

STAJYER AVUKATLAR ÇALIŞTAYI SONUÇ BİLDİRGESİ

17-18 Haziran 2022



İZMİR BAROSU

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ	1
ÇÖZÜM ÖNERİLERİ.....	5
ÇALIŞMA ŞARTLARI VE ÜCRET	11
HUKUK MESLEKLERİNE GİRİŞ SINAVI VE MEVZUAT	33
KARŞILAŞTIRMALI ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUK STAJYERLERİ	49
STAJ EĞİTİM MÜFREDATI	66
TÜRKİYE'DEKİ HUKUK FAKÜLTELERİNİN NİTELİĞİ	74
KATILIMCI LİSTESİ	80

GİRİŞ

İzmir Barosu ev sahipliğinde, hazırlık süreci Stajyer Avukatlar Komisyonu tarafından sekiz ay süren emek sonucunda hazırlanan ve 17-18 Haziran 2022 tarihinde İzmir’de gerçekleşen “Stajyer Avukatlar Çalıştayı” ile yıllardır süregelen stajyer avukatlık sorunları iki gün boyunca tartışılmış ve taleplerin ayrıntılı bir şekilde anlatıldığı rapor hazırlanmıştır. İzmir Barosu Stajyer Avukatlar Komisyonu tarafından yaklaşık sekiz aylık bir hazırlık süreci sonucunda gerçekleşen Çalıştay 37 barodan toplam 100 stajyer avukat katılmıştır.

Çalıştay öncesinde sorunların tespiti ve için ön çalışma raporu hazırlanabilmesi ve 18 Şubat 2022 tarihinde İzmir Barosu stajyer avukatlarına yönelik “*Stajyer Avukat Sorun Tespiti Anketi*” yapılmıştır. Yapılan ankete 247 stajyer katılmış ve anket sonucuna göre bir rapor hazırlanmıştır. Hazırlanan rapor İzmir Barosu mart ayı bülteninde yayımlanmış ve ön çalışma raporu için de yol gösterici olmuştur.

Söz konusu anket ve bu anket doğrultusunda yapılan çalıştay bizlere göstermiştir ki stajyer avukatlar ülkenin her yerinde benzer sorunlar yaşamaktadır ve suni çözümler bu sorunlara herhangi bir katkı sunmamaktadır. Adliyelerde yeterli deneyim kazanamayan, ücret alamayan, usta-çırak ilişkisi kisvesi altında aslında işçi-patron ilişkisiyle yanında staj yapılan avukat tarafından mobbinge maruz kalan stajyer avukatların ihtiyaçları; diğer hukuk meslekleri stajyerleri gibi kaynağını devlet bütçesinin oluşturacağı şekilde maaş almak, özlük haklarına sahip olmak, nitelikli staj eğitimi almak ve avukatlık meslek onuruna yakışır şekilde deneyim kazanmaktır. Yeni yapılan “*nylon staj*” düzenlemesi stajyer avukatların sorunlarına bir çözüm olamayacağı gibi aslında bir anlamda yaşanan sorunların kabulü sayılabilir. Zira staj döneminde sigortalı olarak farklı bir işte çalışma “olanağı” sağlanmış olması stajyer avukatların özlük haklarına sahip olmamasından kaynaklanmaktadır. Stajyer avukatın herhangi bir maddi kaygı gütmenden tek yapması gereken mesleki anlamda deneyim kazanıp ruhsat sürecine kadar gerekli donanımları edinmesiyken emeğini ve zamanını farklı bir şeye özgülemesi kabul edilebilir olmadığı gibi kanuna da aykırıdır.

Dört aylık bir çalışma sonucu hazırlanan ön rapor çalıştay öncesi katılımcılarla paylaşılmış ve iki adet çevrimiçi toplantıyla sunumu yapılmıştır. Çalışma Şartları ve Ücret, HMGS ve Mevzuat, Staj Eğitim Müfredatı, Karşılaştırmalı Ulusal ve Uluslararası Hukuk Stajyerleri, Türkiye’deki Hukuk Fakültelerinin Niteliği olmak üzere beş ana konu etrafında hazırlanan rapor ile stajyer avukat sorunlarının temel nedenleri araştırılmış ve uygulanabilir çözümler üretilmeye çalışılmıştır. Temel sorunların ayrıntılarıyla açıklandığı raporda;

Hem Türkiye’deki diğer hukuk mesleği stajyerleri hem de 36 ülkedeki avukat stajyerlerinin çalışma şartları ve staj yapma usulleri Karşılaştırmalı Ulusal ve Uluslararası Hukuk Stajyerleri Komitesi tarafından araştırılmıştır. Elde edilen veriler neticesinde yargının temel üç ayağından biri olan avukatlık mesleğinin stajyerleri hem diğer hukuk mesleği stajyerlerine hem de birçok ülkedeki avukat stajyerlerine göre çok daha kötü koşullarda

çalışmakta ve gerekli donanımları kazanamamaktadırlar. Yargının diğer iki önemli ayağı olan hâkim ve savcıların stajyerlerinin, yapılan değişiklik ile “Hâkim Yardımcısı, Savcı Yardımcısı” olarak isim değiştirmesi ve staj usullerinin yeniden düzenlenmesiyle beraber çok daha verimli bir staj süreci geçirmeleri sağlanmışken aynı olanakların stajyer avukatlara da sağlanması gerekmektedir. Mahkemelerin iş yükünün çokluğu ve stajyer sayısının fazla olması bahane edilerek stajyer avukatlar verimli bir adliye stajı geçirememektedir. Ancak hâkim ve savcı yardımcılarını mahkemelerde dosya inceleyerek, hâkim ve savcılarla beraber hareket ederek ve adalet akademisinde eğitim alarak gerekli deneyimleri kazanmaktadırlar. Mevcut fırsat eşitsizliği yargının savunma ayağına değer verilmediğini göstermektedir. Ülkenin her yanına yeterli akademik kadroları oluşturmada hukuk fakültesi açılmasının sonucu olarak avukat sayısı artmaktadır. Böyle bir ihtiyaç olmamasına rağmen sayının artmasının bir sonucu olarak mahkemeler stajyer avukatlarla ilgilenememekte, barolar verimli bir eğitim süreci gerçekleştirememektedir.

Türkiye’de mevcut ekonomik kriz nedeniyle yaşam şartları herkes için çok güçleşmişken durum stajyer avukatlar açısından çok daha vahimdir. Çok düşük ücretlerle bürolarda çalışan stajyer avukatlara TBB staj kredisi ve farklı bir işte çalışma dışında hiçbir olanak sunulmamaktadır. Çalıştay katılımcılarından bir arkadaşımız, öğrencilik döneminde bir büroda icra takip elemanı olarak asgari ücret alıp sigortalı çalışırken mezun olduktan sonra aynı büroda asgari ücretin dörtte biri kadar ücretle sigortasız olarak staj yapmaktadır. Bu durum stajyer avukatlığın tanımı gibidir. Stajyer avukatlık, hukuk fakültesi öğrencisiyken sahip olunabilen birçok imkana staj döneminde sahip olamamaktır.

Çalışma Şartları ve Ücret Komitesi, Türkiye’de stajyer avukatların ilk altı ay ve ikinci altı ay gerek adliyelerde gerek staj yaptıkları ofislerde maruz kaldıkları aşağılayıcı tutumlara ve mobbinge, yine her iki staj döneminde de başta ekonomik kaygılar sebebiyle stajın verimsizliğine dikkat çektiler. Savunma ve yargının eşit olduğu hukuk devletlerinde olması gerektiği gibi, savunmayı temsil eden avukatların mesleklerinin başında ekonomik ve psikolojik şiddete maruz kalmamalarını sağlayacak ve devlete pozitif yükümlülük yükleyen çözüm önerilerini komite raporlarında sundular.

HMGS ve Mevzuat Komitesi, Hukuk Mesleklerine Geçiş Sınavının avukatlık mesleğinin itibarı bakımından etkin bir çözüm olup olmadığını tartışılar ve avukatlık stajı ile ilgili Avukatlık Kanunu’ndaki ve TBB Staj Yönetmeliğindeki eksiklikleri saptadılar. İlgili kanun ve yönetmelikteki boşluklar doldurulmadığı müddetçe stajyer avukatları adliye çalışanlarının, hâkim-savcılarının ve ikinci altı ayda yanında staj yaptığı avukatın vicdanına bırakmış olacağımızı dile getirerek bu boşlukları doldurmak adına çözüm önerileri sundular.

Staj Eğitim Müfredatı Komitesi, stajını tamamladıktan sonra aynı mesleği icra edecek ve yurttaşın savunma hakkını temsil edecek avukatların stajda tek ve nitelikli bir eğitim alması gerektiğine dair tartışmalar yürüterek nitelikli bir staj eğitim müfredatının nasıl olması gerektiğine ilişkin çözüm önerileri sundular.

Türkiye’deki Hukuk Fakültelerinin Niteliği Komitesi, iktidarın “Her mahalleye bir üniversite.” Politikasıyla sayıları takip etmekte güçlük çektiğimiz düzeyde gün be gün artan hukuk fakültelerinin ve dolayısıyla artan mezun sayısının; stajyerlerin koşullarını hangi yönlerden kötüleştirdiğini ve meslek onurunu ne denli zedelediğini tartıştılar. İktidarın dile getirdiği gibi avukat sayısını artırmanın yurttaşın avukata erişimini kolaylaştırmayacağını, aksine niteliksiz mezun vererek avukatlık mesleğinin itibarını zedeleyeceğini ve yurttaşın savunma hakkını zedeleyeceğini dile getirerek nitelikli bir hukuk fakültesi eğitiminin ne şekilde olması gerektiğine dair çözüm önerileri sundular.

İki gün boyunca çok sıkı bir programla gerçekleşen çalıştayın ilk gününde atölye çalışmaları gerçekleşmiş ve ön raporda belirlenen sorunlar çok daha detaylı şekilde tartışılmıştır. Çözüm önerileri özetle aşağıdaki gibidir:

1. Halihazırda avukatlık stajı yapan Hukuk Fakültesi mezunlarının staj eğitimini ve mesleğe hazırlanış süreçlerini en az kaygı en yüksek verimle geçirebilmeleri adına; ekonomik ve psikolojik şiddeti önleyecek düzenlemelere gidilmelidir. Stajyer avukatlar tıpkı hâkim ve savcı stajyerleri gibi Adalet Bakanlığı bütçesinden maaş almalıdır. Buna dair sayısal hesaplama ve veriler defalarca kez barolar ve TBB tarafından yapılarak Adalet Bakanlığı’na sunulmuş, böyle bir bütçenin Bakanlık sarsmayacağı gün gibi ortadadır. Ki nitekim çalıştay katılımcıları konuyla alakalı birçok çözüm önerisi de sunmuştur. Kaldı ki savunma ve yargının eşitliği ve bağımsızlığı açısından da stajyerlerin ekonomik bağımsızlığının güvence altına alınması elzemdir.
2. Staj Eğitim Müfredatı tüm ülkede tek bir şekilde yürütülecek, Edirne’den Kars’a her bir stajyer avukatın aynı nitelikte eğitim alması barolar ve TBB tarafından sağlanmalıdır. Eğitimde fırsat eşitliği ve niteliksiz mezun sayısının zararının en aza indirgenmesi için staj eğitiminin birliği elzemdir. Oluşturulacak müfredat ile her stajyer aynı dersi konusunda yetkin biri tarafından almalıdır. Söz konusu eğitimler; bölgesel olarak oluşturulacak modüller ile çevredeki hukuk fakültelerinin hocaları, konuda uzman avukatlar veya TBB bünyesindeki eğitmenler tarafından verilebilir.
3. Türkiye’deki hukuk fakültelerinin sayısı azaltılmalı, kontenjanlar düşürülmeli, aksi takdirde bundan sonra açılacak fakülteler sıkı şartlara bağlanmalıdır. Liyakate dayanmayan bir Hukuk Mesleklerine Geçiş Sınavı niteliksiz mezun sayısını azaltmada çözüm değil, çözüm gibi görünen bir başka sorundur. Eğitim sistemimizin sınav odaklı olması ve ortaokul döneminden başlayarak üniversiteyi bitirinceye kadar devam eden sınav sürecinin öğretici olmadığı ve eleyicilik konusunda tutarlı olmadığı aşikardır. Hal böyleyken hukuk fakültesini bitirmiş bir kişinin tekrardan bir sınava hazırlanması ve zamanını bununla tüketmesi verimli bir yöntem değildir. Gerekli olan şey avukat olmak isteyen bütün hukuk fakültesi mezunlarının barolar ve TBB tarafından nitelikli eğitim görmesi, adliyelerde ve bürolarda gerekli tecrübeleri edinmesidir.
4. Stajyer avukatlar, bürolarda iş bulma evresinde de birçok sorun yaşamaktadır. Cinsiyeti, mezun olduğu okulu veya diğer birçok mesleki olmayan nedenlerden

dolayı büro bulmakta zorlanan stajyerlerin sayısı azımsanamayacak kadar çoktur. Genel algıda erkek stajyer arayan bürolar genelde sadece haciz ve icra işlerini yaptırmak için ilan verirken kadın stajyer arayanlar büroların temizliği, çay/kahve servisi yaptırmak için ilan vermektedirler. Antalya Barosu tarafından 19.01.2022 tarihinde başvuru üzerine verilmiş bir yönetim kurulu kararı ile baro ilan sayfasında ayrımcılığa yol açabilecek dile sahip olan örneğin kadın-erkek, devlet-vakıf üniversitesi mezunu benzeri ilanlar, ilan sayfasında paylaşılamayacaktır. Bu kararın ülke çapında yaygınlaşması ve stajyer avukatların meslektaş olduğu kabul edilmelidir. Stajyer avukatlar; sadece hukuk işleriyle ilgilenmeli, mesleğin onuruyla bağdaşmayan işler yapmamalıdır. Burada barolara ve TBB'ye büyük sorumluluk düşmektedir. Antalya Barosu tarafından alınan karar ulusal boyutta uygulanmalıdır.

