAN
<b>Raportörler</b>	:	Av. Damla TEKBAŞ Av. Sena AKYILDIZ

### 1) Stajyerler ve genç avukatlar özlük hakları problemleri yaşamaktadır.

Stajyer ve genç avukatlar özlük hakları açısından birçok sorunla karşı karşıya gelmektedir. Staj süresince stajyer avukatlara sigorta yapılmamaktadır. Stajyer avukatların ücretine ilişkin Kanun'da net bir değerlendirme bulunmamaktadır. Bu nedenlerle ücrete bağlı yan hakları da talep edebilme imkanı bulunmamaktadır. Stajyer avukatlar ücret almadıkları gibi “staj” tanımının dışında düşük maliyetli bir işçi gibi çalıştırılmaktadır. İş Kanunu'nda işçi lehine düzenlenen haklar stajyer avukatlara tanınmamaktadır. İşçi avukatlara düşük ücret verilmekte, kendi dosyalarını alabilmesi ise bir lüks olarak görülmektedir.

İşçi avukatlara her halükarda düzenli olarak fazla mesai yaptırılması ve bunun işin bir parçası olarak görülmesi (*dolayısıyla fazla mesai ücreti de ödenmemesi*) büyük adaletsizlikler doğurmaktadır.

**Çözüm önerisi:** Barolar avukatların özlük hakları açısından bir toplumsal farkındalık çalışması gerçekleştirmelidir. Baro bir politika belgesi oluşturmalıdır ve bunu avukatlarla karşılıklı anlaşma halinde yapmalıdır. Bu belgenin tarafı olan avukatlar bu belge uyarınca sorumluluklarını yerine getirmelidir.

**Çözüm önerisi:** CİMER gibi bir BİMER (*Baro İletişim Merkezi*) kurumu oluşturulmalıdır. Şikayetlerin doğrudan BİMER'e ulaştırılması sağlanmalıdır. Aslında bu fayda klasik şikayet kurumu ile de sağlanmaktadır. Ancak BİMER'in halihazırda yer alan şikayet kurumundan farkı,

şikayet edilen kişinin ifşalanmayacak olmasıdır. Şikayet edenin ismi Baronun bünyesinde korunacak ve ilgili şikayete konu olay hakkında soruşturma başlatılması halinde ismi yalnızca karşı tarafla paylaşılacaktır. Böylelikle soruşturma evresine geçene kadar Baro etkin bir denetim sürdürebilecektir. Baro bünyesinde yer alan bu denetim mekanizmasında şikayet eden, ilgili sürecin dışında bırakılmalıdır.

**Çözüm önerisi:** Baronun yönetim kurulunda işçi bir avukatın yer alması zorunluluk haline getirilmelidir. Bunun sağlanması için bir kota belirlenmelidir. Böylelikle işçi avukatlar da Baro yönetiminde temsil edilebilecek, özlük haklarının geliştirilmesinde ilgili kişi süreçte aktif rol oynayabilecektir.

**2) Avukatlar kendilerine teklif edilen düşük ücretleri ve zorlu çalışma koşullarını kabul etmek zorunda kalmaktadır.**

**Çözüm önerisi:** Avukatlar iş anlaşmasının gerçekleşeceği masaya dik bir duruş ve net bir irade ile oturmalıdır. Bir meslektaşın taviz vermesi diğerlerinin de taviz verme ihtimalini doğurmaktadır. İşverenlerin her koşulda rahatlıkla bir işçi avukatı istihdam edebileceği anlayışı yer aldığından, bu anlayışın kırılması ancak kolektif bir bilinç ile söz konusu olacaktır.

**Çözüm önerisi:** Tıpkı Basın İş Kanunu gibi bir AVUKAT İŞ KANUNU düzenlemesi getirilmelidir. İş sözleşmesinin kapsamı, özlük hakları ve bütün çalışma şartları Avukat İş Kanunu'nda belirlenmelidir. İlgili Kanun'un hazırlıkları kapsamında mali müşavir odalarıyla iş birliği yapılmalıdır. Bu kanun kapsamında işçi işveren arasında uygulanacak iş sözleşmeleri için tip sözleşme hazırlanmalıdır.

**3) Bazı ofislerde kurumsal yapı bulunmamaktadır, bu sebeple işveren ve işçi avukat arasındaki ast-üst ilişkisi zedelenmekte ve doğmuş olan samimiyet gereği resmi iş ilişkisi kurulamamaktadır.**

**Çözüm önerisi:** Meslek kurallarına ilişkin Baro düzenli hatırlatma yapmalı ve işçi avukat resmi iş ilişkisi dışında kalan muamelelere göz yummamalıdır.

**Çözüm önerisi:** :Avukatlar için bir puanlama sistemi getirilmelidir. Böylelikle avukat, bir başka avukatı puanlayabilecek, bu puanlama sadece avukatlar tarafından görülebilecektir. Bu hususun avukatların mesleki güvenilirliğini etkileyebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

**4) Ofisin tüm yükü işçi avukatın sırtına yüklenmektedir ve hatta işveren avukat sadece müvekkille görüşmektedir. Kıdemli avukatlar bilgi birikimlerini dahi işçi avukatla paylaşmaktan imtina etmektedir.**

İşveren avukatların ofisi ve bütün iş yükünü işçi avukatın üzerine bırakıp gitmesi de bir tür mobbingdir. Bu durum işçi avukata destek olmak suretiyle iş yükünün paylaşılması halinde mobbing kapsamında değerlendirilmeyecektir. Müvekkil görüşmelerine işçi avukatlar dahil edilmediği veya gerekli bilgilendirme yapılmadığı için işçi avukatlar dosyaya hakimiyet yönünden sorun yaşamaktadır ve dosyayı işveren avukata danıştığında tepkiyle karşılaşmaktadır. İşveren avukat, yanındaki işçi avukatın, işini ve müvekkilini kendi portföyüne katacağı yönünde endişelenmektedir.

**Çözüm önerisi:** İş Kanunu'ndaki rekabet yasağı hükmüne benzer bir hüküm işçi- işveren avukat açısından da getirilmelidir.

**5) İşveren avukat, müvekkil görüşmesine işçi avukatı dahil ettiğinde müvekkilin yanında otoritesini hissettirecek şekilde davranmaktadır.**

Müvekkil ile görüşmeye dahil edilen işçi avukattan çay servisi gibi talepte bulunulması veya herhangi bir şekilde işçi avukat üzerinde üstünlüğünü hissettirecek şekilde davranışlar sergilenmesi bir mobbingdir.

**Çözüm önerisi:** Barolar, zorunlu olarak işveren avukatlara belirli aralıklarla bu konuda bir davranış-etik eğitimi vermelidir.

**6) İşçi avukatın kendi müvekkil portföyünü oluşturması engellenmektedir.**

**Çözüm önerisi:** Haftalık çalışma saati 45 saatten 36 saate düşürülerek kalan saatlerde bağlı çalışan avukatlara kendi işlerini yapabilmeleri için fırsat tanınmalıdır. Bu husus kanunlaşır ise bağlı çalışan avukatın 36

saatten fazla çalışmasının işveren avukat tarafından istenmesi halinde fazla mesai ücreti verilmelidir.

**7) Avukatın işi reddetme hakkı işçi avukatlarda bulunmamaktadır.**

İşveren avukatın dosyasında işçi avukat dosyaya yetki belgesi sunmakta ve sonuç olarak işçi avukatların yetki belgesi bulunan dosyalarda hukuki ve cezai sorumlulukları gündeme gelmektedir. Bu denli bir yükümlülük altına girmelerine rağmen üstlenilen sorumluluğa oranla verilen ücretler düşük kalmaktadır.

**Çözüm önerisi:** Ortak vekaletname veyahut yetki belgesi çıkarıldığında işçi avukatın da sorumluluğu gündeme gelmektedir bu sebeple işçi avukatlara özgü olarak işverenin yönlendirdiği her dosyada bir muvafakat sisteminin zemini oluşturulmalıdır. Böylelikle işçi avukat açısından da işi reddetme hakkının varlığından söz edilebilecektir.

