

Avukatların Ekonomik Sorunları ve Çözüm Önerileri

avukatları da olumsuz yönde etkilediği belirtilmiş, arabuluculuğa sınavsız kabule ilişkin uygulamaların sonlandırılması önerilmiştir.

Bir kısım kıdemli meslektaşın büyük ofisler kurduğu tüm işleri ise yanında çalışan avukat ve stajyer avukatlara yaptırdığı, bu durumun meslek etiğinden yoksunlukla ilgili olduğu, hukuk fakültelerinde verilen meslek etiği eğitiminin yeterli olmadığı belirtilerek hukuk fakültelerinin niteliksizliği ifade edilmiştir.

Hukuk fakültelerinin azaltılması gibi çözüm önerilerinin uzun vadeli olduğu, kısa vadede Baro tarafından stajyerlere verilen meslek etiği eğitimi verilmesi gerektiği belirtilmiştir. SEM derslerinin verilmesinde bir müfredat sisteminin belirlenmesi, meslek etiği problemlerinin önüne geçebilmek için de SEM derslerine hukuk felsefesi ve meslek eğitiminin eklenmesi önerisi sunulmuştur.

Kıdemli avukat ile genç avukat arasında açılan ekonomik ayrılığın ve işçi olarak çalışan avukatların yaşadığı problemlerin kıdemli avukatların birçoğunun pastayı paylaşmak istememesinden kaynaklandığı ve sömürü sisteminin oluşmasında bu meslektaşların da suçunun olduğu belirtilmiştir. Bu noktada Baronun işçi avukatların çalışma koşullarını denetlemesi ve takip etmesi, ücretin Baro tarafından denetlenmesi, disiplin ve denetleme hususlarına Baroların daha çok önem vermesi gerektiği ifade edilmiştir. Meslektaşlara duyuru yapılması veya bu konudaki disiplin kararlarının KVKK'ya uygun olarak paylaşılması önerilmiştir. Bunun sonucu olarak genç meslektaşların baroların yanında olduğu düşüncesi ile ihbar etme hususunda daha cesaretli olabileceği belirtilmiştir.

Yeni başlayan bir avukat için vergi kaydının nasıl açılacağı, serbest meslek makbuzunun nasıl kesileceği vb. konuların SEM müfredatına alınması gerektiği belirtilmiştir.

Bağkur ve gelir vergisi avantajı gibi ekstra yolların yıl sınırı yükseltilmesi öneri olarak sunulmuştur.

KDV yönünden vergi muafiyeti getirilmesi, özellikle CMK ücretlerinin KDV'den muaf tutulmasının sağlanması gerektiği belirtilmiştir.

Avukatlık Kanununun güncel avukat sayısı baz alındığında yetersiz olduğu ve yenilemeye gidilmesi gerektiği belirtilmiştir. Avukatlık ile başkaca mesleklerin birlikte yürütülememesi hakkındaki yasak durumuna eleştiriler getirildiği gibi mesleğin niteliği bakımından bu yasaklılığın sebepleri olduğu ve uygun olduğu da dile getirilmiştir.

İzmir Barosunun Genç Ofis uygulamasının daha güzel ve gelişmiş bir hale getirilmesi, sanal ofislere benzer bir sistem kurulması, kapasitesinin artırılması önerilmiş, genç ofis sözleşmesinin güncellenmesi gerektiği belirtilerek genç ofisin 1 yıllık kullanım hakkının olması eleştirilmiş, sürenin uzatılması, ayrıca genç ofis uygulamasının meslektaşlara tanıtılması önerilmiştir.

Kira sözleşmeleri nedeniyle ödenen stopajdan avukatların muaf tutulması için düzenleme yapılması önerisi sunulmuştur.

Avukatların Ekonomik Sorunları ve Çözüm Önerileri

Tevkili tek başına gelir kaynağı olarak kullanan meslektaşlar, tevkil gruplarında yapay zeka kullanarak ilk tevkili almaya çalışanlar ve tevkil gruplarını komisyonculuk amacı ile yöneten grup yöneticileri olduğu olduğu belirtilerek bu durum eleştirilmiştir.

Başka il sınırları içindeki işlerde tevkilin Barolarca sınırlandırılması konusunda tartışma yürütülmüş ancak bu durumun uygulamada zor ve yararsız olacağı sonucuna varılmıştır.