Şimdiye kadar birçok kez TBB ve Barolar tarafından bu tarz çalışmalar yapıldı, sorunların çözümüne yönelik emek verildi. Ancak geldiğimiz noktada geçimini sağlayamadığı için stajı naylon olarak yapıp farklı işlerde çalışan, günlük temel ihtiyaçlarını bile gideremeyen, hayatını idame ettiremeyen, hatta bu sorunlar nedeniyle intihar eden meslektaşlarımız varken bu sorunların çözümü hayati önem arz etmektedir. Bu noktada başta meslektaşlarımızın bu konuda mücadelemize destek olması gerekirken baroların ve TBB'nin süreci yönetmesi ve konunun takipçisi olması gerekmektedir. 37 barodan 100 stajyer avukat tarafından ortaya konulan bu çözüm önerileri Türkiye'deki bütün stajyer avukatların ortak sorunudur ve ivedi olarak çözülmesi gerekmektedir.

Kısa-orta-uzun olmak üzere planladığımız eylem planımız aşağıdaki gibidir:

- 81 il adliyelerinin önünde eş zamanlı olarak ortak manifestomuzu basın açıklaması ile okumayı,
- Haftalık rutin olarak sosyal medyada eş zamanlı gündem çalışması yapmayı,
- Türkiye'deki bütün stajyer avukat temsilcilerinin bulunduğu bir platform kurmayı ve 6 aylık periyotla gerekli güncellemeleri yapmayı,
- Hazırlamış olduğumuz çalıştay raporumuzu başta barolar olmak üzere TBB, TBMM, Adalet Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Mecliste grubu olan siyasi partiler, mesleği avukatlık olan milletvekillerine göndermeyi,
- Çözüm önerilerimize sonuç alamadığımız taktirde bütün barolarla beraber Ankara'ya yürümeyi planlamaktayız.

Derleyenler:

Stj. Av. Cemre UÇAR

Stj. Av. Çağla Nur ÇAVDAR

Stj. Av. Musa HANCI

ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Komitelerin üzerinde durduğu tüm sorun ve çözümler gerekçeleriyle raporun devamında açıklanacaktır. Çalıştay neticesinde katılımcılar tarafından mutabık kalınan çözüm önerileri özetle şöyledir:

- 12 aylık staj dönemi ilk altı ay ve ikinci altı ay olarak ikiye bölünerek; stajın ilk altı aylık kısmının Adalet Bakanlığı bünyesinde adliyelerde yürütülmesi gerekmektedir.
- 6 Aylık Adliye Stajı Döneminde; Stajyer Avukatlar, Hâkim ve Savcı Stajyerleri ile ücret başta olmak üzere tamamıyla aynı özlük haklarından yararlanmalıdır.
- Stajyer avukatlar, hâkim ve savcı stajyerleriyle aynı ücreti almalıdır. Bu bütçe tamamen aynı usul ve esaslara göre belirlenip dağıtılmalıdır.
- 6 Aylık Adliye Stajı döneminde; Hâkim ve Savcı stajyerlerine sunulan Adalet Akademisi imkanları stajyer avukatlar için de uyarlanarak ülke genelindeki tüm stajyer avukatların yararlanabileceği ve uygulamaya dökülebileceği ortak bir eğitim programı hazırlanmalıdır.
- Stajyer avukatların staj yeri bulabilmesi için her baro tarafından ortak formatta staj ilan sayfaları hazırlanmalıdır. Hazırlanan bu sayfa/internet sitesi/uygulamalar bünyesinde yayımlanacak ilan metinleri içeriğinde cinsiyet, fiziksel ayırım ve üniversiteye ilişkin ayırım yaratacak ifadeler kullanılmamalıdır.
- Hâkim ve Savcılar başta olmak üzere tüm adliye personeline “stajyer avukatların eğitimi” hususunda bilinçlendirici eğitimler verilmelidir.
- Yanında staj yapılan avukatların; stajyerlerin hak ve yükümlülükleriyle ilgili meslek içi konferans ve eğitimler yoluyla bilgilendirilmelidir.
- Avukatlık Kanunu ve Staj Yönetmeliğinde belirtildiği üzere avukatların yaptığı ve takip ettiği işlere refakat etmekte olan stajyer avukatların, mesleğe yönelik işlere katılımının barolar tarafından teşvik edilmelidir.
- İkinci altı aylık staj sürecinde fırsat eşitsizliğine engel olabilmek adına Türkiye Barolar Birliği tarafından ortak eğitim müfredatı belirlenmelidir. Belirlenen eğitim müfredatı 81 il barosu tarafınca uygulanmalıdır. Türkiye Barolar Birliği bu süreci takip etmelidir.
- Baro başkanı tarafından seçilen avukatın yükümlülüklerini ihlal etmesi halinde kanunda düzenlenen yaptırımlar etkili biçimde uygulanmalıdır.
- Her baro bünyesinde gönüllü stajyer avukatlardan ve yönetim kurulu tarafından görevlendirilecek kişilerin bulunduğu ortak bir komisyon oluşturulmalı ve staj ile ilgili süreç takibi bu komisyon tarafından yürütülmelidir.”

İlk altı aylık dönemde avukat stajyerleri “Adalet Bakanlığı” bünyesinde Hâkim ve Savcı stajyerleriyle tamamen aynı hak ve imkanlara sahip olmalıdır. Bunun yanında ikinci altı aylık staj dönemi için katılımcılar dört farklı çözüm önerisi sunmuşlardır.

➤ **Öneri:**

- “İkinci altı aylık staj döneminde stajyer avukatların ücretlerinin en az asgari ücret seviyesinde olması gerekmektedir.
- İşbu ücret, stajyer avukatın bağlı çalıştığı avukat tarafından karşılanması gerekmektedir.
- Avukat tarafından stajyer avukata ödenen ücretin Gelir Vergisi Kanunu’nun 68. maddesine göre gider kalemi olarak gösterilmesi imkânı sağlanmalıdır.”

*Açıklama: Gelir Vergisi Kanunu’nun 68. maddesine göre yapılacak bu düzenleme avukat için bir teşvik niteliğinde olacağı için ücret ödenmesi hususunda pozitif etki yaratacaktır.

➤ **Öneri:**

- İlk altı aylık süreçte ödenen ücret miktarının ikinci altı aylık süreçte yarı kısmının Türkiye Barolar Birliği tarafından, kalan kısmının ise yanında staj yapılan avukat tarafından karşılanması gerekmektedir.
- Avukat tarafından stajyer avukata ödenen ücretin Gelir Vergisi Kanunu’nun 68. Maddesine göre gider kalemi olarak gösterilmesi imkânı sağlanmalıdır.”

➤ **Öneri:**

- “İkinci altı aylık süreçte en az asgari ücret tutarında bir miktarın yarı kısmının Türkiye Barolar Birliği tarafından, kalan kısmının ise yanında staj yapılan avukat tarafından karşılanması gerekmektedir.
- Avukat tarafından stajyer avukata ödenen ücretin Gelir Vergisi Kanunu’nun 68. maddesine göre gider kalemi olarak gösterilmesi imkânı sağlanmalıdır.”

➤ **Öneri:**

- “Stajyer avukat harcı” getirilmek suretiyle bir fon oluşturulmalıdır.
- Stajyer avukatlara sağlanacak ücretin bu fon yardımıyla temin edilmesi, elde edilen tutarın stajyer avukatlara dağıtılması talep edilmektedir.
- Yanında stajyer çalıştıran avukatlara belli oranlarda vergi muafiyeti getirilmesinin önünü açan bir düzenleme yapılmalıdır.

- Avukatlık staj sürecinin daha verimli geçirilmesi noktasında mevzuattaki eksikliklerin yeniden yenilenmesi gerekmektedir.

- Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavının gerekliliği tartışmalıdır.

➤ Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı yapılmaya devam edilecekse;

- Hukuk nosyonunun ölçülebilmesi için yalnızca ÖSYM tekeline bir test sınavının varlığı hatalıdır.

- Sınavın tamamen ÖSYM tekeline bırakılmayarak Barolar Birliğinin de sürece dahil olması gerekmektedir.

- Sınavın Türkiye Barolar Birliği (TBB) tarafından hazırlanması gerektiği, sınav içeriğinin teorik bilginin yanında kompozisyon yazımı gibi çözüm yolları kullanılarak mesleğe ilişkin ve muhakeme yeteneğinin ön plana çıktığı bir sınav formatı şeklinde oluşturulması gerekmektedir.

➤ Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavının gerekli olmadığı noktasında uzlaşılan bakış açısına göre ise;

- Temelde yatan sorunun artan hukuk fakülteleri ve mezun sayısı olduğundan çözüm Hukuk Mesleklerine Giriş sınavı değildir. Sınavın ÖSYM tekeline bırakılması da kabul edilemez bir durumdur.

- Türkiye çapında ortak bir komisyon kurularak bu komisyonca denetlenmeli, her baroda zorunlu olarak uygulanacak tez ya da benzeri bir sistem getirilmesi gerekmektedir.

- Öğrencilik döneminden itibaren uygulamaya yönelik bilgilerin etkin bir şekilde kullanılabilir hale getirilmesi için hukuk fakültesi eğitimi teorik bilginin yanında mesleki anlamda uygulamaya yönelik olmalıdır.

- Bu amaçla hukuk eğitiminin dört yıl teori ve son bir yılın fakülte içerisinde yapılacak staj dönemi şeklinde olması gerekmekte bu süre zarfında son sınıftaki hukuk öğrencilerinin “öğrenci avukat” olarak adlandırılarak öğrenci olmalarından ötürü mahkemelerde yaşayacakları zorluklar en aza indirilmelidir.

- Stajyer avukatların bağlı olduğu tüm barolarda tek bir koldan ve aynı müfredat üzerinden eğitim verilebilmesi adına finansmanının Türkiye Barolar Birliği tarafından sağlanan Avukatlık Okulu adı altında bir merkez kurulmalıdır.

- Barolar arasındaki iletişimin hızlı bir şekilde sağlanması adına baroların 7 bölgeye ayrılarak her bölgeyi temsilen daha küçük çaplı eğitim merkezleri üzerinden eğitimlerin yürütülmesi gerekmektedir.

- Staj eğitim derslerinin uygulamaya yönelik ve yeterli olmamasından ötürü kurulacak olan avukatlık okulu kurumunda verilecek temel derslere ek olarak meslek

etiği, delil hukuku, müvekkil görüşme ilişkileri, dava dilekçesi yazma ve hukuki araştırma, uygulamaya yönelik usule ilişkin eğitimler, kurgusal duruşma, hukuk eğitimi sırasında müfredatta yer almayan sair dersler, dava süreci ve tahkim, infaz rejimi, etkili iletişim dersleri, müvekkil görüşmesinin nasıl yapılacağı ayrıca hukuk dalı dışında psikoloji, diksiyon gibi derslerin de müfredata eklenmesi ve ortak müfredat üzerinden eğitim verilmesi gerekmektedir.

- Vekalet pullarından toplanan gelir, halihazırda geri ödeme koşuluyla verilen kredinin geri ödenmeksizin sağlanabilmesi veya stajyer avukatların TBB tarafından belirlenen şartları sağlaması halinde burs olarak tahsis edilmesi gerekmektedir.

- Stajyer avukatların yaşadığı maddi zorluklar ve birçok ülkede de böyle bir uygulamanın olmadığı dikkate alındığında, halihazırda bir geliri olmayan stajyer avukattan barolar tarafından alınan giriş ödeneği hakkaniyetli olmayıp stajyer avukatlardan talep edilmemesi gerekmektedir.

- Özellikle adliye binaları farklı konumlara ayrılmış illerde stajyer avukatlara, adliye binaları arasında ulaşımı sağlayan araçlar tahsis edilerek bu araçların stajyer avukatlar için ücretsiz olması gerekmektedir.

- Stajyer avukatlara yemek fişi verilmesi veyahut adliye içerisinde yer alan sosyal tesislerde indirim uygulanabilmesi adına çalışmalar yapılmalıdır.

- Stajyer avukatların adliye stajı döneminde hâkim veyahut savcı adaylarının öğrendiği keşif, tespit, otopsi vb. uygulamalı eğitimlerin stajyer avukatlar tarafından da yapılarak pratik kazanmaları gerekmektedir.

- Mahkeme stajının belli bir bölümünün idari makamlarda yapılacak bir staj süresine ayrılmalı, özellikle uygulamada avukatlık mesleğinin icrasında önemli derecede pratik tecrübe edinilmesini sağlayacak kurumlar olarak Emniyet Müdürlükleri, Adli Kolluk Makamları, Tapu Müdürlükleri, Noterlik, Vergi Daireleri, Sosyal Güvenlik Kurumu, İl Göç İdaresi, Cezaevi, Çocuk Esirgeme Kurumu, Belediyeler nezdinde ve ilgili kurum avukatları yanında staj yapılması gerekmektedir.

- Özellikle adliye stajının stajyerlerin kâğıt üzerinde yaptığı bir stajdan ibaret olmasının önüne geçmek için Litvanya'da stajyer avukatlara uygulanan puanlama sisteminden esinlenilerek, her mahkemede stajyer avukatlar tarafından düzenlenmesi gereken belgelerin bir puanlama sistemine dönüştürülerek stajyerlerin staj dönemlerinde hangi işlemleri yaptıklarının denetlenmesi gerekmektedir.