**8) Hukuk ofisleri KVKK'ya uygun olmayan uygulamalar yürütmektedir.**

**Çözüm önerisi:** Ofislerde alınan ses kayıtları ve video kayıtları açısından, hangi amaçlarla ve ne sebeplerle bu verilerin işlendiği hususunda bir aydınlatma metni bizzat işçi avukatlara imzalatılmalıdır.

**9) İşçi avukatlar iş yoğunlukları nedeniyle mesleki gelişim çalışmalarına gerekli ve yeterli şekilde katılamamaktadır.**

**Çözüm önerisi:** İşçi avukatların, Barolar tarafından düzenlenen belirli sayıda etkinliğe katılması konusunda düzenlemeler yapılmalıdır. İşçi avukatların, iş saatlerinde eğitim, seminer ve yüksek lisans derslerine katılması Barolar tarafından teşvik edilmelidir. Ek olarak Barolar düzenleyecekleri eğitim vb. programları mesai saatleri dışında düzenlemeye özen göstermelidir.

## Kamu Kurumları ile İlgili Sorunlar Masası

<b>Koordinatörler</b>	:	Av. Aysu CANBOLAT Av. Bilal AKEL
<b>Rehber Avukatlar</b>	:	Av. Mustafa Orçun ÇUBUK Av. Kemal VURALDOĞAN
<b>Moderatör</b>	:	Av. Ahmet YAŞAR
<b>Raportör</b>	:	Av. İrem TEMEL

### 1) UYAP, e-Devlet uygulamaları ve TAKPAS sistemi yeterince geliştirilmemekte, güncellenmemektedir.

Söz konusu uygulamaların geliştirilmemesinin yanı sıra meslektaşlar da bu uygulamaları yeterince bilmemekte ve barolar bu uygulamalar hakkında yeterli eğitimi vermemektedir. Öte yandan, avukatlar uygulamaları yeterince kullanmayı bilmiyor olsa dahi kamu kurumunda çalışan personel, uygulamaları yeterince kullanamamakta ve aksaklıklar yaşanmaktadır. Uygulamalar nezdinde en çok UYAP mobil uygulaması ve Celse yeteri kadar geliştirilmediğinden dilekçeyi mobil yöntemle gönderimde sıkıntı yaşanmaktadır.

**Çözüm önerisi:** Barolar bilinen hususları meslektaşlar arası eğitimleri çoğaltarak bilinci artırmalıdır. Ek olarak bu uygulamalar Hukuk Fakültelerinde seçmeli ders olarak verilmeli, bu sayede ileride meslektaş olacak öğrencilerin hem stajyerliğe hem de mesleğe olan uyumu artırılmalıdır.

**Çözüm önerisi:** Türkiye Barolar Birliği kısa videolar aracılığı ile bu uygulamalara ilişkin konu anlatımları hazırlamalıdır. Kaldı ki videolara erişimin sürekli olarak sağlanabiliyor olması, bilgilerin ve konuya ilişkin detayların unutulmasını da engelleyecektir.

### 2) KVKK kapsamı geniş yorumlanmaktadır. Avukatın hakları bu başlık altında kısıtlanmaktadır.

**Çözüm önerisi:** Adalet Bakanlığı ve Türkiye Barolar Birliği bir araya gelerek mevzuata yönelik bir çalışma yapmalıdır. Bu iş birliği sayesinde, sadece bu konuya özgü olarak yönetmelik ve benzeri yasal düzenlemeler

yapılması soruna çözüm olacaktır. Yapılan bu yasal düzenleme aracılığı ile avukatların nelere erişim sağlayabileceğine ilişkin net sınırların çizilmesi önem arz etmektedir.

**Çözüm önerisi:** Kişisel Verileri Koruma Kurumu ile protokoller yapılmalı ve kurum tarafından görevlendirilecek heyete Avukatlık Kanunu m.2 kapsamında haklar anlatılmalıdır.

**3) Kamu çalışanları, avukatların toplum nezdinde tam olarak nasıl bir öneme sahip olduğu bilincinden uzaktır.**

Kamu personeli meslektaşlara hitap ederken saygın ifadeler kullanmamakta, genellikle “*senli, benli*” ifadelerle özellikle genç meslektaşlar kıdemli kamu personeline sindirilmeye çalışılmaktadır.

**Çözüm önerisi:** Meslektaşlar yaşadıkları bu ve benzeri problemleri aynı anda hem ilgili sıkıntının yaşandığı kurumdaki yetkililere hem de barolara acilen bildirmeli ve ilgili sürecin takipçisi olmalıdır.

**4) Kamu kurumlarında ve özellikle mahkemelerde telefonlar açılmayarak avukatlar basit bir iletişim için dahi kuruma gitmek zorunda bırakılmaktadır.**

**Çözüm önerisi:** Mahkemelerde ve ilgili diğer birimlerde sadece telefonla görüşmelerin sağlanması için ayrıca bir memur istihdam edilmelidir. Birçok özel şirket, banka ve benzeri kurumlarda kullanılan bu yöntem devletin ve mahkemelerin işleyişine de yardımcı olacaktır.

**Çözüm önerisi:** Barolar bünyesine kayıtlı stajyer avukatlar aracılığı ile bir nöbet sistemi kurulmalı ve bu sayede iletişim ağı ile aksayan işler daha hızlı halledilebilmelidir.

**5) Adliyeler dikey yapılaşmıştır ve asansör sıkıntısı yaşanmaktadır.**

Kamu kurumları rezidans şeklinde planlandığı için asansörün bozulması halinde ciddi sıkıntılar yaşanmaktadır. Birçok adliyede avukatlara özel otopark bulunmamakta bu sebeple duruşmalar dahi kaçırılmaktadır.

**Çözüm önerisi:** Dikey yapılaşmanın adliye hizmetlerine uygun olmadığı kabul edilmeli ve yatay yerleşkeye dönülmeli, adliyeler yapılırken



gelecek de planlanmalı ve tüm trafik, nüfus vb. hususlar göz önünde bulundurulmalıdır. Adliyeler mümkün oldukça yatay yapılar haline getirilmelidir. Bunun yanı sıra yerleşke olarak daha geniş alanlar seçilmeli ve her adliyeye avukatlara özel otopark yapılmalıdır.



## Reklam Yasağı ile İlgili Sorunlar Masası

<b>Koordinatörler</b>	:	Av. Aysu CANBOLAT Av. Bilal AKEL
<b>Rehber Avukatlar</b>	:	Av. Mustafa Orçun ÇUBUK Av. Kemal VURALDOĞAN
<b>Moderatör</b>	:	Av. Ozan ÜLKÜ
<b>Raportör</b>	:	Av. Rumeysa KILCI

### 1) Reklam yasağının kapsamı net şekilde belirlenememektedir.

Avukatlık mesleği kamu hizmeti özelliğini ihtiva ettiği için serbest meslek niteliğinden doğabilecek bazı fiillerin yasal düzenleme ile önlenmesi gereklidir. Reklam yasağına ilişkin kurallar Avukatlık Kanunu, Reklam Yasağı Yönetmeliği ve Meslek Kuralları ile düzenlenmiş ve bahse konu düzenlemeler bütünsel bir yasak niteliğinde ise de birkaç konuya ilişkin olan sınırlayıcı yasakların kapsamı net bir şekilde belirlenememekte, tanım faaliyeti ile reklam arasında somut bir şekilde ayırım yapılamamaktadır.

**Çözüm önerisi:** Reklam yasağını düzenleyen Avukatlık Kanunu eski bir kanun olup klasik avukatlık anlayışına göre katı bir şekilde hazırlanmıştır. “İş elde etmek için reklam sayılabilecek her türlü girişim ve eylemde bulunmalarının önlenmesi” hükmü oldukça sınırlayıcı olmasına karşın günümüz gereklilikleri ve imkanları doğrultusunda uygulanabilirliği ve sürdürülmesi pek mümkün olmamaktadır. Bu nedenle reklam yasağını düzenleyen mevzuatta yer almasına karşın uygulanamayan hükümlerin, günümüz koşullarına daha açıklayıcı bir şekilde uyarlanarak ve sınırlandırılmış hükümlerle değiştirilmesi şarttır. Mevzuat değiştirilerek bu konuda bir kanun tasarısı hazırlanmalı, meslektaşların sorun yaşamayacak şekilde ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanabilmesi adına taslak hazırlık sürecinde barolar aktif rol almalıdır.