Yine tevkilde kısıtlama getirilmesi konusunda yapılan tartışmalarda bu sınırlamanın denetlenmesinin zor olduğu ve sınırlamanın genç avukatların daha çok mağduriyetine yol açacağı, ayrıca duruşma tevkili haricinde dosya inceleme, evrak sorgulama vs. hususlarında mesleki dayanışma açısından olumsuzluklar yaşanacağı sonucuna varılmıştır.

TBB tarafından tevkile yönelik asgari tarife düzenlenmesi gerektiği belirtilerek tevkil yönlendirmesinin de Barolar tarafından yapılması önerilmiştir. Bu durumun uygulamadaki tevkil ücreti alamama sorununun da çözümü olacağı değerlendirilmiştir.

Tevkil açısından OCAS benzeri bir sistem kullanılabilmesi önerisi sunulmuştur.

Tevkil konusunda kanuni düzenlemenin yetersiz olduğu, kanundaki düzenlenmiş haliyle tevkilin uygulamadaki tevkil ile uyuşmadığı değerlendirilmiş, bu kapsamda konunun güncel mesleki şartları ve uygulamayı kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmesi, tevkilin tanımının, sınırlar ve ücretin ve ücrete ne zaman hak kazanıldığına kanunda yer alması gerektiği belirtilmiştir.

e-duruşma altyapısının iyileştirilmesinin tevkili azaltacağı belirtilmiştir.

Kıdemli avukatların CMK almalarının genç avukatlar üzerindeki etkisi değerlendirilmiş. Kıdemli avukatların yaşadığı ekonomik sorunların varlığı da dikkate alınarak kıdemli avukatların CMK sisteminden görev almaması yönündeki uygulamaların hakkaniyetli olmayacağı sonucuna varılmıştır. Genç avukatlar için ise CMK görevlendirmelerinde yarım puan eklenmesi önerilmiştir.

Hakim savcılarının avukatlığa geçmesi hususunda Avukatlık Kanununun 4'üncü maddesi uyarınca staj yapmaksızın mesleğe başlamaları eleştirilmiş, bu şekilde mesleğe geçiş yapan yeni avukatların avukatlık meslek etiğine ve pratiğine hakim olmadan mesleğe geçişleri ile meslek etiğine aykırı davranışlar sergilediği ve bu durumun haksız rekabet oluşturduğu belirtilmiştir.

Reklam yasağına ilişkin meslektaş ihbarında, ihbar eden kişiye ilişkin bilgilerin ihbar edilen meslektaşına iletilmesinin ihbar istatistikini düşürdüğü ve gizlenmesi gerektiği görüşü ileri sürülmüş; ancak bu görüşe yönelik olarak ihbar edilen kişinin de bunu bilmeye hakkı olduğu ve savunması açısından bu bilginin önemli olduğu eleştirisi getirilmiştir.

Sosyal medya aracılığı ile paylaşılan hukuki değerlendirme yazılarının reklam yasağına aykırı olduğu belirtilmiştir, ancak bu hususlarda işlem yapılmadığı ifade edilmiştir.

Bazı konsoloslukların kendi sitelerinde birlikte çalışılan avukat isimlerine yer verdikleri, bu yönlendirmenin hukuka aykırı olduğu belirtilmiştir.

Avukatların Ekonomik Sorunları ve Çözüm Önerileri

Avukat Hakları Merkezi kapsamında alt çalışma grubu kurulması ve reklam yasağına aykırı paylaşımlarda bulunan meslektaşların bu grupça belirlenip hakkında işlem yapılması önerilmiş; ancak öneri bir meslek örgütünün mensubu meslektaşlarının ceza almasına yönelik bu boyutta düşmanca bir çalışma yürütmesinin meslek etiğine ve Baroların amacına aykırı olduğu belirtilerek eleştirilmiştir.

Reklam yasağı ihlaline ilişkin yapılan ihbar ve şikayette ücret alınması konusu görüşülmüş, en azından meslektaşların ihbarlarında bu ücretin alınmaması önerilmiştir.

Reklam yasağı kapsamında Baro tarafından yürütülen disiplin soruşturmalarından elde edilen veri ile KVKK ihlali yapılmaksızın emsal karar havuzu oluşturulması ve emsal kararların internet sitesinde dergide yayınlanması Baro adına mesaj ile meslektaşlara iletilmesi önerilmiştir.