- Böylece avukat stajyerinin düzenlediği belgeler (noterlik ve icra kurumunda düzenlenen belgeler gibi) için bir puan getirilerek avukat stajyerinin TBB tarafından belirlenen puan kotasına ulaşmaya çalışması amaçlanarak stajını tamamlaması gerekmektedir.

- Adli yardım, çocuk hakları merkezi, kadın hakları merkezi vs. gibi toplumu yakından ilgilendiren ve duyarlılık gerektiren kamusal görevlerin avukatlık stajı sürecine zorunlu olarak dahil edilmesi gerekmektedir.

- Akademisyenler ve Hâkim Savcıların avukatlık mesleğini geçiş yaparken avukatlık stajını tamamlaması gerektiği ancak mahkeme yanındaki ilk 6 aylık staj döneminden muaf tutulması gerekmektedir.

- Sınav barajı 50.000'e yükseltilmelidir.

- Üniversitelere yeni öğretim yılında kaydolabilecek öğrenci sayısı 300'ü geçmemek koşuluyla öğrenci alımları bir önceki seneye oranla ¼ oranında düşürülmelidir.

- DGS ile hukuk fakültelerine geçiş kaldırılmalıdır.

- YÖS ile alınacak öğrenci sayısı, ülkedeki tüm hukuk fakültelerinde yeni eğitim öğretim yılında alınacak öğrenci sayısının %1'ini geçmemeli, lise eğitimi Türkiye Cumhuriyeti'nde almış olan öğrencilerin YÖS ile tercih yapamaması şartı getirilmelidir.

- Kampüsü bulunmayan, nitelikli bir eğitim verilebilmesi için fiziki ve sosyal şartları taşımayan halk arasında apartman fakülteleri olarak da bilinen hukuk fakültelerinin açılmamalı veyahut kapatılmalıdır.

- Her hukuk fakültesine ait ayrı bir bina tahsis edilmelidir. Fakülte binasında yeterli sayıda amfi, kütüphane, (öğrenci e-posta adresine entegre edilen e-kütüphane ve okul kütüphanelerinin güncel hukuk kitaplarının eklenmesi) kurgusal duruşma salonu, kantin ve yemekhane bulunması ve metrekareye düşecek öğrenci sayısı gibi üniversitelerin kuruluşunda asgari şartlar getirilmeli, bu şartlar uzman bir heyet tarafından belli dönemlerle denetlenmelidir.

- Her üniversitede sabit olmak şartıyla ve tam zamanlı olarak özel hukuk branşında en az 3, kamu hukuku branşında en az 3 profesör olmak üzere toplam 6 profesör bulundurulmalı, bu şartı sağlayamayan üniversitelerde eksik profesör başına en az 3 doçent öğretim üyesi bulundurulmalıdır.

- Sayılan şartları sağlayan okullarda, ülkedeki tüm hukuk fakültelerine bir dönemde maksimum 10.000 öğrenciyi geçmeyecek şekilde üniversitelere öğrenci alınmalıdır.

- Zorunlu hukuk kliniği dersleri müfredata eklenmelidir. İlgili klinik derslerinin uygulamaya yönelik olması ve 4 yıl hukuk eğitimi boyunca devamlılık sağlayacak şekilde düzenlenmelidir.

- Yargısal Teşkilat üyeleri, eğitim-öğretim yılına yayılacak şekilde fakülte öğrencilerine ders vermelidir.

- Hukuk fakültesi müfredatına Hukuk İngilizcesi dersleri, etkin bir seçmeli ders olarak eklenmelidir.

- Uygulamaya yönelik pratik eğitim verilen dersler devam zorunluluğuna tabi tutulmalıdır.

- İletişim, diksiyon ve psikoloji dersleri zorunlu ders olarak müfredata eklenmelidir.
- Hukuk fakóltesi dekanlarının, fakólterin ihtiyaçlarını daha iyi tespit edebilmesi açısından, o fakóltede öğretim üyeliği yapmış hukuk diplomasına sahip kişiler arasından seçilmeli, bu şartı sağlayamayan fakólterde ise, dekanların hukuk diplomasına sahip olan kişiler arasından seçilmelidir.
- Lise müfredatına zorunlu vatandaşlık dersi ve seçmeli temel hukuk dersleri eklenmelidir.

ÇALIŞMA ŞARTLARI VE ÜCRET

Komitemiz; 17 Haziran 2022 tarihinde, avukatlık mesleğine yeni başlayacak olan stajyer avukatların staj yolculuklarında yaşadıkları deneyimleri konuşmak üzere toplandı. Stajyer Avukatlar, bu süreçte yaşanan zorlukları değerlendirerek maddi beklentilerini ve bu beklentilerin ne oranda karşılandığı hususunu tespit edip sorunların çözümüne katkı sunmayı amaçlamıştır.

Komite, staj sürecini dört temel başlığa ayırarak inceleme yapmıştır. Bu başlıklar şöyledir:

- İlk Altı Aylık Adliye Stajı Dönemi ve İçeriği
- Büro Stajı Dönemi ve İçeriği
- Çalışma Şartları ve Ücret
- Ücret Sorununa Yönelik Kaynak Yaratımı
- 7409 Sayılı Avukatlık Kanunu ile Türk Borçlar Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Değişikliği ve Naylon Staj

1) İLK ALTI AYLIK RESMİ ADLİYE STAJI DÖNEMİ VE İÇERİĞİ

Altı aylık resmi adliye stajı, bir yıllık staj sürecinin başlangıcı ve en önemli dönemidir. Stajyer Avukatların adliyeyi ve mesleği tanıyabilmeleri açısından oldukça önem arz eden bu dönem mahkemeler nezdinde resmi olarak süreci takip ettikleri ve bu sürece dahil olarak eğitimlerini tamamladıkları dönemi ifade eder. Bu bağlamda, hukuki bilgilerini avukatlık mesleğinin esas ve uygulamalarına uygun olarak geçirmek isteyen stajyer avukatlar, altı aylık staj dönemlerinde fakültede aldıkları eğitimin gerçekçi bir biçimde uygulanmasını talep etmektedir.

Her ne kadar mesleğin işleyişine yönelik beklentiler tüm stajyer avukatlar açısından dile getirilse de bu beklentilerin karşılanmadığı görülmekte, staj eğitiminin içeriği tüm stajyer avukatlar tarafından yetersiz bulunmaktadır.

Adliye Stajı döneminde stajyer avukatlar tarafından dile getirilen sorunların tespiti açısından İzmir Barosu bünyesinde de Stajyer Avukatlara bir anket çalışması yapılmıştır. Komiteden önce yapılan işbu anket tüm katılımcılarla paylaşılmıştır. İzmir Barosu Stajyer Avukat Komisyonu tarafından hazırlanan ve yaklaşık 300 stajyer avukatın katıldığı anket çalışmasında ve komiteye katılan stajyer avukatlarca;

Mahkemelerde fiziksel koşullar ve pandemi bahane edilerek duruşma izleme ve dosya inceleme gibi asli staj unsurlarından faydalanamadıklarını, yalnızca imza atmaya çağrıldıklarını; dosya incelemeyi duruşma izlemeyi ve stajın adliye kısmına yönelik bir deneyim kazanmadan, ilk altı ayı tamamladıklarını ifade etmişlerdir.

Yine önemli bir sayıda stajyer ise adliye stajı esnasında görevlendirildikleri hakimleri görme fırsatı dahi bulamadıklarını belirtmiştir. Bunun yanı sıra ekonomik nedenlerden dolayı

ilk altı aylık süreçte bir hukuk bürosunda çalışmaları gerektiğinden, nadiren ilgili davranan mahkemelere büro işlerinden dolayı gidilemiyor olmasının da uygulamada büyük bir sorun yarattığını belirtmişlerdir.

Aydın Barosu Stajyer Avukat Temsilcisi Fatma Betül Çetin, Aydın Barosu Stajyer Avukat Komisyonu tarafından hazırlanan ve 49 Stajyer Avukatın katılım gösterdiği anket çalışmasını Komite ile paylaşmıştır. Bu çalışma neticesinde, katılımcıların %47'si Adliye Stajının verimli geçmediğini belirtmiştir. Bu katılımcıların vermiş olduğu cevaplar;

- “Adliye stajını gözetiminde yapmak durumunda bulunduğumuz hâkim ve savcıların iş yoğunluğu, (şahsen böyle bir durumla karşılaşmasam da) önemsememesi nedeniyle adliye stajının çok verimli geçtiğini söylemek doğru olmayacaktır. Bizzat dosyalarını incelemem yönünde desteklerini sunan hâkim savcılara karşın bu kez adliye stajı devam ederken büro işleri yapıyor olmam beni geri çekti. Birçok meslektaşın benim gibi prosedürü tamamlama gayesiyle adliye stajını yaptığını düşünüyorum”
- “Hayır. İlgilenen hâkim/savcı bulmak zor. Örneğin en verimli savcılık stajı geçti derken, ne yaptığımı düşününce savcının 2'den sonra gelmesiyle anca dosya inceleyebildiğimiz aklıma geliyor. İcra hâkimi iyiydi ancak icra dairesi şehre uzak (Nazilli). Genelde hâkim/savcılar neden geliyorsun, git bir avukatın yanında stajını yap eğiliminde oluyor.” Şeklinde cevaplar olmuştur.

Bu sorunun çözümünün ücret probleminden ayrı değerlendirilmesinin mümkün olmadığı, Stajyer avukatların ilk altı aylık adliye stajı döneminde maddi beklentilerini karşılamak üzere avukat yanında staj süreçlerini başlatmak durumunda kaldıkları bu sebeple de adliye stajını yeterince verimli geçiremedikleri tespit olunmaktadır.

Bu tespitlerin ardından komitemizce yapılan değerlendirme neticesinde; Maddi beklentilerin Adalet Bakanlığı tarafından karşılandığı ve hattı zatında stajyer avukatların hâkim ve savcı stajyerleri ile eşit özlük ve maddi haklarla donatılması durumunda ücret sorununa kesin bir çözüm getirileceği, böylelikle stajyer avukatların maddi kaygı ve beklentilerden uzak bağımsız biçimde staj süreci geçirmeleri sağlanabilecektir.

Bunun neticesinde stajyer avukatlar da Adliyelerde daha çok vakit geçirebilecek, bu kazanılan vaktinde uygun bir eğitim programıyla desteklendiği ölçüde stajın verimi en üst seviyeye çıkacaktır.

Her ne kadar mesleğin işleyişine yönelik beklentiler tüm stajyer avukatlar açısından dile getirilse de bu beklentilerin karşılanmadığı görülmekte, staj eğitiminin içeriği tüm stajyer avukatlar tarafından yetersiz bulunmaktadır. Bu nedenle ortak bir staj eğitim müfredatının oluşturulması elzem görülmektedir. Söz konusu ortak müfredat neticesinde staj içeriğinin de stajyer avukatlar açısından verimli hale geleceği açıktır.

Sorunun bir diğerk parçası da adliye personelinin stajyer avukatların bu dönemini kolaylaştırıcı ve teşvik edici bir yaklaşımda bulunmuyor olmasıdır. Altı aylık adliye stajı döneminin amacına uygun biçimde ifa edilebilmesi için hâkim, savcı, kalem personeli başta olmak üzere birçok yargı çalışanıyla stajyer avukatlar arasında diyalogun artırılması gerektiği net biçimde ortaya çıkmaktadır.

Bu sorunun aşılabilmesi için Hâkim ve Savcılar başta olmak üzere tüm adliye personeline “stajyer avukatların eğitimi” hususunda bilinçlendirici eğitimler verilmesi gerekmektedir.

Tüm bunların neticesinde bariz biçimde hissedilen fırsat eşitsizliği ortadan kaldırılmaya çalışılacak ve böylece İlk Altı aylık Dönemdeki Staj dönemi verimli hale gelebilecektir.

Özetle; komite esansında yapılan tartışmalar neticesinde belirlenen sorunlar ve sorunlara getirilebilecek çözümler aşağıdaki gibidir:

SORUN:

“Stajyer Avukatların maddi beklentiler nedeniyle Resmi Adliye Stajı dönemini çalışarak geçirmeleri,

Çalışarak geçirmeseler dahi staj programı içeriğinin olması gereken nitelikten uzak olması,

Staj dönemi içerisinde adliye personellerinin stajyer avukatlara karşı gerekli özen ve ilgiyi göstermemeleri.”

ÇÖZÜM:

“6 Aylık Adliye Stajı Döneminde; Stajyer Avukatlar, Hâkim ve Savcı Stajyerleri ile ücret başta olmak üzere tamamıyla aynı özlük haklarından yararlanmalıdır.

6 Aylık Adliye Stajı döneminde; Hâkim ve Savcı stajyerlerine sunulan Adalet Akademisi imkanları stajyer avukatlar için de uyarlanarak ülke genelindeki tüm stajyer avukatların yararlanabileceği ve uygulamaya dönebileceği ortak bir eğitim programı hazırlanmalıdır.

Hâkim ve Savcılar başta olmak üzere tüm adliye personeline “stajyer avukatların eğitimi” hususunda bilinçlendirici eğitimler verilmesi gerekmektedir.”

ÇÖZÜME YÖNELİK DÜŞÜLEN ŞERHLER :

Komite görüşmeleri sırasında konuşulan çözüm önerileri komitenin oybirliğiyle alınmıştır. Herhangi bir şerh bulunmamaktadır.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN

GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ :

- KABUL : 80
- RED : 7
- ÇEKİMSER : 9

2) BÜRO STAJI DÖNEMİ VE İÇERİĞİ

a) Avukatın Stajyer Avukatı Eğitim Yükümlülüğü ve Stajyer Avukatın Görev Tanımı:

Avukatlık Staj Yönetmeliği Madde 17 uyarınca “Avukat; stajyerini hukukun üstünlüğü ilkesine, meslek ilke ve kurallarına bağlı, hukuk bilgilerini somut olaylara uygulayabilecek nitelikte, bağımsız ve özgür bir avukat olarak yetiştirmekle yükümlüdür.