**Çözüm önerisi:** Yasağın sınırları dar yorumlanmalı ve bu hususta avukatlara eğitim verilmelidir. Tüm avukatların hem kurallara uyacak şekilde hem de menfaat kaybı yaşamayacak şekilde hareket edebilmeleri için avukatlara bu hususta eğitim verilmeli, böylelikle yasağın ihlali halinde karşılaşacakları yaptırımlardan haberdar olmaları sağlanmalıdır.

**2) Barolar reklam yasağına aykırı davranılması hususunda yeterli denetimi yapmamakta ve yaptırım uygulamamaktadır.**

Mevcut durum itibarıyla reklam yasağını ihlal eden birçok avukat olmasına rağmen bunun denetiminin yapılmadığı ve yaptırımlarının aktif şekilde uygulanmadığı bilinmektedir. Avukatlar arasında haksız rekabetin önlenmesi için etkin bir şekilde denetim yapılması ve yaptırımların etkili şekilde uygulanması gerekmektedir.

**Çözüm önerisi:** İnternet ve sosyal medyada bir algoritma oluşturulmalıdır. İhlal unsuru oluşturan kriterler belirlenerek bu algoritma yoluyla filtreleme yapılmalı ve yasağı ihlal eden kişiler bu şekilde tespit edilmelidir.

**Çözüm önerisi:** Reklam yasağı ihlalinin denetlenmesi ve tespit edilmesi amacıyla barolar tarafından yalnızca bu göreve özgülenmiş bir komisyon oluşturulmalıdır ve komisyon üyeleri seçimle belirlenmelidir.

**3) Reklam yasağını ihlal ettiği gerekçesiyle hukuk alanında uzmanlık sıfatı kullanılmamaktadır.**

Mevcut düzenleme itibarıyla avukatların reklam yasağını ihlal ettiği gerekçesiyle akademik unvanları haricinde unvan ve uzmanlık sıfatı kullanamadığı bilinmektedir. Bu hususta da mevzuatta değişiklik yapılarak uzman olunan alanın reklam faaliyeti sayılmaması gerekmektedir.

**Çözüm önerisi:** Düzenli olarak yapılacak merkezi bir sınava göre (TUS benzeri) nesnel kriterlerle, avukatın eğitim alırken uzmanlaşmak istediği uzmanlık alanları belirlenmeli, bu şekilde uzmanlık alan avukat ünvan kullanabilmelidir. Marka patent vekilliği gibi merkezi bir sınavla elde edilmiş özel sıfatlar ile özel bir eğitim veya farklı deneyimlere sahip avukatların bu sıfat ve bilgilerini yönetmesi reklam yasağı ihlali olarak değerlendirilmemelidir. Bir uzmanlık sıfatı kullanmak isteyen avukatın nesnel kriterlere göre değerlendirilerek uzmanlık sıfatı kullanması sağlanmalıdır.

## Yan Giderler ile İlgili Sorunlar Masası

<b>Koordinatörler</b>	:	Av. Aysu CANBOLAT Av. Bilal AKEL
<b>Rehber Avukat</b>	:	Av. Ahmet Erdem EKMEKÇİ
<b>Moderatör</b>	:	Av. Can Berk ZENGİN
<b>Raportör</b>	:	Av. Münevver Asena BALLI

### 1) Genç meslektaşlar için staj başlangıcında ve ruhsat başvurusu esnasında talep edilen ücretler ciddi bir külfettir.

**Çözüm önerisi:** Yasal staj başlatıldığında ödenecek olan miktarlar ve ruhsat başvurusu esnasında talep edilen miktarın azaltılması ilk aşamada yasama organı tarafından çözülmelidir. Aksi halde stajyer avukatlara staj devam ederken belirli bir ücretin Adalet Bakanlığı tarafından verilmesi hususu gündeme alınmalıdır.

**Çözüm önerisi:** Barolar bu konuda; masraf kalemlerini azaltmalı ve Adalet Bakanlığı tarafından harç miktarları indirilmelidir.

### 2) Bağkur primleri avukatlar üzerinde büyük bir yükür. (Avukatlık mesleğini icra etmek isteyen meslektaşlar vergi mükellefi olduğu tarihten itibaren Bağkur'lu olmak zorundadır. 2023 yılı Bağkur primi düzenli ödeme yapıldığı takdirde aylık 2.952,36 TL'dir (Yıllık 35.438,32 TL). )

**Çözüm önerisi:** Avukatlık her ne kadar serbest meslek olsa da, avukatlık hizmeti kamu hizmeti olduğu için; Bağkur ödemeleri Gelir Vergisi ve KDV'den mahsup edilmelidir. Bunun için yasama ve yürütmenin ilgili organlarına barolarca ve Adalet Bakanlığınca baskı oluşturulmalıdır. KDV, Gelir Vergisi, stopaj ve Bağkur arasında bir mahsup ilişkisi de oluşturulmalıdır.

**Çözüm önerisi:** Genç girişimci desteği olsa da (*mevcut durumda bir sene*) desteğin süresi kısıtlıdır. Bu sebeple mevcut destek süresi artırılarak, mesleğin başında alınmamalı ve daha sonrasında kademeli bir artış uygulanmalıdır.

**Çözüm önerisi:** Serbest çalışan kişiler için zorunlu sigorta sisteminden çıkma imkanı sunulmalıdır.

**3) Avukatlık faaliyeti bir serbest meslek faaliyeti olması sebebiyle stopaja tabidir. Serbest meslek makbuzunda stopaj oranı %20 olarak gösterilmektedir. Bu oran meslektaşlar için çok yüksek kalmaktadır.**

Vergi muafiyeti olan dönemde bile stopaj kesintisi mevcuttur. Bu süreçte; %20'lik kesinti geri verilmemekte ve mahsuplaşılsa dahi mahsuplaşma durumu 1-1,5 yıl süre almaktadır. Ülkedeki mevcut ekonomik durumda, mahsuplaşılan miktar süreç içinde erimektedir.

Stopajın iki yönü vardır. Birincisi; ofis kiralarından %20 stopaj alınmasıdır. İkinci kısmı ise; bazı kamu kurum ve kuruluşlarına veya vergi sorumlusu olarak bazı meslektaşlar arasındaki işlemlerde de %20 stopaja tabi tutulmasıdır.

**Çözüm önerisi:** Gelir Vergisi istisnası süresi devam ederken meslektaşlar stopaja tabi olmamalıdır.

**4) Genç girişimci desteğinin üç yıl olması yetersizdir. Vergi muafiyetinin 150.000,00 TL'ye kadar olması da yetersiz kalmaktadır.**

Gelir vergisi matrahında yeni muafiyet 150.000,00 TL olmuştur. Uzun süredir 75.000,00 TL olan muafiyet limiti 150.000,00 TL olarak artırılmış olsa da bu limit de yetersizdir. Genç girişimci desteğinin üç takvim yılını kapsamaması da yetersiz kalmaktadır. Örneğin; 01 Aralık'ta vergi levhası açıldıysa, bir yıl Aralık ayından Ocak ayına kadar geçen bir aylık süreyi de kapsamaktadır. Aslında muafiyet süresi iki yıl bir ay olmaktadır.