Avukatların Ekonomik Sorunları ve Çözüm Önerileri

5-EKONOMİK SORUNLARIN İŞÇİ AVUKATLAR YÖNÜNDEN ELE ALINMASI BAŞLIĞINA İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELER

“İşçi avukatlık modelini avukatlık mesleğinin doğasına uygun buluyor musunuz? İşçi avukatların çalışma koşulları, ekonomik sürdürülebilirliklerini nasıl etkiliyor? Özellikle yoğun iş yükü, fazla mesai ve düşük ücretler gibi faktörler mesleki motivasyonu ve verimliliği nasıl etkiliyor?”

“İşçi avukatın ücreti nasıl belirlenmelidir? Belirlenen ücrete uyulmadığı takdirde ne tür denetim mekanizmaları olmalıdır ve nasıl çalıştırılmalıdır?”

“İşçi avukatlığın sorunlarını ortadan kaldıracak şekilde çalışma modeli bulunabilir mi?” soruları üzerine yapılan değerlendirmeler sonucunda;

Avukatlık mesleğinin temelinde bağımsızlık ilkesinin yer aldığı, savunmanın bağımsızlığının avukatlık mesleğinin doğasını ve etik değerlerini şekillendiren en önemli unsurlardan biri olduğu, ancak avukatların üstlenebileceğinden fazla iş almasının ve bu iş yüküne yetişememesinin sonucunda işçi avukatlık modelinin ortaya çıktığı, işçi avukatlığın mesleğin doğasındaki bağımsızlık ilkesine aykırı olduğu tespiti yapılmıştır.

İşçi avukatlık modelinin mesleği bağımsız bir şekilde yürütme imkanını kısıtladığı, avukatlık mesleğinin özünden uzaklaşmasına neden olduğu belirtilmiştir.

İşçi avukatların yaptıkları işin ekonomik karşılığını tam olarak alamadıkları, sosyal güvenlik haklarından yeterince faydalanamadıkları ve çalışma koşulları açısından adil olmayan bir sistemle karşı karşıya kaldıkları, bu durumun hem ekonomik sürdürülebilirliklerini zora soktuğu hem de psikolojik olarak olumsuz etkiler yarattığı tespiti yapılmıştır.

İşçi avukatların mesleğin doğasına aykırı şekilde bağımsız bir savunma faaliyeti yürütemedikleri, bunun yerine işverenlerinin talepleri doğrultusunda hareket etmek zorunda kaldıkları, bu durumun meslek kurallarının ve etik ilkelerin yok sayılmasına yol açtığı, avukatlık mesleğinin yozlaşmasına neden olduğu, ayrıca, tam bağlı veya yarı bağlı gibi farklı sömürü biçimlerinin ortaya çıktığı, avukatların mesleki bağımsızlığını tamamen ortadan kaldırmakta ve onları savunmanın bir parçası olmaktan çok, işverenin bir çalışanı haline getirdiği değerlendirilmiştir.

Staj döneminin ise angarya yasağına aykırı düzenlendiği, genç meslek mensuplarının mesleki gelişimlerini engellediği ve onları daha en baştan sömürüye dayalı bir çalışma modeline ittiği, bu durumun avukatlık mesleğinin özünü ve değerlerini korumak yerine, mesleğin piyasalaşmasına ve tekelleşmenin normalleşmesine katkı sağladığı tespiti yapılmıştır.

Sonuç olarak, işçi avukatlık modeli, avukatlık mesleğinin bağımsızlık ilkesine ve mesleğin doğasına uygun bir sistem olmadığı, işçi avukatların özlük hakları ve ekonomik sürdürülebilirlikleri açısından daha güçlü yasal düzenlemelere ihtiyaç olduğu, mesleğin yozlaşmasının önüne geçmek ve savunmanın bağımsızlığını korumak için avukatlık

Avukatların Ekonomik Sorunları ve Çözüm Önerileri

mesleğinin temel değerlerine uygun bir çalışma modelinin geliştirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