Bu yükümlülük kapsamında avukat, yetiştirmekte olduğu stajyer avukatı Avukatlık Kanunu’nun 23. Maddesinde belirtilen duruşmalara ve cezaevi görüşmelerine birlikte gitmek, mahkemeler ve idari makamlardaki işleri takip etmek, dava dosyalarını ve yazışmaları düzenlemek imkanını sağlayarak eğitir. Stajyer avukata bu işler dışında bir iş yüklenemez.

Avukat, stajyerin Baro eğitim çalışmalarına katılmasını, devamını ve başarısını denetlemekle yükümlüdür.”

Yönetmelik maddesinden açıkça anlaşılacağı üzere Avukatlık Staj Yönetmeliği’ne ve Avukatlık Meslek Kurallarına aykırı olan, avukatın rica veya zorlama ile yaptırdığı veya yaptırmak istediği işleri stajyerin yapma yükümlülüğü yoktur. Ancak ne yazık ki uygulamada tam tersi görülmektedir. Avukatların büyük bir kısmı stajyerlerine ayak işi olarak tabir edilebilecek birçok işi yaptırmakta ve adeta stajyerleri sekreter olarak görmekte, çay-kahve servisi, ofis alışverişi, temizlik, hatta kişisel işlerini bile stajyere yüklemeye çalışmaktadırlar. Stajyer avukatlığı amacından tamamen uzaklaştıran, stajyerin mesleğe hazırlanmasına yarar sağlamayan işleri stajyerinden talep eden avukatlar, yönetmelik ve kanuna aykırı hareket etmektedirler.

b) Meslek Etiği Çerçevesinde Stajyer Avukatların Yaşadığı Sorunlar ve Kötü Muamele:

Stajyer avukatlar her ne kadar mevzuat çerçevesinde resmi bir kimlik kazansalar da gündelik yaşantıda birtakım aşağılanmalara, psikolojik olarak baskılanmaya maruz bırakılmaktadır. Stajyer avukatın ikinci altı aylık staj döneminde avukatı ve müvekkilini temsilen katıldığı işlerde kendisine karşı işlenen suçlar (hakaret, tehdit vb.) “Kamu görevlisine karşı işlenen suç” olarak tanımlanmış Yargıtay Kararlarında yargı görevini yapan kişilere karşı hakaretten sanık yargılanmıştır.

Yargıtay 4.CD E 2020/10625, K 2020/18808, 08/12/2020 tarihli kararında;

“...Sanığın, icra memuru ile hacze giden stajyer avukat katılana hakaret ettiği olayda, katılanın, yanında staj yaptığı avukatın yazılı onayı olmak koşuluyla 1136 sayılı Kanunun 26. maddesinde sayılan işleri yaparken kamu görevlisi sayılacağı göz önüne alınarak...” şeklinde vermiş olduğu karar bu hususa örnek oluşturmaktadır.

Türkiye Barolar Birliği Avukatlık Staj Yönetmeliği madde 13/2 uyarınca: *“Stajyerler kendilerine verilen işlerden sorumludur. Ancak stajda, kalem görevlileri, stajyerler ve iş sahipleri arasındaki ilişkilerde karşılıklı saygı esastır. Stajyer meslek onurunu zedeleyecek davranışlardan kaçınmak zorundadır.”* diyerek durumu özetlemiştir.

AV-SEN Stajyer Avukatlar Komisyonun yaptığı ve yaklaşık 200 stajyer avukata ulaşan ankette; “Yanında staj yaptığınız avukat sizi meslektaş olarak görüyor mu?” sorusuna verilen yanıtlar şöyledir;

Hiç %21,5- Kısmen %26 – Tamamen %27- Neredeyse %25,5 olarak oranlanmıştır.

32 adet baroya kayıtlı stajyer avukatın katıldığı bu anketin 200 kişide dahi ulaştığı sonuçlar kötü gidişatı gözler önüne sermektedir.

İzmir Barosu tarafından yapılan ve 300’e yakın Stajyer Avukatın katılım sağladığı ankette; katılım sağlayan 300 kişiden %26,2 oranında stajyer avukat, mesleki eğitim süreçlerinde yaptıkları basit ve düzeltilebilir hatalar sonucunda ağır hakaret ve baskıya maruz kaldığını, giyim-kuşamından hayat tarzına kadar birçok kişisel alanda da mobbinge uğradığını ifade etmiştir.

Aydın Barosu Stajyer Avukat Komisyonu tarafından hazırlanan ve 49 Stajyer Avukatın katıldığı ankette Stajyer Avukatlara; İhtiyaç durumunda bürodan izin alabiliyor musunuz? Diye sorulmuş, katılımcıların %94,8’i hayır cevabı vermiştir.

Bunun yanında “Mobbinge maruz kalıyor musunuz?” sorusuna ise verilen bazı cevaplar şöyledir:

- “Sürekli işi başaramadığımı ve başaramayacağımı, üstatların zamanında çok başarılı olduğunu benden avukat olmayacağı gibi söylemlere maruz kalıyorum”
- “Patron avukatlar üzerimizde çok fazla baskı kurup aşağılayan cümlelerle psikolojik şiddet uyguluyorlar” şeklinde cevaplar verilmiştir.

Son yıllarda belki bu statüyü yeni edindiğimizden oldukça sık duymaya başladığımız kötü ruhsal bunalım geçiren stajyer avukatlar, yaşanan yıpratıcı ve emek sömüren süreç yanında psikolojik olarak kötü zamanlar geçiren arkadaşlarımızın intihar, şüpheli ölüm olayları basına da yansıtılmıştır.

Tüm bunlara değinilmesi şüphesiz kaçınılmaz ve oldukça önemlidir. Bu bakımdan yapılacak çalıştayda ‘stajyer avukat kimliğinin’ sosyal medya, baro, adliye koridorları, TBB mercilerinde farkına varılması, bu sıfatın özümsemesi gerekli olup, yapılan çalışmalarla stajyer avukatların resmi ve yasal stajlarından sonra birer meslektaş dönüşecekleri ve yargıyı gerek staj dönemi gerekse stajdan sonra temsil edecekleri unutulmamalıdır.

c) İkinci Altı Ayda Staj Yerinin Bulunması Sorunu

Son yıllarda Hukuk Fakültesi mezun sayılarının fazlaca artması sonucunda stajyer avukat adayının staj yeri bulmakta zorlandığı aşıkardır.

Farklı illerden gelen stajyer avukat adaylara sorulan sorular neticesinde genel çoğunluğun tanıdık vasıtasıyla staj yeri bulduğu, çok az miktardaki stajyerin ise baroların ilan sayfalarından staj yeri buldukları tespit edilmiştir. Özellikle bu süreçte daha az mensuba sahip ve nüfus olarak daha az miktarda insanın yaşadığı şehirlerde baroların ilan sayfalarını hiç veya çok az kullandıkları, büyük şehirlerde ise ilan sayfalarının bazı işlevsel özellikleri yerine getirmediği söylenmiştir. Burada gerek stajyer avukatların Anayasa kapsamında korunan hukuki değerlerine aykırılık teşkil edebilecek doğrultuda, cinsiyet ve fiziksel özelliklerine ilişkin ibarelere yer verilerek ilan metinlerinin düzenlendiği bu doğrultuda ilan metinlerinin fırsat eşitsizliğine sebebiyet verdiği tespit edilmiştir.

Çözüm olarak; staj yeri arayan stajyer avukatlar ile stajyer avukat arayan meslektaşların birbiriyle buluşturulduğu baro ilan sayfalarının tüm barolar tarafından aktif bir şekilde kullanılması gerektiği, bu hizmeti kullanması hedeflenen tüm paydaşların bu hususta teşvik edilmesi gerektiği tespit edilmiştir. Baroların levha sayfalarında şehir ve baro fark etmeksizin aynı şablonu kullanması gerektiği, bu şablonların özellikle genel açıklama kısımlarında cinsiyetçi ve fiziksel ayırım içermeyen, adayların mezun olduğu üniversiteye yönelik özel üniversite ve devlet üniversite farkını öne çıkarabilecek ilan metinlerinin hazırlanması gerekmektedir. Zira bu ayrımlar fırsat eşitsizliğine sebebiyet vermekte, bunun sonucu olarak da staj yeri bulmayı zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda; staj yeri bulamayan stajyer avukatların etkili ve verimli bir staj dönemi geçirememesi sonucunu doğurmaktadır.

Bu hususta Antalya Barosu'na mensup meslektaşlar tarafından Antalya Barosu Başkanlığına 13.12.2021 tarihinde bir dilekçe sunulmuş bu kapsamda verilen ilanların cinsiyetçi ve ayrımcı nitelik taşıdığı belirtilmiştir.

Antalya Barosu Yönetim Kurulu, İlan Kriterleri Konusunda 19.01.2022 tarihli vermiş olduğu kararda;

“Baromuz İnsan Kaynakları Bölümünde Yayınlanan İlan Kriterleri Konusu Değerlendirildi. Ayrımcılığa yol açabilecek dile sahip olan örneğin kadın-erkek, devlet vakıf üniversitesi mezunu benzeri ilanlar hariç olmak üzere yayınlanmasına toplantıya katılanların oybirliğiyle karar verilmiştir.” denilmektedir.

Antalya Barosunun almış olduğu bu kararın Türkiye'nin genelinde de geçerli olması gerektiği hususu komite tarafından oy çoğunluğuyla kararlaştırılmıştır.

Özetle; Komite esansında yapılan tartışmalar neticesinde belirlenen sorunlar ve sorunlara getirilebilecek çözümler aşağıdaki gibidir:

SORUN:

“Avukatların büyük bir kısmı stajyerlerine ayak işi olarak tabir edilebilecek birçok işi yaptırmakta ve adeta stajyerleri sekreter olarak görmekte, çay-kahve servisi, ofis alışverişi, temizlik, hatta kişisel işlerini bile stajyere yüklemeye çalışmaktadırlar.

Stajyer Avukatlar, ağır hakaret ve baskıya maruz kaldığını, giyim-kuşamından hayat tarzına kadar birçok kişisel alanda da mobbinge uğramaktadır.”

CÖZÜM:

“Yanında staj yapılan avukatların; stajyerlerin hak ve yükümlülükleriyle ilgili meslek içi konferans ve eğitimler yoluyla bilgilendirilmesi gerekmektedir.

Avukatlık Kanunu ve Staj Yönetmeliğinde belirtildiği üzere Avukatların yaptığı ve takip ettiği işlere refakat etmekte olan stajyer avukatların, mesleğe yönelik işlere katılımının Barolar tarafından teşvik edilmesi talep edilir.

İkinci altı aylık staj sürecinde fırsat eşitsizliğine engel olabilmek adına Türkiye Barolar Birliği tarafından ortak eğitim müfredatı belirlenmelidir.

Belirlenen eğitim müfredatı 81 il barosu tarafınca uygulanmalıdır. Türkiye Barolar Birliği bu süreci takip etmelidir.”

ÇÖZÜME YÖNELİK DÜŞÜLEN ŞERHLER :

Komite görüşmeleri sırasında konuşulan çözüm önerileri komitenin oybirliğiyle alınmıştır. Herhangi bir şerh bulunmamaktadır.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN

GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ :

- KABUL : 71
- RED : 8
- ÇEKİMSER : 11

SORUN:

“Son yıllarda Hukuk Fakültesi mezun sayılarının fazlaca artması sonucunda stajyer avukat adayının staj yeri bulmakta zorlandığı aşikardır.”

CÖZÜM:

“Stajyer Avukatların staj yeri bulabilmesi için her baro tarafından staj ilan sayfaları hazırlanmalıdır.

Hazırlanan bu sayfa/internet sitesi/uygulamalar bünyesinde yayınlanacak ilan metinleri içeriğinde cinsiyet, fiziksel ayırım ve üniversiteye ilişkin ayırım yaratacak ifadeler kullanılmamalıdır.

Yukarıda belirtilen esaslara uygun olarak her baronun kullanabileceği ortak bir ilan sayfası şablonu ve usulü belirlenmeli, tüm ülkede yaygın ve aktif biçimde kullanılmalıdır.

İlan sayfalarının aktif biçimde kullanımın artırılması için Barolar tarafından bilgilendirici ve teşvik edici uygulamalar düzenlenmelidir.

Sistem içerisine ilanı eklenip iki hafta boyunca ilanına cevap alamamış veya işyeri ile stajyer avukat buluşturulamamış ise, adayın staj yerini Avukatlık Kanunu madde 22'ye göre Baro Başkanının tayin etmesi yoluna gidilecektir.

Baro başkanı tarafından seçilen avukatın yükümlülüklerini ihlal etmesi halinde kanunda düzenlenen yaptırımlar etkili biçimde uygulanmalıdır

Her baro bünyesinde gönüllü stajyer avukatlardan ve yönetim kurulu tarafından görevlendirilecek kişilerin bulunduğu ortak bir komisyon oluşturulmalı ve staj ile ilgili süreç takibi bu komisyon tarafından yürütülmelidir.”