**Çözüm önerisi:** Genç girişimci desteği kapsamındaki vergi muafiyetinin kapsadığı dönem için takvim yılı şeklinde değil, 12 ay olacak şekilde bir düzenleme yapılmalıdır. Genç girişimci desteği süresinde dahi “*Gelir Geçici Vergisi*” alınmaktadır. Kazanç matrahına göre her yıl düzenli olarak ödemesi çıkmaktadır. Örneğin; 100.000,00 TL tutarında makbuz kesildi ve 100.000,00 TL tutarında gider var ise bunlar aslında denk miktarlardır. Bir sonraki sene tekrar vergilendirme yapılabilmesi için devlet bir miktar

vergi ödemesi daha almaktadır. Gelir vergisi alınmamaktadır ancak adı gelir vergisi olmayan diğer ödemeler söz konusu olmaktadır.

**Çözüm önerisi:** Vergi muafiyeti limiti artırılmalıdır.

#### 5) Baro genç avukatlara anlaşmalı kredi sağlamamaktadır.

Birçok kamu kurumuna bankalar tarafından promosyon imkanı sağlanmakta iken; avukatlara böyle bir imkan sağlanmamaktadır.

Genç avukatın kredi ve maaş geçmişi olmadığı için bankalar tarafından kredi verilmemektedir. Verilse de çok az ve yetersiz bir miktar verilmektedir. Ofis açma maliyeti söz konusu rakamların çok üstündedir. Mesleğin başında iken, neredeyse altı ay sonra düzenli denebilecek bir para girişi olmaktadır. Genç avukat tarafından geri ödeme için teminat da sunulmamaktadır.

Aciz belgesi alındığında, avukatlar mesleğini yapamamaktadır. Aslında en kolay ödeme garantisi veren ve kredi veren açısından geri dönüş için garanti sağlayan meslek örgütü avukatlardır. En azından esnaflardan daha garanti bir ödeme garantisi söz konusudur.

**Çözüm önerisi:** Bankalar tarafından avukatlar için de promosyon imkanı sağlanmalıdır. Tüketicilere sağlanan ödeme erteleme avukatlara da sağlanmalıdır. Buna ilişkin adımlar barolarca atılmalıdır.

**Çözüm önerisi:** Adalet Bakanlığına veya yasama organına sorun çözümü için gidilmelidir. Serbest meslek nitelikli olsa da avukatlık mesleği aynı zamanda kamu hizmeti niteliğindedir. Bu sebeple meslektaşlara özellikle kamu bankalarından kredi sağlanmalıdır.





## Hukuk Fakülteleri ile İlgili Sorunlar Masası

<b>Koordinatörler</b>	:	Av. Aysu CANBOLAT Av. Bilal AKEL
<b>Rehber Avukat</b>	:	Av. Veysel KIRICI
<b>Moderatör</b>	:	Av. Emre KAPÇI
<b>Raportör</b>	:	Av. Beyza EMRE

### 1) Çok sayıda Hukuk Fakültesi bulunmaktadır. Hukuk Fakültelerinin açılabilmesi için bir yeterlilik ölçüsü belirlenmemiştir.

Hukuk Fakültelerinin niteliğini belirlemeye yönelik kriterlerin bulunmaması (*Örneğin; fiziki şartlar, akademik kadro yeterliliği vb.*) nedeniyle çok kolay şekilde Hukuk Fakültesi açılabilmektedir. Hukuk Fakültesi açılabilmenin kolay olması (*gerek ekonomik gerekse fiziki şartlar yönünden maliyet gerektiren harcamalar yapılmasına gerek duyulmaması vb.*) nedeniyle pek çok niteliksiz Hukuk Fakültesi bulunmaktadır.

**Çözüm önerisi:** Hukuk Fakültesi açılabilmesi koşulları zorlaştırılmalı ve Hukuk Fakültelerinin açılabilmesinin belirli objektif kriterlere bağlanması gerekmektedir. Söz konusu objektif kriterler arasında fiziki şartlar, (öğrenci başına düşen akademik yayın/kitap sayısı, kütüphane, amfi koşulları gibi) akademik kadro yeterliliği (*anabilim dallarının çeşitliliği, profesör, doçent unvanına sahip kaç öğretim üyesinin bulunduğu vb.*), uluslararası öğrenci değişim programları gibi nitelikli programlara erişim imkânı benzeri öğrencilerin niteliğini artırmaya yönelik imkanların fakülte tarafından sağlanıp sağlanmadığı denetlenmelidir. Hali hazırda eğitimlerine devam eden öğrencilerin hak kaybına uğramaması koşuluyla, mevcut Hukuk Fakülteleri söz konusu objektif kriterlere tabi tutularak yetersiz nitelikteki Hukuk Fakülteleri kapatılmalı, bir kısmının da kontenjanı düşürülmelidir.

**2) Hukuk Fakültelerinin yeterliliğine dair denetim mekanizması yoktur.**

Hukuk Fakülteleri maliyetsiz kurulmanın yanı sıra kurulduktan sonra ayrı bir denetime tabi tutulmamaktadır. Bu durum niteliksiz eğitime neden olmakta ve hukukçular niteliksiz şekilde mezun olma tehlikesiyle karşı karşıya kalmaktadır.

**Çözüm önerisi:** Üniversitelerin fiziki imkanları belirlenecek objektif kriterlere göre düzenli aralıklarla denetlenmelidir.

Üniversitelerdeki profesör, doçent gibi yüksek akademik unvana sahip akademisyenler kimi zaman derslere girmemekte ve hatta sınavları dahi kendileri okumamaktadır. Akademisyenlerin derslere katılım sağlaması hususunun da denetlenmesi, takip edilmesi gerekmektedir. Akademisyenlerin yeterliliği hususunda- *kürsü serbestisi ve üniversitelerin özerkliği ilkeleri gözetilerek*- YÖK tarafından bir değerlendirme anketi yapılarak ilgili veriler takip edilmelidir. Her ne kadar üniversiteler kendi içerisinde akademik personeline yönelik anket uygulaması yapsa dahi bu verileri kendi bünyelerinde tutmaları nedeniyle çözüme yönelik etkili bir veri paylaşımı bulunmamaktadır. Öğrencilerin talep ve önerilerinin de alınabileceği, etkili bir denetim mekanizması kurulmalıdır.

**3) Üniversitelerin akademik kadroları yönünden de denetim yoktur.**

Akademik ünvanı fark etmeksizin niteliksiz akademik kadrolarla karşı karşıya kalınabilmektedir.

**Çözüm önerisi:** Belirlenecek objektif kriterlerle akademisyenler denetime tabi tutulmalıdır. Belirlenecek kriterlere sosyal projelere katılım kriteri de getirilerek akademisyenlerin öğrencilerle interaktif etkileşimi de sağlanmalıdır.

**4) Hukuk Fakültelerine giriş için belirlenen kontenjanlar çok fazladır.**

Kontenjanların fazla olması hem öğrenci hem de akademisyenler için eğitim öğretimin kalitesini düşürmektedir. Kalabalık sınıfların varlığı derslerin verimliliğini düşürmekte, öğrencilerin tabii tutulduğu sınavların ölçücülüğünü de olumsuz etkilemektedir. Akademisyenler kontenjanların fazla olması nedeniyle hızlı değerlendirme yapabilmek adına “*test*” usulü gibi muhakeme yeteneğini ölçmeye elverişsiz sınav usulleri uygulamaktadır. Bu durum Hukuk Fakültesindeki öğrencilerin gelişimini olumsuz etkilemekte ve öğrenciler muhakeme yeteneklerini geliştirebilecek değerlendirmelere tabii tutulamamaktadır.

**Çözüm önerisi:** Hukuk Fakültelerine giriş için belirlenen kontenjanlar azaltılmalıdır.

**5) Hukuk Fakültelerine giriş için belirlenen başarı sırasının 125.00 olması hatalıdır.**

Başarı sırası ve fakülte sayısının çok olması doğrudan bağlantılı olduğu için bir kısım niteliksiz fakültelerin kapatılması sonrasında bu durumun doğal bir sonucu olarak başarı sırasının kendiliğinden olumlu şekilde değişeceği öngörülmektedir.

**Çözüm önerisi:** Başarı sırasının 125.00 olması Hukuk Fakültesinde okumak için çok elverişsizdir. Hukuk Fakültesine giriş barajı 50.000 gibi bir sıralamaya çekilmelidir.