İşçi avukatın ücretinin, yaptığı işin niteliği, iş yükü ve kıdemine uygun bir şekilde belirlenmesi, Avukatlık Meslek Kuralları 33/A (Ek madde: Türkiye Barolar Birliğinin 17- 18 Aralık 2022 tarihinde Çanakkale’de yapılan XXXVII. Olağan Genel Kurul kararıyla) "Bağlı çalışılan avukat ile bağlı çalışan avukat arasında mesleki anlamda eşitlik ilkesi geçerlidir. Bu ilişki, unvanın ve işin gerektirdiği saygı ve güvene uygun biçimde düzenlenir. Bağlı çalışılan avukat, bağlı çalışan avukata yönelik davranışlarında meslek kurallarını ve avukatın bağımsızlığını gözetir; mesleki gelişimi için gerekli imkânları tanır. Bağlı çalışılan avukat, bağlı çalışan avukatın iş tanımını ve ücretini; meslektaşlık bilincine, mesleğin itibarına ve işin niteliğine göre belirler." şeklindeki düzenlemenin uygulanmasına özen gösterilmesi ve uygulanıp uygulanmadığının denetlenmesi gerektiği belirtilmiş, özellikle staj döneminden itibaren meslektaşların bu konuda bilgilendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Haksız işten çıkarılmaya, sigortasız çalıştırılmaya, sigortanın asgari ücret üzerinden gösterilmesine, esnek çalışma saatlerine, keyfi hafta sonu çalışmalarına, kullandırılmayan izinlere, her türlü hak gaspına ve meslek etiğine aykırı davranışlara maruz bırakılmaya karşı güvence getirilmesi için;

- Bir hukuk bürosunun işçi avukat çalıştırma sayısı sınırlandırılması (Bu sayede avukatlara düşen iş payının artacağı öngörülmüştür.)
- İşçi avukat ücretlerinin belirlenen taban ücretten az olmaması
- İşçi avukatların çalışma koşullarının avukatlar için makul olan koşullar seviyesine getirilmesi
- İşveren avukatlara işçi avukat çalıştırma kotası getirilmesi
- İşçi avukatların sigorta primlerinin gerçek bedelden gösterilmesi
- İşveren avukatların, çalıştırdığı işçi avukatların baro aidatlarını da ödemekle yükümlü olması ve
- Çalıştırdığı işçi avukat sayısına göre Baro aidatı miktarının artırılması

önerileri sunulmuştur.

Ücretin belirlenmesinde;

Taban Ücret Belirlenmesi Önerisi: Her işçi avukata, TBB Avukatlık Asgari Ücret Tarifesinin üzerinde yaşam maliyetlerini karşılayacak bir taban ücret ödenmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu bağlamda her Baronun bir İşçi Avukatlar Merkezi ve Avukat Hakları Merkezi üyelerinden oluşturulacak bir "İşçi Avukatlar Ücret Belirleme Komisyonu" kurulması ve Komisyon tarafından bir avukatın asgari yaşam koşullarını karşılayacak ücretin belirlenmesi konusunda çalışma yapılmasının sağlanması, gerekirse bilirkişi marifetiyle yaşam koşullarının belirlenmesi, her Baronun belirlediği tavsiye niteliğindeki bu ücretin TBB’ ye iletilmesi ve TBB tarafından uygun bulunması halinde belirlenen ücretin AAÜT’de yayımlanmak üzere Adalet Bakanlığına sunulması önerilmiştir.

Prim Sistemi Önerisi: Dava başına alınan kazanç veya ofisin genel gelirindeki artışa katkı sağlayan işçi avukatlara prim ödenmesi yönünde önerisi sunulmuştur.

Avukatların Ekonomik Sorunları ve Çözüm Önerileri

Çözüm Ortaklığı Önerisi: Seçenek model olarak avukatların işini ve bu işin karşılığı olan ücretini işi birlikte yapacağı meslektaşıyla paylaşması şeklinde bir model öneri olarak sunulmuştur. Bu noktada işi yapacağı meslektaş ile işin sınırlarını belirlemek üzere bir anlaşma yapılabileceği belirtilmiştir.

Fon Önerisi: Sigorta primine eklenecek ücret ile toplamda 3 yıl işçi avukat olarak çalışanlara teşvik fonları sağlanması konusunda çalışma yapılabileceği belirtilmiştir.

İşçi avukatlar ile işveren avukatlar arasında iş sözleşmesi yapılarak bu iş sözleşmelerinin Baroya sunulması ve Baro tarafından onaylanmasının zorunlu hale getirilmesi önerilmiştir. Sözleşmenin detaylarında özlük haklarının korunmasına dikkat edilmesi, işçi avukatın fazla çalışmaya rıza gösterip göstermediği hususunun açıkça yer alması, fazla çalışma yaptığı takdirde fazla çalışma ücretinin korunması gerektiği belirtilmiş, yapılacak iş sözleşmesine "*cumartesi ve pazar günleri, resmi tatiller iş günlerinden sayılmaz.*" ibaresinin eklenebileceği ifade edilmiştir. Sözleşmenin Baro tarafından onaylanması yoluyla sözleşmelerde belirtilen ücret, fazla mesai, sosyal güvenlik ve diğer özlük haklarının kontrolünün, asgari standartlara uygun hale getirilmesinin, sözleşmelerin kayıt altında tutulmasının sağlanabileceği, bu durumun işveren avukatların sorumluluğunu da artıracakı belirtilmiştir.