ÇÖZÜME YÖNELİK DÜŞÜLEN ŞERHLER :

- Birinci Karşı Oy: İlan sisteminin stajyer avukatların staj yeri bulma sorununu çözemeyeceği dile getirilmiş, avukatlara stajyer avukat çalıştırma zorunluluğu getirilmesi gerektiği talep edilmiştir. Hukuk bürolarına yıllık ciroları oranınca kaç stajyer meslektaşla çalışması gerektiği bildirilir. Bu ciroya uygun olarak kademeli biçimde avukat yanında çalışabilecek stajyer avukat adayı sayılarının belirlenmesi tavsiye edilmiştir.
- İkinci Karşı Oy: TBB bünyesinde denetim mekanizması kurularak Baroların, stajyer avukatların karşı karşıya kaldığı staj yeri bulma sorununa getirdiği çözümlerin denetlenmesi gerektiği tavsiye edilmiştir.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN

GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ :

- KABUL : 38
- RED : 50
- ÇEKİMSER : 8

3) ÇALIŞMA ŞARTLARI VE ÜCRET

Stajyer avukatlar; staj döneminin başlamasıyla birlikte ilk altı ay veya ikinci altı ayına girmeden iş gücüne katılmakta, hayatlarını idame ettirebilecekleri ekonomik koşulları yaratmaya çalışmaktadır. Bu ekonomik koşulların oluşumunda maruz kalınan çalışma şartları ve emeğin karşılığı olarak verilen ücret asgari sınırların altında kalmaktadır.

a) ÇALIŞMA ŞARTLARI

Yukarıda bahsedildiği üzere; staj dönemini başlatan bir avukat adayının adliye stajı sırasında farklı bir işte çalışıyor olması onun adliye stajını verimsiz hale getirmekte ve staj eğitimine odaklanmasını azaltmaktadır. Bunun yanında adliyelerdeki gerek mesleki yoğunluktan kaynaklanan sorunlar gerekse de adliye personelinin tutumundan kaynaklanan sorunlar da işin içine girdiğinde adliye stajının verimsizliği kat be kat artmaktadır.

Büro stajı kanuni olarak ikinci altı ay olarak belirlenmiş olsa da uygulamada bu durum farklıdır. Ekonomik sebeplerle büro stajı da adliye stajıyla beraber yürütülmekte, stajyer avukatın büro işlerini önemseyip çalışma hayatına aktif olarak katıldığı bir süreç yönetilmektedir.

Büroda çalışmaya başlayan bir stajyer avukat günün ortalama 09.00-18.00 arasını büroda avukatın özgülediği işleri yaparak geçirmektedir. Stajyer avukatların büyük bir çoğunluğu ise haftalık 45 saati aşan sürelerle çalışmaktadır. Bu saatler büronun iş yüküne ve çalışan sayısına göre değiştirmekte, arada resmi bir iş ilişkisi bulunmadığı için patron avukatın inisiyatifiyle belirlenen belirsiz ve kısır bir sürece dönüşmektedir. Evleviyetle anlaşılacağı ve tekrardan kaçınılmak istense de belirtmekte fayda olacağı üzere; fazla çalışma, **UBGT** gibi ücrete ilişkin hakları da bulunmamaktadır. İşbu belirsizlik staj dönemi boyunca emeği değersizleştirmekte bunun ötesinde sömürüye yol açmaktadır.

Anayasanın 18. Maddesi tarafından güvenceye alınan “Angarya Yasağı”nın stajyer avukatlar için karşılığından bahsetmek gerekmektedir. Avukatlık stajı, diğer tüm mesleki kollardaki stajlar gibi mesleği pratikte görmeye dayalı bir eğitim süreci olmalıdır. Ancak bunun tam aksine, büyük oranda uygulamada görülen durum şudur: Stajyer avukat ucuz iş gücüdür. Stajyer avukat sigortası yaptırılarak daha maliyetli hale gelecek diğer ofis çalışanları yerine istihdam edilerek, diğer ofis çalışanlarının görev tanımına girmeyecek işleri dahi yapmakla yükümlüdür. Bu yükümlülük ona çalıştığı ofisin kurucu avukat/avukatları tarafından yüklenir ve herhangi bir denetleme olmadığı için bulunduğu ofiste devam ettiği müddetçe de yükümlülüğü devam eder. Bu yükümlülük neleri kapsar? Her şeyi kapsayabilir. Kurucu avukatın bireysel işlerinden ofisin temizliğine kadar her şey bu yükümlülük kapsamında olabilir. Genel itibariyle bu durum değişkenlik göstermemekle birlikte, değişkenlik gösterdiği tek kısım bu yükümlülüğün içeriğidir. Her ofiste yüklenen angarya iş farklıdır. Ancak Angarya Yasağı büyük oranda ihlal edilmektedir.

b) ÜCRET

Yukarıda anlatılan çalışma koşullarıyla geçirilen staj döneminde, yine farklılık gösteren durum stajyer avukatların aldığı ücret miktarıdır. Ancak değişkenlik göstermeyen bir şey vardır ki o da stajyer avukatların asgari ücret altında çalışıyor olmasıdır. Staj süresince ücretsiz çalışan, asgari ücretin $\frac{1}{3}$ 'ünü veya $\frac{1}{4}$ 'ünü alan birçok meslektaşımız bulunmaktadır.

İzmir Barosu Stajyer Avukatlar Komisyonu tarafından hazırlanan ve yaklaşık 300 stajyer avukatın katıldığı anket çalışması ile konu daha doğru anlaşılacaktır. Şöyle ki; ankete katılan stajyer avukatların %17,7'si hiç ücret almadan çalıştığını belirtirken ücret aldığını beyan eden stajyer avukatların %68,5'i 2.000 TL'nin altında ücretle çalıştığını ifade etmiştir. 2.500-3.000 TL aralığında ücret alanların oranı %1,6 iken 3.000 TL'nin üzerinde ücret alan ise %2 oranında kalmıştır. Asgari ücret düzeyinde ya da üzerinde ücret alan stajyer avukat ise yoktur. %61,6 oranında stajyer avukat, yol ve yemek giderinin staj yaptıkları büroca karşılanmadığını, %88,9'u ise aldıkları ücretin en temel yaşamsal ihtiyaçlarını karşılamaya bile yetmediğini beyan etmiştir.

Aydın Barosu Stajyer Avukat Komisyonu tarafından hazırlanan ve 49 Stajyer Avukatın katıldığı ankette %53 oranında katılımcı ücret almadan çalıştığını belirtmiştir. %10 oranında katılımcı 0-500 TL, %12 oranında katılımcı 500-1000 TL, %12 oranında katılımcı 1000-1500 TL, %6 oranında katılımcı 1500-2000 TL, %4 oranında katılımcı ise 2000 TL ve üstü maaş aldığını belirtmiştir. Katılımcıların %55'i yol ve yemek giderlerinin karşılandığı belirtilmiştir.

Yukarıda açıklanan anket sonuçları da bir kez daha göstermektedir ki Stajyer avukatlar geçinmek için belirlenen asgari limitin çok çok altında ücretlerle hayatını devam ettirmektedir.

Burada en büyük sorun, evrensel hukuk kuralları ve hukuk mesleklerinin etik değerleri anlamında karşımıza çıkmaktadır. Şöyle ki;

Yargı; hakimlik, savcılık ve avukatlık olmak üzere üç sacayağından oluşmakta, birinin eksikliği veya diğerlerinden geride tutulması durumunda adil bir hukuk mekanizmasından söz edilememektedir. Hukuk mesleklerini birlikte yapmaya başlayan ve aynı mahkeme salonlarında eşit şartlarda görevini ifa edecek olan meslektaşların stajyerlik dönemlerinin başında eşit olmayan şartlarla meslek hayatına atılmaları kabul edilebilir değildir.

Hâkim ve Savcı stajyerleri, staj dönemleri boyunca asgari ücretin üzerinde maaş ve kanuni koruma ile meslek hayatına atılmaktayken avukat stajyerleri için maddi anlamda en ufak bir koruyucu düzenleme bulunmamaktadır. Adalet mekanizmasının üç sacayağını birbirinden ayrı tutmak adil yargılamayı en başından baltalamakta bunun ötesinde eşitler arasında bir hukuki düzeni değil hukuki basamaklardan oluşan bir yapıyı da hayatımızın içine sokmuş olmaktadır. Bu nedenle hâkim ve savcı stajyerleri gibi avukat stajyerleri de aynı ücret ve özlük haklarından yararlanmalıdır.

Yukarıda bahsedilen hususların netleşebilmesi ve ülke genelindeki stajyer avukatların hangi şartlarda çalıştığının belirlenebilmesi ve bunun ücrete olan etkisinin ne olduğunu

görebilmek adına tüm katılımcılara çalışma şartları ve ücretle ilgili birtakım sorular sorulmuştur. Katılan tüm delegelerin cevapları kaydedilerek ülke genelinde bir bilgi havuzu oluşturulması amaçlanmıştır. Böylece yalnızca şehir ve bölge bazında değil tüm ülke genelindeki çalışma şartları ve ücrete ilişkin genel bir çözüm bulunması amaçlanmıştır. Cevap aranan sorular şöyledir:

Staj süresince alınan ücret ve değerlendirilmesi

- a) Çalışma Süreleri?
- b) Çalışılan Büronun Çalışan Sayısı ve Çalışanların Görevleri?
- c) Çalışılan Büronun İş Mahiyeti ve ücrete etkisi?
- d) Çalışılan Büroda Stajyerin Yaptığı işler?

Van Barosundan katılan meslektaşımıza soruldu ve gerek kendi maddi şartları gerekse de bulunduğu şehre ait genel maddi yapının nasıl olduğuna dair cevaplar alındı. Bu kapsamda alınan bilgiler beyanen şöyledir:

- *“Bulunduğum şehirde genellikle ücret verilmemekle birlikte yanında stajyer avukat çalıştıran meslektaşlar da genellikle 500-750 TL arasında ücret takdirinde bulunmaktadır. Bunun ötesinde ücret olarak 1000 TL üzerinde ücret alan stajyer avukat sayısı ise çok nadir” olduğunu belirtmiştir.*
- *“Genel olarak yemek ücretleri karşılanıyor, yol giderleri ise karşılanmıyor. Yol ücretlerinin karşılanmamasında Adliye ve ofisler arası mesafenin az olması sebep gösterilebileceği gibi avukatların genellikle kendi araçları ile ulaşım sağlıyor olması da yol ücreti talebi doğurmamaktadır” şeklinde belirtmiştir.*
- *“Şahsım adına ceza hukuku ve idare hukuku başta olmak üzere birçok hukuki meseleye yönelik dosya çeşitliliği bulunan bir hukuk bürosunda çalışmaktayım. Şahsen şehrimdeki diğer meslektaşlarımdan nispeten iyi durumdayım.” Ayrıca meslektaşımız stajyer avukatına ücret verme niyetinde olan büroların, kurum ve şirket bünyesinde çalıştığını bildirmiştir.*

Şırnak Barosundan katılan meslektaşımıza soruldu ve gerek kendi maddi şartları gerekse de bulunduğu şehre ait genel maddi yapının nasıl olduğuna dair cevaplar alındı. Bu kapsamda alınan bilgiler beyanen şöyledir:

- *“Yalnızca yemek ücreti karşılanıyor, Çalışan birçok arkadaşım yemek ücreti dahi almıyor.” şeklinde bildirimde bulunmuştur.*

Mardin Barosundan katılan meslektaşımıza soruldu ve gerek kendi maddi şartları gerekse de bulunduğu şehre ait genel maddi yapının nasıl olduğuna dair cevaplar alındı. Bu kapsamda alınan bilgiler beyanen şöyledir:

- *“Harçlık ve herhangi bir ücret verilmiyor. Çalışan birçok arkadaşım da aynı standartlarda çalışıyor. İcra yoğunluklu bürolarda 1000 TL alan arkadaşlarım var.”*

Bursa Barosundan katılan meslektaşımıza soruldu ve gerek kendi maddi şartları gerekse de bulunduğu şehre ait genel maddi yapının nasıl olduğuna dair cevaplar alındı. Bu kapsamda alınan bilgiler beyanen şöyledir:

- “Asgari ücret ve yol, yemek ücretleri alıyorum. Çevremde benim şartlarımda olan arkadaşım yok. İcra ve hukuk dosyalarında yoğunluk var. Büroda 5 stajyeriz. Piyasa 1.500-3.500 TL olarak biliyorum. Çalıştığım büroda 5 stajyer, 10 avukat, 30 call center, 15 kâtip bulunuyor. Avukata özgü işler yapmaktayım.”

Siirt Barosundan katılan meslektaşımıza soruldu ve gerek kendi maddi şartları gerekse de bulunduğu şehre ait genel maddi yapının nasıl olduğuna dair cevaplar alındı. Bu kapsamda alınan bilgiler beyanen şöyledir:

- “Harçlık veya herhangi bir ücret verilmiyor. Çalışan birçok arkadaşım da aynı standartlarda çalışıyor. İcra yoğunluklu bürolarda 1000TL alan arkadaşlarım var.”

İstanbul Barosundan katılan meslektaşımıza soruldu ve gerek kendi maddi şartları gerekse de bulunduğu şehre ait genel maddi yapının nasıl olduğuna dair cevaplar alındı. Bu kapsamda alınan bilgiler beyanen şöyledir:

- “İstanbul’daki ofisleri üç ayrı gruba ayırarak incelemekte fayda var onlar da şu şekildedir;
Butik ofisler: 1000-3000 TL ücret ödemesi yapılmaktadır. Net bir mesai saati anlayışı yok. (Şişli, Mecidiyeköy, Bakırköy, Kartal Maltepe’de ağırlıklı olarak butik bürolar bulunmaktadır.)
Kurumsal ofisler: Asgari ücret ve üzerinde ücret ödemesi yapılmakta. Çalışan stajyer avukata sigorta yapılmaktadır. Genellikle linkedin ve kariyer.net üzerinden ilan veriyorlar. Mesai saatleri belirgin.
Danışmanlık Şirketleri: Genellikle Ticaret Hukuku ile ilgilenen ofislerdir. Euro/dolar üzerinden maaş ödemesi yapmaktalar. Çok iyi derecede İngilizce ve deneyim aranılıyor. Esnek çalışma saatleri var ancak bu pozitif anlamda bir esneklik değil. Emek sömürüsünü artıran mesai saatleri bulunmakta. Stajyer avukatın mezun olduğu üniversiteye fazlaca dikkat ediliyor.
- 2.200 TL maaş 750 TL yemek alıyorum. Ceza hukuku ağırlıklı bir büroda çalışmaktayım. Bulaşık vs. angarya işlerden memnun değilim”.