**6) Çift anadal programları ile başarı sırası şartı bertaraf edilmektedir.**

ÖSYM tarafından bir başarı sırası öngörülmüş ise de münferit fakültelerde “Çift Anadal” programları ile başarı sırası şartının bertaraf edildiği, başarı sırası koşulunu sağlamayan öğrencilerin farklı bölümlerden üniversiteye girerek Hukuk Fakültesinden çift anadal yaptığı bilinmektedir.

**Çözüm önerisi:** Haksız bir şekilde Hukuk Fakültesine girmeye hak kazanamayan öğrencilerin bu yolla Hukuk Fakültesini tamamlamalarını öngören bu tür uygulamaların engellenmesi gerekmektedir.

**7) Hukuk Fakültelerinde gerek müfredat gerekse ölçme değerlendirme usulleri yönünden yeknesak uygulamalar bulunmamaktadır.**

Aynı Hukuk Fakültesinin farklı dersliklerinde gösterilen aynı derslerin içeriklerinin dahi farklı olduğu, aynı fakültede okuyan öğrencilerin farklı dersliklerde başkaca sınavlara tabi olması gibi pek çok ayrı uygulamayla karşı karşıya olduğu görülmüştür. Bu haliyle aynı fakülteden mezun olan öğrenciler bu tarz uygulamalar nedeniyle yeknesak bilgi ve donanımına dahi sahip olamadan mezun olmaktadır. Bu durum farklı üniversitelerden mezun hukukçular arasında çok ciddi nitelik farklılığına neden olmaktadır.

**Çözüm önerisi:** Tüm Hukuk Fakültesi mezunlarının aynı niteliğe haiz olduğu öngörülerek aynı yeterlilik sınavlarına tabi tutulduğu gözetilerek fakültelerde mümkün olduğunca yeknesak uygulamalar olmalıdır. Öncelikli olarak müfredat yönünden bir düzenleme yapılarak üniversiteler arası yeknesaklık sağlanmalıdır. Ders içerikleri düzenlenmeli, hangi derslerin yıllık/dönemlik verilebileceği yönünden bir standart geliştirilmeli ve öğrencilerin dersler arasında bağlantı kurması sağlanmalıdır.

**Çözüm önerisi:** Hukuk Fakülteleri yönünden belirlenecek yeknesak müfredat düzenli aralıklarla güncellenmelidir. Müfredat çalışması yapıldıktan sonra Hukuk Fakültesinin süresi yönünden bir tespit bulunabilecektir. Zira dört yıllık eğitim süresinin yeterlilik durumu ancak güncel bir müfredat çalışmasının yapılması akabinde tespit edilebilecektir. Her ne kadar beş yıllık bir eğitim süresi öğrencilerin ders yükünü azaltabilecek bir uygulama ise de esas olan alınacak derslerin içeriğini belirlemektir.

**Çözüm önerisi:** Hukuk Fakültesinde okutulması gereken derslere özellikle öğrencilerin hukuk nosyonunu da kazanabileceği, hukukçu kimliğini geliştirebileceği dersler eklenmelidir. Bunların yanı sıra; diksiyon, ilişki ve çatışma yöntemleri gibi Hukuk Fakültesi öğrencilerinin iletişim becerilerini geliştirmeye yönelik zorunlu dersler getirilmelidir. Sözleşme hazırlama teknikleri gibi dersler ile hukukçuların pratik hayatında da işlevi olabilecek dersler de müfredata eklenmelidir.

**8) Hukuk Fakültelerinde yabancı dil eğitimi yetersizdir.**

**Çözüm önerisi:** Hukuk Fakültelerinde yabancı dil dersleri desteklenmelidir. Özellikle günümüz itibarıyla İngilizce eğitiminin nitelikli olarak verilmesi genç hukukçular açısından önemlidir. Hukuk Fakültelerinde hazırlık programları desteklenerek %30 İngilizce programlar çoğaltılmalıdır. Ayrıca seçmeli dersler yönünden İngilizce seçmeli dersler yaygınlaştırılmalıdır.

**9) Hukuk Fakültesi öğrencileri için staj imkanları yetersizdir.**

**Çözüm önerisi:** Hukuk Fakülteleri ile kurumlar arasındaki iletişim ve iş birliği artırılmalıdır. Ankara'da bulunan Yargıtay, Danıştay, Anayasa Mahkemesi ve denetleyici düzenleyici kurumlar başta olmak üzere kamu kurumlarında staj programlarının açılması ve var olan ulusal staj programlarının geliştirilmesi için gerekli temaslar kurulmalıdır.

**10) Hukuk Fakültesi müfredatında avukatlık mesleği pratiğine ve müvekkille etkili iletişime yönelik dersler bulunmamaktadır.**

**Çözüm önerisi:** Hukuki yardımın başlangıcından bitişine kadar müvekkille olan her türlü ilişki sürecinin yönetimi, masraf ve vekalet ücretinin tahsiline ilişkin dersler ile iletişime yönelik dersler müfredata seçmeli olarak eklenmelidir.



## Meslek Geleceği ile İlgili Sorunlar Masası

<b>Koordinatörler</b>	:	Av. Aysu CANBOLAT Av. Bilal AKEL
<b>Rehber Avukat</b>	:	Av. Nihat ERCİYAS
<b>Moderatör</b>	:	Av. Berhan Yiğit KOCA
<b>Raportörler</b>	:	Av. Tuğçe DUMAN Av. Zahide ERDEM

- 1) Artan fakülte sayısı ve artan kontenjan sayısı dolayısıyla verilen eğitimin meydana getirdiği Hukuk Fakültesi mezunu profili ile geçmişte ortaya çıkan Hukuk Fakültesi mezunu profili birbirinden uzaklaşmaktadır.**

**Çözüm önerisi:** Baroya kayıtlı üyeler siyasette aktif olarak görev almaktadır. Bu güç, avukatlık mesleğinin yararına kullanılmalıdır. Yalnızca nicelik bakımından fakültelerin sayısının artırılmasının önüne geçilmelidir. Baro ve dolayısıyla aktif siyasetteki üyeleri politik bir baskı aracı olarak kullanılmalıdır.

**Çözüm önerisi:** Kontenjanlar azaltılmalı, başarı sıralamaları yükseltilmelidir. Artık yeni Hukuk Fakülteleri açılmamalıdır. Amerika'daki hukuk eğitimi ve avukatlık mesleğine giriş yöntemi model alınarak ülkemizde benzeri bir sisteme geçilmelidir.

**Çözüm önerisi:** Hukuk Fakültesi açma ve mevcut Hukuk Fakültelerinin eğitime devam etme şartlarının ağırlaştırılması gerekmektedir. Örneğin yetersiz sayıda akademik kadro ve akademik çalışma ile fakülte açılmamalıdır.

- 2) Avukat sayısının artmasıyla avukatlar kolaylıkla ulaşılabilir olmaktadır ve bu nedenle avukatlar arasındaki rekabet hırçınlaşmaktadır. Bu durum meslektaşlar arasındaki saygıyı ve mesleğimizin saygınlığını azaltmaktadır. Özellikle genç avukatlar sırf müvekkil kaybetmemek için müvekkil tarafından yapılan mesleğe yakışır olmayan tarzda söylem ve davranışları kabul etmekte, azar işitmeyi, kendisine bağırılmasını ve benzerini göze almaktadır.**

**Çözüm önerisi:** Hem rekabeti azaltmak hem de avukatların müvekkilin aşağılamalarına boyun eğmemelerini sağlamak için avukatların refah düzeyinin artırılması gerekmektedir. Bu sebeple avukatlara yeni iş alanları açılmalı, kıdemli avukatların ve baroların desteğinin alınması gibi adımlar ile mesleğin saygınlığı korunmalıdır. Ek olarak haksız rekabet hususunda baroların denetimi sıkılaştırılmalıdır.