Baroların, işveren avukatların işçi avukatlarla yaptığı sözleşmelere ve ödeme sistemlerine ilişkin periyodik denetimler gerçekleştirmesi, belirlenen asgari ücret tarifesine uyulup uyulmadığını kontrol etmek için işçi avukatlardan maaş bordroları veya banka dekontları talep edilmesi önerilmiş, işçi avukatların haftalık çalışma saatleri, mesai düzeni ve sosyal güvenlik haklarının yerine getirilip getirilmediğinin denetlenmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır.

Denetimlerin sonuçları düzenli olarak raporlanması ve ihlaller tespit edildiğinde gerekli yaptırımların uygulanması gerektiği belirtilmiştir.

Baroların, işçi avukatlar için anonim olarak şikayetlerini iletebilecekleri bir başvuru mekanizması oluşturması önerilmiştir.

Şikayetlerin disiplin kurulları tarafından değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Yapılan değerlendirme sonucunda ilk ihlalde işveren avukatla uyarı cezası verilmesine, devamında idari para cezası uygulanmasına, tekrar eden ihlallerde ise işveren avukatın mesleki faaliyetinin belirli sürelerle sınırlandırılmasına ya da avukatlık ruhsatının askıya alınmasına olanak tanıyan bir model önerilmiştir.

Yine TBB bünyesinde bir "İşçi Avukatlar Merkezi" kurulabileceği, bu merkez eliyle Baroların denetim süreçlerinin koordine edilerek ihlallerin merkezi bir yapıda değerlendirilmesinin sağlanabileceği belirtilmiştir.

Avukatların Ekonomik Sorunları ve Çözüm Önerileri

ÇALIŞTAYA KATILAN AVUKATLAR:

BİRİNCİ MASA: Av. BETÜL DAYIBAŞ, Av. GİZEM SİDAL, Av. HALİL SEZAI BİLEN, Av. KASIM AKBAŞ, Av. MÜCTEBA KILIÇ, Av. OĞUZHAN ASLAN, Av. ÇAĞLAR YILMAZ, Av. DORUK ÖZCAN, Av. FATMA ÖKTEM, Av. MUSA HANCI, Av. MUSTAFA YILMAZ TURGUT

İKİNCİ MASA: Av. CANBERK BİLİR, Av. CEM DAMAR, Av. ESRA ŞENKAL, Av. FIRAT YILMAZ YAKAN, Av. MELİSA TATLI, Av. BURAK YILMAZ, Av. EFEHAN MİHAİ ERGİNER, Av. ERDEN BARIŞ SARAN, Av. HÜMEYRA ERTOSUN, Av. MEHMET ÖZDEMİR, Av. SENCER ADALI

ÜÇÜNCÜ MASA: Av. AYSİMA İLTER, Av. ENSAR AKTÜRK, Av. İLKE ÇİÇEK, Av. TUĞÇE NAZLI AKIN, Av. AYNUR KAVAS AT-AZ, Av. FATOŞ ÜLKER, Av. HABİBE NAZ YAPRAK, Av. HASAN KARACAOĞLAN, Av. MERVE BEKİROĞLU, Av. UĞUR VURAL

DÖRDÜNCÜ MASA: Av. ALİ BAY, Av. BÜŞRA NUR ÖZDEMİR, Av. CEMRE UÇAR, Av. MEHMET YAŞAR, Av. NAZAN AKŞAHAN DUYAN, Av. ÖZGÜR ÇAĞRI ERTEM, Av. BERK ALİ KOÇER, Av. DUYGU ÖZTÜRK, Av. İPEK SARICA, Av. UĞUR ERDOĞAN

BESİNCİ MASA: Av. AYŞEGÜL KARPUZ TÖR, Av. BERDAN YURTSEVER, Av. NURAN ASUDE ÖZTÜRK, Av. TELAT ÇEKİÇ, Av. GÖRKEM BAŞ, Av. MELİSA TOPÇU, Av. MURAT EREN, Av. ÖZLEM BALIM, Av. UZAY ERBEK