Eskişehir Barosundan katılan meslektaşımıza soruldu ve gerek kendi maddi şartları gerekse de bulunduğu şehre ait genel maddi yapının nasıl olduğuna dair cevaplar alındı. Bu kapsamda alınan bilgiler beyanen şöyledir:

- “800 TL ücret almaktayım, yol ve yemek ücreti yok. Ailemle yaşadığım için bu anlamda sorun yaşamıyorum ancak ailesinden ayrı yaşayan arkadaşlarımın çok zorlandığını biliyorum. Hiç maaş vermeyen ofisler fazlalıkta ancak onlarda da genelde yol ücreti karşılanmasa da yemek ücreti karşılanıyor. Ücret ödeyen büroların en fazla 2000 TL ücret ödemesi yaptığını ancak genel ortalamanın 800-1200 TL civarında bir ücret olduğunu belirtmeliyim.
- Yoğun çalışmaya rağmen hakkımın karşılığını almadığımı düşünüyorum. 4 kişi, 3 avukat 1 stajyer olarak çalışmaktayız. Esnek çalışma saatleri ile çalışıyorum, yoğunlukla mesai saatim bitmeden ofisten ayrılmama izin verilmekte ancak cumartesi

yarım gün olmak üzere haftada altı gün çalışıyorum. Hafta içi 09.00-18.00 aralığında çalışmaktayım.”

Trabzon Barosundan katılan meslektaşımıza soruldu ve gerek kendi maddi şartları gerekse de bulunduğu şehre ait genel maddi yapının nasıl olduğuna dair cevaplar alındı. Bu kapsamda alınan bilgiler beyanen şöyledir:

- *“Genelde harçlık usulü var, yemek var, yol yok. Hiç ödeme yapılmadan 22.00-23.00’e çalışma yaptırıldığı oluyor. Genel çalışma saatleri 09.00-18.00 aralığında değişiyor, Ofiste bir işim olduğunda izin almakta sıkıntı çekmiyorum.”*

Ankara Barosundan katılan meslektaşımıza soruldu ve gerek kendi maddi şartları gerekse de bulunduğu şehre ait genel maddi yapının nasıl olduğuna dair cevaplar alındı. Bu kapsamda alınan bilgiler beyanen şöyledir:

- *“**Butik Ofisler:** 0-1500 TL arasında ücret vermekle birlikte genellikle yol yemek dahil değil,*
***Kurumsal Ofisler:** 1500-2000 TL arası ödeme yapmaktalar.*
***İcra Yoğunluklu Çalışan Ofisler:** 2000-3000 arası ücret ödemesi yapmaktalar. Sigorta yok.*
- *Şahsen 3000 TL maaş aldığım icra ağırlıklı bir ofiste çalışmaktayım. Aldığım primlerle birlikte 5000 TL civarı para kazanıyorum. Yol, yemek giderleri aldığım ücrete dahil. Haftada 6 gün hafta içi 09-19.00 cumartesi 09.00-18.00 saatleri arasında çalışıyorum. Hafta sonu çalışma oranı Ankara’nın genelinde de fazla. Çalıştığım ofiste 5 Kâtip, 1 sekreter, 1 aşçı, 3 stajyer avukat, 12 de avukat bulunmakta.”*

Niğde Barosundan katılan meslektaşımıza soruldu ve gerek kendi maddi şartları gerekse de bulunduğu şehre ait genel maddi yapının nasıl olduğuna dair cevaplar alındı. Bu kapsamda alınan bilgiler beyanen şöyledir:

- *“Ücret verilirse bu ücret harçlık olarak verilir. Niğde’de ortalama ücretler 500-1500 TL aralığında değişmekte, ancak zaman geçtikçe artışa geçen kademeli maaş artırımını söz konusu. Verilen ücrete yemek dahil.”*

Manisa Barosundan katılan meslektaşımıza soruldu ve gerek kendi maddi şartları gerekse de bulunduğu şehre ait genel maddi yapının nasıl olduğuna dair cevaplar alındı. Bu kapsamda alınan bilgiler beyanen şöyledir:

- *“Genellikle ücret verilmiyor, Az da olsa 1000-1500 TL aralığında alan arkadaşlarım bulunuyor. Harçlık usulü çalışıyorum ortalama 500 TL alıyorum, yol-yemek ücreti ise almamaktayım. Ofiste 4 kişiyiz, 3 avukat 1 stajyer avukat olarak çalışıyoruz. Yalnızca bir avukatın stajyeri olarak çalışıyorum.”*

Antalya Barosundan katılan meslektaşımıza soruldu ve gerek kendi maddi şartları gerekse de bulunduğu şehre ait genel maddi yapının nasıl olduğuna dair cevaplar alındı. Bu kapsamda alınan bilgiler beyanen şöyledir:

- “Hiç ücret vermeyen yerler olmakla birlikte 700-1500 TL ortalama ücret söz konusu. İcra dosyası olan ofislerde alınan ücret 2500 TL’ye kadar çıkıyor.
- Ben 1500 TL ücret almaktayım. Yemeğim de ofisten karşılanmakta. Yol ücretine gerek duymuyorum. Çalıştığım ofiste 2 avukat, 2 bağlı çalışan avukat, 1 aşçı, 6 takip elemanı, 1 stajyer bulunuyor. Angarya iş yapmıyorum.”

Aydın Barosundan katılan meslektaşımıza soruldu ve gerek kendi maddi şartları gerekse de bulunduğu şehre ait genel maddi yapının nasıl olduğuna dair cevaplar alındı. Bu kapsamda alınan bilgiler beyanen şöyledir:

- “1 ya da 2 avukat şeklinde çalışılıyor. Yaptığımız anket sonucuna göre %53 oranda ücret alınmıyor. Yüzde 10 oranda 0-500 TL, yüzde 12 oranda 500-1000TL, yüzde 12 oranda 1000-1500, yüzde 6 oranda 1500-2000, yüzde 4 oranda 2000 ve üstü maaş alınıyor. Yol ve yemek yüzde 55 oranda var, Hafta sonu çalışması bulunmuyor. Genel mesai saatleri ise 09.00-17.30 aralığında değişmekte.
- Ben 1000 TL alıyorum. Çalıştığım ofiste 1 avukat, 1 stajyer avukat var, 1 adet de liseli stajyer (mesleki lise) bulunuyor.”

Kocaeli Barosundan katılan meslektaşımıza soruldu ve gerek kendi maddi şartları gerekse de bulunduğu şehre ait genel maddi yapının nasıl olduğuna dair cevaplar alındı. Bu kapsamda alınan bilgiler beyanen şöyledir:

- “2000 TL alıyorum, yol alıyorum, yemek yok. 3 avukat, 3 stajyer, 1 sekreter. Hafta sonu çalışma olmuyor genellikle bu yönde.”

Diğer katılımcı meslektaşımız ise;

- “1500 TL ücret alıyorum, yol ve yemek yok. 1 avukat, 1 stajyer avukat çalışıyoruz. Hafta sonu yok, kendi inisiyatifimle çalışıyorum. Mesai saatlerim olumlu anlamda esnek, istediğim saatlerde çıkabiliyorum.
- Şehrin genelinde ücretler 1000-3000 TL aralığında değişiyor. Çoğunluk butik ofis, hafta sonu çalışma yok, mesai saatleri 8.30-18.00 saatleri aralığında değişmekte.”

İsparta Barosundan katılan meslektaşımıza soruldu ve gerek kendi maddi şartları gerekse de bulunduğu şehre ait genel maddi yapının nasıl olduğuna dair cevaplar alındı. Bu kapsamda alınan bilgiler beyanen şöyledir:

- “Şahsen ücret talebim olmadı çünkü rahat çalışmak istedim, istediğim zaman gelip gidiyorum. Ücret veren bürolarda genellikle iş ilişkisinden kaynaklı özgürlüğü kısıtlayıcı bir çalışma ortamı oluyor. Ben bunu istemedim. Büromuzda 1 kâtip, 3 avukat çalışıyor.
- Ücret verildiğinde genellikle 500-1500 TL arasında ücret verilmekte, yol masrafı verilmiyor, yemek ise veriliyor. Genelde şehrimizde butik bürolar bulunmaktadır.”

Siirt Barosundan katılan meslektaşımıza soruldu ve gerek kendi maddi şartları gerekse de bulunduğu şehre ait genel maddi yapının nasıl olduğuna dair cevaplar alındı. Bu kapsamda alınan bilgiler beyanen şöyledir:

- *“Çalıştığım büroda 3 avukat, 1 sekreter, 1 kâtip ve ben tek stajyer olarak iş yapıyoruz. 500-750-1000 TL arasında ücretim değişiyor, yemek veriliyor. Siirt’te çoğunluk ücret verilmiyor.”*

Gaziantep Barosundan katılan meslektaşımıza soruldu ve gerek kendi maddi şartları gerekse de bulunduğu şehre ait genel maddi yapının nasıl olduğuna dair cevaplar alındı. Bu kapsamda alınan bilgiler beyanen şöyledir:

- *“Genellikle ücret verilmiyor. Şehirde çalışmak adına büro bulmak çok sıkıntılı. Ücret verenler 500-1500 TL aralığında, büyük hukuk büroları ise 2000 TL civarına çıkabiliyor. Ofisimde 3 avukat bulunuyor ben yalnızca ben yalnızca birisiyle çalışıyorum, ofisin ayrıca 1 sekreteri bulunuyor.*
- *Şahsen ücret almıyorum çok nadir harçlık alıyorum. Esnek çalışma saatleriyle çalışıyorum.”*

Afyon Barosundan katılan meslektaşımıza soruldu ve gerek kendi maddi şartları gerekse de bulunduğu şehre ait genel maddi yapının nasıl olduğuna dair cevaplar alındı. Bu kapsamda alınan bilgiler beyanen şöyledir:

- *“Ortalama 500-750 TL arası ücret ödeniyor. Cumartesi çalışması ise şehir genelinde yarı yarıya. Çalışanlar kadar çalışmayanlar da var.*
- *Ben 1000 TL alıyorum, yol ve yemek ücretim de karşılanıyor.*
- *Afyon’da mevcut olan ofislerin iyi olanlarından birinde çalışıyorum. 2 avukat, 1 kâtip, 1 sekreter, 1 stajyer avukat, 1 büro elemanı bulunuyor.”*

Yukarıda toplanan beyanlar neticesinde ofislerin bulunduğu şehir, ilgilendikleri hukuk dalları ve çalışan sayısının stajyer avukatın ücretine direkt etki ettiği gözlemlenmiştir. Ülke genelinde icra işiyle daha fazla ilgilenen hukuk bürolarının stajyer avukatlarına daha fazla ücret ödediği belirlenmiştir. Stajyer avukatların daha çok işçi gibi veya kâtip gibi çalışmalarının beklendiği bürolarda bunun karşılığında da daha fazla ücret takdirinde bulunduğu belirlenmiştir. Ancak çalışan arkadaşlarımızın çoğunluğu verilen emekle doğru orantılı olarak ücret almadığını defaetle bildirmiştir.

Bunun dışında büyük şehirlerde genellikle kurumsal ofislerin veya kurumlarla çalışan ofislerin, bünyesinde çalışmakta olan stajyer avukatlara butik veya çok büyük ofislerden daha ideal standartları sağladığı belirlenmiştir. Ancak bunun da bir standardı bulunmamaktadır.

Ülke genelinde butik ofislerde çalışan stajyer avukat meslektaşlarımız genellikle icra kâtipi gibi, sekreter yoksa sekreter gibi çalıştıklarını da belirtmiş; bunun da çoğu zaman stajın içeriğinde olmayan işleri yapmaları sonucunu doğurduğunu belirtmişlerdir. Çoğu

meslektaşımız ise hangi şehir veya büroda çalışırsa çalışsın patronunun angarya işleriyle de ilgilendiğini belirtmiştir.

Özetle; Komite esansında yapılan tartışmalar neticesinde belirlenen sorunlar ve sorunlara getirilebilecek çözümler aşağıdaki gibidir:

SORUN:

“Staj sürecinin başlamasıyla maruz kalınan çalışma şartları ve emeğin karşılığı olarak verilen ücretin asgari sınırların altında kalması.”

Bunun çözümü için komitemiz genel anlamıyla iki kısımdan oluşan bir çözüm belirlemiştir. Staj döneminin ilk altı aylık ve ikinci altı aylık dönem olarak ikiye ayrılması gerektiğini, ilk dönemin tamamen hâkim ve savcı stajyerleriyle aynı koşullarda yapılması gerektiği belirtilmiştir. İkinci Altı Aylık kısım için ise dört farklı çözüm önerisi sunulmuştur.

CÖZÜM:

a) İLK ALTI AYLIK DÖNEM:

“12 aylık staj döneminin ilk altı ay ve ikinci altı ay olarak ikiye bölünerek ilk altı aylık kısmının Adalet Bakanlığına bünyesinde adliyelerde yürütülmesi gerekmektedir.

Stajyer Avukatlar, İlk Altı aylık staj döneminde Hâkim ve Savcı Stajyerleri ile ücret başta olmak üzere tamamıyla aynı özlük haklarından yararlanmalıdır.