**3) Avukat sayısının kontrolsüz şekilde arttığı bir ortamda avukatların birbirini tanınması, birbiriyile dayanışması ve meslek birliğini sağlaması zordur.**

**Çözüm önerisi:** Büyük sorunlar sadece temelden başlayan bir eğitimle çözümlenmelidir. Bu eğitim iki başlık olarak ele alınmalıdır:

\*Öncelikle mesleğin saygınlığının avukatlar arasındaki boyutu ele alınmalıdır. Avukatların birbirlerine saygı duyması gerekmektedir ve bunu sağlamak için birden çok metot bulunmaktadır, bunların en önemlisi de iletişimdir. Zira iyi bir dayanışma sergileyebilen meslek grupları, iyi iletişim kurmaktadır.

\*Vatandaşların avukatlık mesleğine ve meslektaşlarımıza saygı duymasını sağlamak için de yine sağlıklı iletişim gerekmektedir. Türkiye Barolar Birliği önderliğinde meslektaş iş birliği ile öncelikle kurumlarda çalışan yetkililer hedef kitle belirlenerek sonrasında tüm vatandaşlara yönelik olarak çizilecek avukat profili üzerine çalışılmalıdır.

**4) Avukatların bir kısmı bilgi birikimi açısından yeterli donanımına sahip değildir. Bu durum hatalı hukuki danışmanlık verilmesine yol açmaktadır. Bu sebeple de avukatlık mesleğinin saygınlığı azalmaktadır.**

**Çözüm önerisi:** Saygınlık eğitimle ve bilgiyle sağlanır. Avukat sayısı azaltılamıyorsa dahi stajyer avukatlardan başlanarak eğitim artırılmalıdır. Eğitimin artırılması için sürekli meslek içi eğitim zorunluluğu getirilmelidir. Amerika'da var olan sürekli meslek içi eğitim zorunluluğu uygulaması baz alınarak bir eğitim programı oluşturulmalıdır. Bu eğitim kapsamında her avukat baroya kaydını sürdürmek için her yıl belli bir puan toplamak zorunda olacaktır. Bu puanları ise seçenekler arasından uzmanlaştığı / uzmanlaşmak istediği alana ilişkin yapılan eğitim ve kongrelere katılarak toplayabilmelidir. Bu konseptte bir zorunluluk



getirildiğinde meslektaşların eğitim bilgisi ve kalitesi güncel ve düzenli olarak artırılmış olacaktır. Mevzuata sürekli meslek içi eğitim programının dahil edilerek yasal zemine oturtulması gerekmektedir.

**5) Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin avukata olan yaklaşımı saygı sınırlarını aşmaktadır ve herhangi bir usulsüzlük karşısındaki yaptırım olmaması veya eksik yaptırım, memurun avukata olan olumsuz tutumunu perçinlemektedir. Bu hususun çözümüne ilişkin Adalet Bakanlığı ve Türkiye Barolar Birliği sorumluluk almayarak pasif kalmaktadır.**

**Çözüm önerisi:** Kamu kurumlarında ve özellikle icra müdürlüklerinde yaşanan sorunlara ilişkin özellikle daha sık iletişim kurulan Adalet Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığı bünyesindeki kamu personellerine, avukatlara yönelik tutumlarla ilgili meslek içi eğitim düzenlenmelidir.

**Çözüm önerisi:** Yükseköğretim Kurumu ile anlaşarak üniversitelerin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerindeki hukuka giriş derslerinde avukatlık mesleği anlatılmalıdır.

**6) Günümüz dünyasında son derece etkili bir alan olan sosyal medyada avukatlar çok fazla linç edilmektedir. Bu durum eğitim ve bilgi eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Avukatlık mesleği toplumda “diplomalı dolandırıcılık, çantalı hırsızlık” vb. sıfatlarla yaftalanmaktadır. Neticede yaptığımız işin ve mesleğin değeri ve önemi bilinmemektedir.**

**Çözüm önerisi:** Türkiye Barolar Birliği ve Adalet Bakanlığının reklama veya kamu spotuna ayırdığı bir bütçesi olmalıdır. Gelişen teknoloji ile internette faydalanılarak televizyon, sosyal medya, internet siteleri gibi mecralarda hem avukatlık mesleğinin ne olduğuna hem de saygınlığına ilişkin kamu spotları yayımlanmalıdır.

**7) Avukatlık mesleği tam anlamıyla bilinmemektedir. Hukuk Fakültesi öğrencilerinin dahi avukatlık mesleğine dair bilgisi kısıtlıdır. Fakültelere mesleği anlatmak için bir avukat konuşmacı olarak ancak öğrencilerin yahut öğrenci topluluklarının çabasıyla davet edilmektedir. Mesleği anlamaya yönelik uygulamalı ders bulunmamakta, yalnızca bazı üniversitelerde “Avukatlık Hukuku” dersi seçmeli ders olarak açılmaktadır.**

**Çözüm önerisi:** Üniversiteler ile baroların sağlayacağı işbirliği ile bir dönem dahi olsa zorunlu staj uygulanmalıdır. Avukatlık hukuku yani pratiğe yönelik eğitim, Hukuk Fakültesi müfredatına zorunlu seçmeli ders olarak eklenmelidir.

**8) Avukatlık tercih olarak değil mecburiyet olarak görülmektedir. Kamu kurumlarında yeterli alımın olmaması hukukçuları serbest avukatlığa yönlendirmektedir.**

**Çözüm önerisi:** Bilirkişilikte olan sisteme benzer şekilde vekalet kotası gibi bir uygulama geliştirilmelidir. Avukatlar her dosyayla özel olarak ilgilenmek durumunda olduğu için her avukat aslında belli sayıda dosyaya bakabilmelidir. Vekalet kotası uygulaması bedava/düşük ücretli akraba işi sorununa da faydalı olacaktır. Çünkü kota getirilirse bedava/düşük ücretli hukuki hizmet tercih edilmeyecek, bu durumda diğer avukatlara da iş alanı açılmış olacaktır.

**9) Dernek, vakıf ve sendikalarda binlerce üye bulunmasına rağmen bu dernek ve vakıflar tek bir avukatla çalışmaktadır. Ayrıca sendikaların üyeleri hakkındaki bireysel işlemlere dava açamaması gerekirken Danıştayın vermiş olduğu bir karara dayanılarak bireysel işlemlere konu davalar sendikalar tarafından açılmaktadır.**

**Çözüm önerisi:** Dernek, vakıf ve sendikalara belli sayıda avukat bulundurma zorunluluğu getirilmelidir.

Çözüm önerisi : Danıştayın söz konusu kararıyla ilgili Anayasa Mahkemesine başvurulmalıdır. Sendikalar bireysel işlemlere dava açamamalıdır.

**10) Kamu kurum ve kuruluşlarında sadece avukat değil, genel olarak Hukuk Fakültesi mezunu ihtiyacı vardır. Örneğin icra müdürlüklerinde yaşanan problemlerin kaynağı hukuk bilmezlikten kaynaklanmaktadır.**

**Çözüm önerisi:** Uygulamada Hukuk Fakültesi mezunları yeni yeni icra müdürü olmaktadır. Aynı şekilde örneğin tapu müdürlükleri, ticaret sicili gibi hukukçuya ihtiyaç duyulan kurumlarda doğrudan memur olarak değil, orada karar almaya yetkili merci olarak Hukuk Fakültesi mezunları istihdam edilmelidir.

**11) Ekonomik anlamda meslek bir angaryaya dönüşmektedir. Mesleğin önemi hakkında bilinçlendirme çalışmaları yapılmamaktadır.**

**Çözüm önerisi:** Noterlikte olduğu gibi bir havuz sistemi oluşturulmalıdır. Barolarda da bu sistem olmalı, avukatlar da noterler gibi nerede ve ne kadar çalışırsa çalışsın aylık belli sabit standart bir ücret almalıdır. Bu sistemde avukat, dava açmadan önce baroya bildirimde bulunmalıdır. Baro ise yatırılması gereken miktarın yatırılmasının ardından dava açma izni vermelidir. Müvekkilin asgari tarifedeki miktarı baro bünyesinde oluşturulacak olan havuza yatırması gerekecektir. Baro buradan aidatını alabilecektir. Bu sistemde avukat, hem ücreti peşin almış olacak hem kazançta adalet olacak hem de barolar gelir elde etmiş olacaktırlar ve yine bu sistem ile gelirin bir kısmının bütün avukatlarla paylaşılması söz konusu olacaktır. Masraf avansının UYAP'ta depo edilebilmesi gibi vekalet ücreti de depo edilmelidir. Dava vekaletname ile açılıyorsa en azından tarifedeki ücret depo ettirilmeli ve bu durumda devlet de vergi kesebilmelidir.

**12) Meslek kıdemi fazla olan yaşça büyük avukatlara kıyasla genç avukatlara yönelik şiddet giderek artmaktadır.**

**Çözüm önerisi:** Acil durum butonu/tuşu uygulaması getirilmelidir. Telefon uygulaması ile bu hizmete ulaşım kolaylaştırılmalı; butona, uygulamada bir tuşla kolaylıkla basılarak polise çağrı gönderilmelidir.

**13) İşveren avukat ile işçi avukatlar arasında sık sık dava görülen bürolar, denetime tabi tutulmamaktadır ve bu bürolar hakkında disiplin soruşturması yapılmamaktadır. Barolar çok sayıda işçi avukat çalıştıran hukuk bürolarının işçi avukatları işten çıkardığı zaman oluşacak ihtilaflarla (mobbing, ücret vb.) ilgili davaları takip etmemektedir.**

**Çözüm önerisi:** Baronun süreci aktif olarak takip etmesi caydırıcı olacaktır. Sadece işçi-işveren ilişkisi çerçevesinde değil, hukuk bürolarının avukatlarla olan bütün ilişkilerini takip etmelidir. Cezalandırmak son çare olmalı ancak ısrarlı şekilde mesleği zora sokan bir duruma gidildiğinde ilgili baro tarafından disiplin süreci başlatılmalıdır.

**Çözüm önerisi:** Baro denetiminin artması avukatlar üzerinde olumlu anlamda psikolojik baskı oluşturarak disiplin sağlayacaktır.

**14) İşçi avukatlarla ilgili en büyük problem ücret konusudur. İşçi avukat ya ücretini alamamakta ya da emeğinin karşılığı bir ücret elde edememektedir. Bu nedenle çıkan tartışmalar sonucu işçi avukat ya işten çıkarılmakta veya istifa etmek zorunda bırakılmaktadır.**

**Çözüm önerisi:** BaroBank uygulaması ile avukatların (özellikle sözleşmeli /işçi avukatların) ücretlerinin bu uygulama üzerinden ödenmesi sağlanmalıdır. Bu sistemde ücret önce baro hesabına yatırılmalı, ardından söz konusu ücret işçi avukatın hesabına yatırılmalıdır. Bu uygulama asgari ücretin altında çalışan avukatın kalmaması için önemlidir. Bu yöntemle ücretler denetim altına alınmalıdır.

**15) İstanbul ve Ankara'da açılmış olan ikinci barolar sebebiyle sayılı baro problemi yaşanmaktadır. Baroların talepleri siyasi nedenlerle reddedilebilmektedir. Ek olarak müvekkiller tarafından avukata hangi numaralı baroya kayıtlı olduğu sorulmakta ve bu durum hem dosya kaybına hem de avukatlar arasında kutuplaşmaya neden olmaktadır.**

**Çözüm önerisi:** İvedilikle tek baro sistemine geçilmelidir. Barolar meslek ve mesleğin sorunları ile ilgilenmeli, siyasetten uzak kalmalıdır.

**16) Hukuk sistemimizde taraf vekilliği zorunluluğu bulunmamaktadır.**

**Çözüm önerisi:** Adli Yardım ve CMK uygulamalarının çerçevesi genişletilmelidir; bu durumda vekille temsiliyet ve taraf vekilliği zorunlu olmadan teşvikle artırılmış olacaktır.

**17) Uzlaştırma kurumunun avukatların tekelinde olmaması problemdir.**

**Çözüm önerisi:** Yalnızca avukatlar uzlaştırmacı olabilmelidir. Yasal düzenlemenin çerçevesi bu şekilde çizilmelidir.

**18) Avukatlık mesleğinde yeni alanlar açılmamaktadır.**

**Çözüm önerisi:** Aile avukatlığı projesi ile vatandaşlara etkin ve ulaşılabilir hukuk desteği sağlanmalı ve genç avukatların bu projede yer alması sağlanmalıdır. Bu uygulamada herkesin bir avukatı olacaktır ve avukata vekaletname düzenlenmesi zorunlu hale getirilecektir. Olası mağduriyetlerin önlenmesi amacıyla tebligatlar avukata yapılacaktır. Avukat ise gelen tebligatlar hakkında müvekkillerini bilgilendirecek, böylece kişi herhangi bir dolandırıcılığa maruz kalmayacaktır. Avukata bu işler için aylık belli bir miktar ödeme yapılacaktır. Ancak sonrasında dava açmak gibi başkaca bir hukuki işlem gerekirse onunla ilgili ayrıca minimum avukatlık asgari ücret düzeyinde anlaşma yapılacaktır.

**Çözüm önerisi:** Vekaletname düzenleme, ihtarname çekme benzeri yetkiler avukatların tekeline bırakılmalıdır. Önceden İmar Bankası dosyalarında buna benzer bir uygulama yapılmıştır. Binlerce mağdur olduğu için avukatlar tek bir dilekçe ile kendilerinin temsilci olduğunu gösterir bir belge hazırlayarak onunla duruşmalara girmişlerdir. Binlerce avukat uygulamada bunu yaptığı için kabul edilmek durumunda kalmıştır.

**Çözüm önerisi:** Şirket sözleşmeleri hazırlanması yetkisi münhasıran avukatlara devredilmelidir.



## Stajyer Avukatlar ile İlgili Sorunlar Masası

<b>Koordinatörler</b>	:	Av. Aysu CANBOLAT Av. Bilal AKEL
<b>Rehber Avukat</b>	:	Av. Demir AKAN
<b>Moderatör</b>	:	Av. Eren YIKARBABA
<b>Raportörler</b>	:	Av. Melike TÜRK Av. Elif Erva TÜRK

**1) Adalet Bakanlığına bağlı şekilde yapılan ilk altı aylık staj süresi boyunca, Adalet Bakanlığı tarafından herhangi bir ücret ödemesi yapılmamaktadır.**

**Çözüm önerisi:** Adalet Bakanlığı tarafından hakim-savcı stajyerlerine ödenen maaş gibi altı aylık adliye stajı süresince stajyer avukatlara da bir bütçe ayrılmalıdır. Stajyerler ilk altı aylık süreçte tüm gün adliyede bulunmaktadır. Bu nedenle Adalet Bakanlığı tarafından ilk altı aylık süreçte stajyer avukatlara yönelik bir ücret ödemesi yapılması gerekmektedir.

**2) Stajyer avukatlar, avukatlık ofisleri tarafından ucuz iş gücü olarak kullanılmaktadır.**

2022 yılında İzmir Barosu stajyer avukat temsilciliği tarafından yapılan anket çalışmasında, stajyer avukatların %59'u 2.000,00 TL'nin altında çalıştığını belirtmiştir. Anketin yapıldığı dönemde aylık sınırı 4.000,00 TL, yoksulluk sınırı ise 14.000,00 TL olarak belirlenmiştir. 2023 yılında güncel stajyer avukat ücretleri 2.500,00-3.000,00 TL arasında değişmektedir. 2023 yılı Mart ayı aylık sınırı 9.500,00 TL, yoksulluk sınırı ise 30.000,00 TL olarak belirlenmiştir. Stajyer avukatlar minimum 45 saat çalışmaktadır.