Stajyer Avukatlar, Hâkim ve Savcı Stajyerleriyle aynı ücreti almalıdır. Bu bütçe tamamen aynı usul ve esaslara göre belirlenip dağıtılmalıdır.”

b) İKİNCİ ALTI AYLIK DÖNEM:

Birinci Öneri:

“İkinci altı aylık staj döneminde stajyer avukatların ücretlerinin en az asgari ücret seviyesinde olması gerekmektedir.

İş bu ücret stajyer avukatın bağlı çalıştığı avukat tarafından karşılanması gerekmektedir.

Avukat tarafından stajyer avukata ödenen ücretin Gelir Vergisi Kanunu’nun 68. Maddesine göre gider kalemi olarak gösterilmesi imkânı sağlanmalıdır.”

Açıklama: Gelir Vergisi Kanunu’nun 68. Maddesine göre yapılacak bu düzenleme avukat için bir teşvik niteliğinde olacağı için ücret ödenmesi hususunda pozitif etki yaratacaktır.

İkinci Öneri:

“İlk altı aylık süreçte ödenen tutar miktarının ikinci altı aylık süreçte yarı kısmının Türkiye Barolar Birliği tarafından karşılanması, kalan kısmının ise yanında staj yapılan avukat tarafından karşılanması gerekmektedir.

Avukat tarafından stajyer avukata ödenen ücretin Gelir Vergisi Kanunu’nun 68. Maddesine göre gider kalemi olarak gösterilmesi imkânı sağlanmalıdır.”

Üçüncü Öneri:

“İkinci altı aylık süreçte en az Asgari ücret tutarında bir miktarın yarı kısmının Türkiye Barolar Birliği tarafından karşılanması, kalan kısmının ise yanında staj yapılan avukat tarafından karşılanması gerekmektedir.

Avukat tarafından stajyer avukata ödenen ücretin Gelir Vergisi Kanunu’nun 68. Maddesine göre gider kalemi olarak gösterilmesi imkânı sağlanmalıdır.”

Dördüncü Öneri:

“Stajyer avukat harcı getirilmek suretiyle bir fon oluşturulmalıdır.

Stajyer Avukatlara sağlanacak ücretin bu fon yardımıyla temin edilmesi, elde edilen tutarın stajyer avukatlara dağıtılması talep edilmektedir.

Yanında stajyer çalıştıran avukatlara belli oranlarda vergi muafiyeti getirilmesinin önünü açan bir düzenleme yapılmalıdır.”

Dördüncü Öneride Bulunan Vergi Muafiyetine İlişkin Genel Açıklama:

Ücret sorununun stajyer çalıştıran avukatlar için belli oranda vergi indirimi veya muafiyeti tanınması ile çözüme kavuşturulması hem stajyer avukatlar açısından hem de stajyer çalıştıran avukatlar açısından daha makul bir çözüm yolu olacaktır.

Stajyer avukatların ücret sorunu bu şekilde çok daha kısa ve her iki tarafı koruyucu bir düzenleme ile giderilebilecektir. Böylelikle stajyer avukatlar staj yeri bulma noktasında sorun yaşamayacak ve avukatlar açısından stajyer çalıştırma mali bir külfet olmaktan çıkacaktır. Vergi muafiyeti tanınarak getirilecek çözüm ile stajyer avukatlar ekonomik olarak belli bir özgürlüğe kavuşacaklardır. Uygulamadaki denetim bizzat stajyer avukatların kontrolünde olacağından getirilecek düzenleme işlerlik bulacaktır.

ÇÖZÜME YÖNELİK DÜŞÜLEN ŞERHLER :

Komite görüşmeleri sırasında konuşulan çözüm önerileri komitenin oybirliğiyle alınmıştır. Herhangi bir şerh bulunmamaktadır.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN

GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ :

İlk altı Aylık Döneme İlişkin Çözüm:

- KABUL : 75
- RED : 4
- ÇEKİMSER : 7

İKİNCİ ALTI AYLIK DÖNEME İLİŞKİN ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN

GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ :

- KABUL : 77
- RED : 11
- ÇEKİMSER : 8

4) 7409 SAYILI AVUKATLIK KANUNU İLE TÜRK BORÇLAR KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN HAKKINDA İNCELEME

Staj yapmak için herhangi bir hukuk fakültesinden mezun olarak avukatlık hakkı elde etmiş bir kamu personelinin kazanmış olduğu hakkın engellenmesi mümkün olmadığı gibi bu hakkın kullanımını zorlaştıran uygulamaların devam etmesi kesinlikle kabul edilemez durumdadır. Bu sebeple söz konusu statüde bulunan kamu personelleri için kolaylaştırıcı düzenleme yapılması gerektiği açıktır.

08/06/2022 kabul, 11/06/2022 yürürlük tarihli 7409 sayılı kanunun 1. maddesi ile Avukatlık Kanunu'nun 16. maddesine “*Avukatlık stajına fiilen engel olmamak şartıyla herhangi bir işte sigortalı olarak çalışılması avukatlık stajının yapılmasına engel değildir. Adli ve idari yargı hâkim ve savcı adayları ile hâkim ve savcılar hariç olmak üzere, kamu kurum ve kuruluşlarının kadro veya pozisyonlarında görev yapanlar da görevleri sırasında avukatlık stajı yapabilir. İlgili birimlerce stajın yapılması konusunda gereken kolaylık sağlanır. Bu fıkra ile ilişkin usul ve esaslar Adalet Bakanlığınca çıkarılan yönetmelikte düzenlenir.*” ibaresi eklenmiştir.

11/06/2022’de yürürlüğe giren bu kanun ile avukatlık stajı yapan kişilerin; staj dönemleri boyunca kamudan ayrılma zorunluluğu olmadan staja başlamasının önü açılırken özel sektörde sigortalı olarak çalışan kişilerin de işten ayrılmadan staja başlaması mümkün hale gelmiştir. Bu düzenleme memurluktan avukatlığa geçmek isteyen kişiler için bir kolaylık sağlıyor gibi görünse de daha büyük sorunların ortaya çıkmasına zemin hazırlayan niteliktedir. Şöyle ki;

Yeni düzenleme öncesinde stajyer avukatların staj süreçlerini başlatabilmesi için farklı bir işte çalışmadıklarını belgelemeleri gerekmekteydi. Böylelikle staj yapmaya başlayan stajyer avukatların yalnızca hukuk mesleğinin onuruna uygun biçimde stajyerlikle

uğraşması sağlanıyor ve halk dilinde “naylon staj” olarak bilinen ve kişinin yalnızca kâğıt üzerinde staj yapıyor gibi gösterdiği uygulamanın da önüne geçilmeye çalışılıyordu. Bu kapsamda yeni düzenleme uygulamada iki farklı yenilik doğurmaktadır.

Birinci yenilik, kamu personellerinin çalıştıkları işten istifa etmesine gerek kalmadan avukatlık stajlarını yürütebilmesi hususundadır. Kısaca bahsetmek gerekirse; Stajını başlatacak kamu çalışanları yeni düzenleme öncesinde çalıştıkları kurumdan bir yıllık ücretsiz izin alarak staj dönemlerini yürütüyorlardı. Ancak bazı dönemlerde staj süresi bir yıldan uzun sürüyor bu da staj sürecini yürütecek memurun aldığı izin sürecinde stajını tamamlayamaması anlamına geliyordu.

Yeni düzenleme bu hususta memurlara kolaylık getirir de uygulanması açısından bazı hususların da net bir şekilde belirtilmesi gerekmektedir. Yapılan düzenlemenin ancak ücretsiz izin aldığı dahi mağdur olan memurları koruması amaçlanmalıdır. Bu hususun daha geniş anlamda yorumlanarak memurluğun aktif olarak devam ettiği, yıllık izin almadan ve stajını kâğıt üzerinde yapıyormuş gibi göstererek staj sürecinin idame ettirildiği keyfi bir uygulamaya sebebiyet vermemesi gerekir. Keza kanunun giriş kısmında da staja fiilen engel olmayacak biçimde ibaresi bulunmaktadır. Bu ibare ile de temelde stajın meşru şekilde yürütülmeye çalışılması olduğu açıktır.

Bir an için bu Kanun’un geniş bir biçimde uygulandığını düşünelim. Bu düşünce alenen naylon stajın hükümet eliyle desteklendiği anlamına ortaya çıkar ki böyle bir durumun kabul edilmesi mümkün olmayacaktır. Öylesi bir durumda bu düzenlemenin stajyer avukatlar arasındaki eşitliği bozacak nitelikte olduğu açıktır.

Öyle ki; Bugün staj programlarına başlayan stajyer avukatların çoğu, üniversiteden mezun olduktan çok kısa bir süre içerisinde staj programlarını başlatmaktadır. Bu stajyerlerin staj dönemlerinde kendilerine gelir getiren bir işte çalışmaları pek mümkün olmamakla birlikte sigortalı da çalışmamaktadır. Bu düzenleme ile halihazırda zaten sigortası bulunmayan ve yalnızca Türkiye Barolar Birliği tarafından kendisine sağlanan Genel Sağlık Sigortası ile yaşamına devam eden büyük bir stajyer avukat çoğunluğun yanında sigortalı ve kendisine sürekli gelir getiren bir işte çalışan şanslı bir azınlık yaratılmış olacak, stajyer avukatların çalışma şartlarında ve bizzat stajyer avukatların kendi şahsiyetlerinde büyük bir eşitsizlik meydana gelmiş olacaktır.

Kamu görevine devam eden stajyer avukatlar, halihazırdaki işlerinden maaş almaya devam edip staj yapırlarken; diğer stajyer avukatlar, ekonomik olarak ezilmeye devam edeceklerdir. Gereken şey, bütün stajyer avukatların aynı şartlarda eşitlenebileceği bu eşitliğin de hâkim ve savcı adayları gibi maaş alıp aynı özlük haklarına sahip olduğu bir düzlem yaratılmasıdır. Aksi halde, eşitsizlik durumunu ortaya çıkartabilecek bütün uygulamalar için mücadele edilmeli ve bu uygulamalar sırasındaki birçok husus sıkı biçimde denetlenir olmalıdır.

Yukarıda yapılan açıklamalara şu açıklamayı eklemekte fayda bulunmaktadır. Belirli bir çalışma hayatına atılıp memur olarak kamuda görev yapan personellerin tüm bu maaşlarından feragat edip ücretsiz çalışmaya zorlanmaları da abesle iştigaldir. Tüm stajyer avukatlar gibi bu statüdeki insanların maddi beklentilerinin karşılandığı bir senaryo herkesin problemlerini çözebilecektir. Bu da kamu veya özel ayrımına girmeden tüm stajyer avukatların hâkim ve savcı stajyerleriyle aynı ücret ve özlük haklarından yararlandığı senaryoda mümkün olacaktır. Bu çözüm bizlere mesleğin dışından pansuman çözümler getirmek yerine çözümü kendi içinde üreten kesin sonuçlar doğuracaktır. Yapılması gereken de budur.

Peki bu düzenleme sonrasında naylon stajın önüne nasıl geçilebilir? Burada akla gelen ilk çözüm stajyer avukatları kabul eden Baroların söz hakkının olduğu formüldür. Öyle ki; Barolar, kendilerine başvuran memur adaylarının izin alıp almadığını veya çalıştığı memuriyeti resmi biçimde öğrenmeli, stajın aktif olarak geçtiği 09.00-18.00 arası saati verimli geçirebilecek adayların stajını başlatmasına salık vermelidir. Aksine yükümlülüklerini yerine getirmeyen avukat adaylarının hiçbir şekilde Baro 'ya kabul edilmeyeceği kendisine duyurulmalıdır. Bu şekilde yapılmayacak olan her türlü uygulamanın hukuk nosyonunu yaralayacağı da alenen ortadadır.

Tüm bu değerlendirmelerin yanında yapılan düzenlemenin siyasi saiklerle yapıldığı da düşünülebilir. Şöyle ki; özellikle büyük şehirlerde kurulan yeni baroların Kanun'da öngörülen mensup sayısını bulamadığı rakamlarla ortadadır. Hal böyleyken; memurluktan avukatlığa geçmekte olan adaylar yeni baroların kendilerine nüfuz sağlayacakları bir alan olarak görülmüş olup, burada avukat adaylarına birtakım kolaylıklar sağlanarak ikinci baroların mensup sayısının artırılması hedeflenmiş olabilir. Bu da yukarıda belirttiğimiz naylon staj gerçeğini ortaya çıkarır ki bu durumun kabul edilmesi mümkün olmayacaktır.

Düzenlemenin devamında yer alan “her baronun kendi adli yardım bürosunu kurmasını sağlayan” düzenleme de ikinci barolara yönelik yaratılmaya çalışılan pozitif ayrıma işaret etmektedir. Zira her baronun kendi adli yardım bürosunu kurmasıyla mensup sayısı çok daha az olan barolarda mensuplar bu imkândan daha fazla yararlanacak, barolar da bunu fırsatmışçasına mensuplarına sunmaya çalışacaktır.

Her ne kadar kanun teklifini meclise taşıyan AKP Milletvekili Cahit Özkan açıklamasında: *"Kamu ve özel sektörde çalışan hukuk mezunlarının kendi alanlarında zaten uzmanlıkları söz konusu. Bunlar 10 yıldan fazla kendi kurumlarının hukuk birimlerinde çalışıyor ancak avukatlık titrleri yok. Bunlar hukuk danışmanlığı hizmeti veriyor. Düzenlemeyle bunlar hukuk danışmanlığı olarak değil, avukat olarak da mahkeme nezdinde dava ve icra takiplerini vekaleten temsil yetkisine kavuşmuş olacaklar."* demişse de bu durumun kabul edilmesi mümkün değildir.