**Çözüm önerisi:** Barolar tarafından yayımlanan tavsiye niteliğindeki asgari ücret tarifesinde stajyer avukata ödenmesi gereken asgari bir ücret belirlenmelidir. Asgari tarifede stajyer avukat için bir ücret tayin edilir ve bunun denetimi yapılırsa, stajyer avukatın emeğinin sömürülmesinin önüne geçilecektir. Türkiye Barolar Birliğinin yayımlanmış olduğu asgari ücret tarifesi tüm Türkiye'de geçerlidir, fakat alım gücü

şehirlerde farklılıklar göstermektedir. Bu sebeple bu asgari tutar belirlenirken baroların kendi yayımladığı asgari tarifenin dikkate alınması önem arz etmektedir.

### 3) Staj dönemi verimsiz ve kalitesiz geçmektedir.

Staj sürecinin kalitesi denetlenmemekte, yanında stajyer çalıştıran işveren avukata bu dönemin verimsiz geçmemesi için herhangi bir yaptırım uygulanmamaktadır. Yanında stajyer çalıştıran avukatlara staj sürecinin verimli geçebilmesi için zorunluluklar getirilmesi gerekmektedir.

**Çözüm önerisi:** Baronun verdiği eğitim süreleri artırılmalıdır. Müvekkillerle görüşme, dilekçe yazımı, adliye personeli ile iletişimde nelere dikkat edilmesi gerektiği gibi uygulamaya yönelik eğitimlerle birlikte Hukuk Fakültesinde gördüğümüz teorik eğitim harmanlanarak bir eğitim verilmelidir. Bunun için baroda verilen eğitime pratik dersi mahiyetinde dersler eklenmelidir.

**Çözüm önerisi:** Emsal dosyalar üzerinden Hukuk Fakültesinde verilen eğitimin dışında, uygulamada dosya takibi hususunda neler yapılması gerektiği anlatılmalıdır.

**Çözüm önerisi:** Nezaket, diksiyon ve hitabet gibi dersler baro eğitimi kapsamına alınarak bu eğitimlerin alınması zorunlu tutulmalıdır.

**Çözüm önerisi:** Yanında stajyer avukat çalıştıracak işveren avukatların bir eğitime tabi tutulması gerekmektedir. Stajyer avukatın neden yanında çalıştığı, iş tanımı, staj döneminin nasıl geçirilmesi gerektiğinin bilincinde olması gerekmektedir. Bu kapsamda stajyer avukatın yanında çalıştığı işveren avukat hakkında bağlı bulunduğu baroya aylık raporlar vermesi, baronun belirleyeceği ve oluşturacağı denetim ekipleri tarafından belirli aralıklarla ofis ortamının denetlenmesi ve baroların stajyer avukatların yanında olduğunu göstermesi gerekmektedir.

**Çözüm önerisi:** İlk altı aylık adliye stajı döneminin verimli hale gelebilmesi için reformların yapılmalıdır. Her staj grubuna bir Cumhuriyet Savcısı bir gününü ayırarak eğitim vermelidir. Aynı şekilde her staj grubuna birer hakim bir gün süreyle eğitim vermelidir.



**Çözüm önerisi:** Stajyer avukatların adliye stajı döneminde, staj yaptığı her mahkemedeki staj dönemine ilişkin bir rapor düzenlemesi gerekmektedir.

**Çözüm önerisi:** Baro tarafından stajyer avukatlar arasında yapılacak bir anket çalışması ile talep edilen konularda eğitimler düzenlenmelidir.

**Çözüm önerisi:** AVSA'nın yapmış olduğu eğitimler stajyer avukatlar için ücretlidir ve stajyer avukatlar için ayrılan kontenjan çok yetersizdir. Baro AVSA'nın ücretli eğitimlerinde kullanılmak üzere stajyer avukatlara aylık olarak eğitim kartı vermeli ve stajyer avukatların eğitimi için fon oluşturulmalıdır. Ayrıca AVSA'nın ücretli eğitimlerine ücretsiz şekilde katılmak için her bir stajyere belirli sayıda eğitim hakkı verilmelidir.

**Çözüm önerisi:** Baro tarafından yayımlanan staj rehberi güncel değildir, bu rehberin her sene düzenli şekilde yenilenmesi gerekmektedir.

#### 4) Stajyer Avukatlar staj yeri bulmakta zorluk yaşamaktadırlar.

**Çözüm önerisi:** Staj yeri bulamayan stajyer avukatın iş arama sürecine bağlı bulunduğu baro dahil olarak destek olmalıdır. Uygulamada yapılmaya çalışılan ancak danışmanların inisiyatifinin önüne geçmeyen bir durumdur. Baro bünyesinde bir sistem oluşturulacaksa kuralları olan bir sistem oluşturulmalıdır.

**Çözüm önerileri:** Baro levhada ilan veren avukatlar; ofislerini, hangi alanda çalıştıklarını net bir şekilde açıklamamakta, buna ek olarak baro ilan sayfasında kelime sınırlaması bulunmaktadır. Bu süreçte ilandan yeterince bilgi alamayan stajyer avukatların çağırıldıkları tüm ofislere gidip gelmesi gerekmektedir. Bu durum stajyer avukat için hem maddi anlamda hem de zaman harcama anlamında külfet oluşturmaktadır. Bu sebeple baro levhası sistemi yeniden düzenlenmeli, kelime sınırı kaldırılmalı, meslektaşlar taleplerini net bir şekilde belirtebilmeli ve bunların denetimi barolarca yapılmalıdır. Bu sayede sürekli ilan veren avukatların yanında staja başlayan stajyer avukatlarla iletişime geçilerek niçin ilgili ofisten ayrıldıkları tespit edilmelidir. Bu ihbarlar doğrultusunda gerekli görüldüğü takdirde baro tarafından işveren avukat hakkında disiplin soruşturması başlatılmalıdır. Bu konuda sürdürülebilir denetleyici

bir kurul oluşturulur ise ilanlar için denetleme daha sağlıklı şekilde yapılabilecektir.

**5) Stajyer avukatlara ait bir kurul bulunmamaktadır. Grup sözcüleri oluşumu yeterli olmamaktadır.**

**Çözüm önerisi:** Grup sözcülüğü sistemi verimli işlememekte, işler çok yavaş ilerlemektedir. Grup sözcüleri alt kurulunun yetersiz kalmasında en büyük etken kalıcı bir hafıza oluşturulamamasıdır. Çünkü grup sözcüleri her dönem değişmekte ve bir önceki grup sözcüleri yeni dönemde grup sözcüsü olan meslektaşlara deneyimlerini net bir şekilde aktaramamaktadır. Kurumsal bir hafızanın oluşması ve deneyimlerin bir sonraki dönem sözcülerine aktarılması adına barolar bünyesinde grup sözcüleri alt kurulunun oluşturulması gerekmektedir.

**6) Yan giderler stajyer avukatlar için ağır bir külfettir.**

Staja başlarken staj kaydiye ücreti ve staj sonunda; giriş keseneği, kimlik ve ruhsat ücreti ile ruhsat harcının ödenmesi zorunludur.

**Çözüm önerisi:** Bu ödemeleri bir stajyer avukatın ailesinin desteği olmadan ya da başka bir işte çalışmadan yapabilmesi mümkün değildir. Bahsi geçen ücretlerin mesleğe başladıktan sonra vade belirlenerek alınması gerekmektedir.

**Çözüm önerisi:** Bakanlık ile görüşülerek bu ödemelerin yapılabilmesi için stajyer avukatlara kredi imkanı sağlanmalıdır.

**Çözüm önerisi:** Avukatlık mesleğinin icra edildiği yıllar içerisinde aidat ödemesine benzer bir şekilde ilgili ödemeler tahsil edilmelidir.



ANKARA  BAROSU  
100  
yıl



Atatürk Bulvarı No: 40 Adliye Sarayı  
Kat: 5 Sıhhiye-ANKARA / TÜRKİYE



T 0312 416 72 00  
F 0312 416 72 80



[www.ankarabarusu.org.tr](http://www.ankarabarusu.org.tr)  
[ankarabarusu@ankarabarusu.org.tr](mailto:ankarabarusu@ankarabarusu.org.tr)