Özel veya kamu kurumunda kaç yıl çalışılmış olunursa olunsun avukatlık stajının usulüne göre yapılması gerekir. Altı ay adliyede, altı ay avukat yanında yapılan avukatlık stajının amacı ruhsat alınana kadar kişinin dosya inceleme, dilekçe yazma, duruşma tecrübesi

kazanma gibi mesleki birçok donanımına sahip olmasıdır. Cahit Özkan'ın sözlerinden kamu kurumunda çalışan her memurun avukatlık yetisine sahip olduğu kabulü gerekir ki böyle bir kabul abesle iştigal olacaktır.

Mesleğin onuruyla bağdaşsın veya bağdaşmasın stajyer avukatın bir yıl boyunca tek yapması gereken avukatlık mesleğine hazırlanmaktır. Ancak bu değişiklikle stajın içi boşaltılmaya çalışılmaktadır. Çoğu hukuk fakültesinde derslere devam zorunluluğu aranmaması sebebiyle birçok özel ve kamu çalışanı çalışmaya devam ederek hukuk fakültesi bitirdiği de unutulmamalıdır.

Düzenlemenin ikinci ayağında ise stajyer avukatların herhangi bir sigortalı işte çalışabilmesinin önünü açan düzenleme yer almaktadır. Bu düzenlemenin de sorunların çözümünden uzak olduğu belirtilmelidir. Şöyle ki; bir stajyer avukat günün 09.00-18.00 saatlerini staj yaparak geçirmektedir. Bu stajyerlik döneminde avukat adaylarının maddi talepleri ve sigortalılık gibi ihtiyaçları olduğu ve bu ihtiyaçların karşılanmadığı ortadadır. Ancak bu talep ve ihtiyaçların çözüm şekli mesleğin dışında değil içinde bulunmak zorundadır.

Günün 09.00-18.00 arasını staj yaparak geçiren bir stajyer avukatın sigortalı bir işte çalışabileceği saatler ancak 18.00'den sonrası olacaktır. Gününün tamamını ofiste geçiren bir stajyer avukatın bu saatlerden sonra yapabileceği iş kolları sınırlı olmakla birlikte iş bulması da zorlaşacaktır. Ayrıca maddi olarak devamlılığını sağlamaya çalışan bir avukat adayının staj saatleri sonrasında iş bulup çalıştığı senaryo; stajyer avukatın günün tamamını dinlenmeden geçirmesi anlamına gelir. Bu da stajın verimliliğini azaltmakla birlikte asgari insani yaşamın da dışında olacaktır.

Düzenleme, eğer stajyer avukatların gün içerisinde (09.00-18.00) çalışmalarını teşvik ediyorsa bu da naylon stajı teşvik etmektir ki kabulü mümkün değildir. Avukatlık Kanunu'nda herhangi ekonomik veya sosyal güvencesi olmayan stajyer avukatlar, bu düzenleme ile maddi kaygılarla farklı işlerde çalışıp stajlarını naylon olarak yapacaklardır. Mahkemelere sadece imza atmaya giden, bürolarda ucuz iş gücü olarak kullanılan avukatlar mevcut durumda bile yeterli donanımı kazanamadan avukat olurken bu değişiklik ile durum çok daha korkunç hale gelecektir. Bu düzenleme, yıllardır fütursuzca her yere hukuk fakültesi açılması ile avukatların sayısının arttırılması, 2. baroların kurulması ile baroların bölünerek baskı gücünün azaltılmaya çalışılması ve birçok avukatın sadece avukatlık yaptığı için cezaevlerinde tutulması gibi birçok politika ile yargının vazgeçilmez sac ayağı olan savunmayı itibarsızlaştırma çabasının bir parçasıdır.

Bu sebeple düzenleme çözüm olmaktan ziyade sorunları artırmaktadır. Olması gereken, maddi beklentilerin staj süresince stajın içinde çözülmesidir.

Özetle; Komite esansında yapılan tartışmalar neticesinde belirlenen sorunlar ve sorunlara getirilebilecek çözümler aşağıdaki gibidir:

Yukarıda belirttiğimiz üzere; Kamu çalışanları uygulamada bir yıllık ücretsiz izin olarak staj süreçlerini başlatmaktadır. Aktif iş yaşamına başlamış bir kişinin tüm maddi beklentilerini bir kenara bırakıp geçimini sağlayamayacak biçimde staj programına dahil olması mümkün ve beklenebilir değildir. Staj sürecinde normal şartlarda zaten maaş hakkı olmayacak olan kamu personeli için de ücret hakları bakidir.

Bu nedenle gerek kamudan geçecek olan kişiler gerekse de staj programına yeni dahil olacak adaylar için asgari limitte bir ücretin belirlenmesiyle problem çözüme kavuşacaktır. Belirlenecek bu limit yargının diğer sac ayakları olan hâkim ve savcı stajyerleri maaşları gibi hazineden karşılanmalıdır. Böylece hukukun üstünlüğü kâğıt üzerinde kalan bir mefhum olmaktan ziyade hayatın içinden bir olgu olarak karşımıza çıkacaktır.

Böyle bir çözümle maddi ve sosyal beklentileri karşılanmış olan adaylar naylon staj yapma ihtiyacı hissetmeyecek, bizzat devlet tarafından da asgari yaşam limitinin altında yaşamak zorunda bırakılan stajyer avukatların sorunları kesin biçimde ortadan kaldırılacaktır.

Bir kez daha fark edilmiştir ki; stajyer avukatların sorunlarına çözümler günlük popülist politikalar ile değil kapsayıcı ve çözümlerini kendi içinde üreten bir yapının kurulmasıyla mümkündür.

Derleyen:
Stj. Av. Görkem BAŞ

HUKUK MESLEKLERİNE GİRİŞ SINAVI VE MEVZUAT

Komitemiz 17 Haziran 2022 tarihinde, 24 Ekim 2019 tarihli Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı'nın niteliğini, içeriğini ve hukuk fakültesinden mezun olanlar bakımından gerekliliğini tartışarak yürürlüğe konulmuş olan bu sınavın getiriliş amacında yatan temel problemle elde edilen sonuç bakımından tartışma yürütmeyi amaçlamıştır.

Ayrıca Avukat; yargılamanın en önemli sùjelerinden olduğundan ve avukatın eğitimi staj süreciyle başladığından avukat adaylarının geçirdiğı staj döneminin niteliğı ve şartları oldukça önemli bir husus olmakla birlikte Türkiye Barolar Birliğı Avukatlık Staj Yönetmeliğı incelenerek stajyer avukatlar lehine ve aleyhine birçok hususun bir arada olduğu göze çarpmış bu noktadaki eksiklikler üzerinde konuşularak Avukatlık staj sürecinin daha verimli geçirilmesi noktasında mevzuattaki eksikliklerin de saptanması amaçlanmıştır.

Komite çalışmalarını iki ana başlık altında toplamıştır. Bu başlıklar şöyledir:

- 1) Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı
- 2) Mevzuat

1. HUKUK MESLEKLERİNE GİRİŞ SINAVI:

24 Ekim 2019 tarihli Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 7188 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunun ve Bazı Kanunlarda Değışiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 5. Maddesi ile 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa eklenen ek madde ile hâkim, savcı, avukat veya noter olabilmek için hukuk mesleklerine giriş sınavına girme zorunluluğı getirilmiştir ve ayrıca idari hâkim olabilmek için de İdari Yargı Ön Sınavında başarılı olmak gerekmektedir. Söz konusu ek madde şöyledir: "EK MADDE 41- İlgili kanunlarda belirtilen şartlara ilave olarak, hâkim adaylığı sınavına girmek ve avukatlık veya noterlik stajına başlamak için Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavında veya İdari Yargı Ön Sınavında başarılı olmak şarttır." Hukuk mesleklerine giriş sınavı yılda en az bir defa, idari yargı ön sınavı ise 2 yılda en az bir defa yapılacaktır. ÖSYM tarafından yapılacak sınav test şeklinde olacak ve en az 100 soru sorulacak. Sınavda başarılı olmak için 100 üzerinden en az 70 puan almak gerekecek. Hâkim ve savcılıkta adaylık süresi 2 yıl olarak belirlenecek. 24 Ekim 2019 tarihinden sonra üniversiteye kayıt yaptırmış olan her öğrenci Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı'na girmek zorundadır. Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavında ilgililerin; Anayasa Hukuku, Anayasa Yargısı, İdare Hukuku, İdari Yargılama Usulü, Medeni Hukuk, Borçlar Hukuku, Ticaret Hukuku, Hukuk Yargılama Usulü, İcra ve İflas Hukuku, Ceza Hukuku, Ceza Yargılama Usulü, İş Hukuku, Vergi Hukuku, Vergi Usul Hukuku, Avukatlık Hukuku, Hukuk Felsefesi, Hukuk Sosyolojisi, Türk Hukuk Tarihi alanlarındaki bilgileri ölçülecektir.

Sınavın getiriliş amacı tartışmaya açılmakla birlikte; temel sorunun son yıllarda ülkemizde sayısı hızlıca artmış olan hukuk fakültelerinin olduğu saptanmış, her üniversiteye

hukuk fakültesi açıp yetersiz eğitim kadrosu ve niteliksiz olarak sağlanan hukuk eğitimi sonucunda mezun olanların bu sınavda yeterince başarı elde edebileceği noktasında bu sınavın çözüm olamayacağı üzerinde durulmuştur. Gün geçtikçe artan hukuk fakülteleri ve bu fakültelerde artan kontenjanlar; kaliteli bir hukuk öğretimi sunmak, özellikle yeterli bir ölçme ve değerlendirme sistemi oluşturmak ve meslekte uzmanlaştırmak noktalarında yetersiz kalmaktadır. Komite çalışmalarına katılmış olan delegeler, yürürlüğe konulmuş olan bu sınavda bilgilerin ölçüleceği alanlardan bazılarının eğitim gördükleri hukuk fakültelerinde seçmeli ders olarak dahi verilmeyip kimilerinde ise seçmeli ders adı altında o dersin uzmanı olmayan akademisyenler tarafından verildiğini dile getirmiştir.

Bu durumun farklı fakültelerden mezun olan hukuk fakültesi mezunlarının bahsi geçen alanlarda benzer bir eğitime tabi olamamaları sonucunu doğuracağı konusunda tartışma yürütülmüş, her fakültede içerik veya ders adı olarak başka işlenen bu dersler nasıl ortak bir paydada buluşturulup etkin bir sınav hazırlanabileceği noktasında çeşitli çözüm önerileri saptanmıştır.

Komiteye mensup delegeler HMGS olması gerektiği noktasında iki farklı görüş sunmakla birlikte, bu sınavın gerekliliğini savunanlar dahi getirilmiş olan halihazırdaki sistemin yetersiz olduğunu sınavın ÖSYM tekeline bırakılmaması gerektiğini ve test mantığının hukuk fakültelerinin eğitim anlayışıyla tam olarak bağdaşmadığını dile getirmiş olup sınavın test şeklinde yapılacak olması ise hukuk fakültelerinde geçmişten beri var olan eğitim anlayışını da değiştirecek, analitik düşünmeye iten yorum gücünü geliştirme ve hukuk dili kazanmada bir aracı olan hukuk kurallarını yorumlayıp olaya uyarlayabilen mevcut hukuki bilgilerle muhakeme yapmaya iten sorgulayıcı bakış açısının kapılarını aralayan klasik sınav anlayışından, hukukçu yetiştirmekten ziyade Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı'nda başarılı olmaya yönelik tamamen dershanecilik anlayışı ile test mantığına evireceği noktasında endişeler dile getirilmiş bu şekilde yapılacak bir ölçüm hukukçu adayları için mevcut hukuki bilgisini somut olaya uygulayabilme noktasında yetersiz kalacağı saptanmıştır.

Bu çerçevede hukuk fakülteleri ders programlarını oluştururken; mesleki seçme ve değerlendirme sınavlarında sorulacak soruların oluşturduğu alanları daha çok dikkate alacak şekilde yeniden düzenleme yoluna gitmek zorunda kalacağını bu durumun hukuk fakültelerinde yeknesak bir müfredat oluşturma zorunluluğu doğuracağını savunanlar olmakla birlikte çözümün hukuk fakültelerinde yeknesak bir şekilde oluşturulacak müfredatla çözülemeyeceğini, bir sınav yapılacaksa bu sınavın içeriğinin her hukuk fakültesinin eğitim müfredatında zorunlu olarak bulunan derslerden oluşması gerektiğini dile getirmişlerdir.

Nitelikli hukukçuların yetiştirilmesi, hukuk fakültesinden mezun olduktan sonra çoktan seçmeli bir sınav sonucuna bağlanarak çözülecek bir sorun olmadığını savunan bir kısım delegeler; Her ne kadar bu sınav hukuk fakültelerinin nitelik bakımından iyileştirilmesi için getirilmiş olsa da yeterli altyapıya sahip olmayan hukuk fakültelerinde eğitim tamamlandıktan sonra hukuk bilinci yerleşmemiş olacağını, hukuk fakültelerindeki öğrenim anlayışının değişmesi gerekeceğini, hukuk fakültelerine girişin zorlaştırılarak eğitim düzeyi

arttırılması gerektiğini, fakülte sayıları ve öğrenci kontenjanları makul seviyelere çekilerek tatmin edecek miktarda akademisyen kadrosuyla hukuk eğitiminin tamamlanması sağlanması gerektiğini ve böylelikle fakülte bitirildikten sonra Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı'nın gizlenmiş olarak temelinde yatan asıl problem haline gelmiş olan mevcut binlerce mezundan eleme yapma amacına gereksinim duyulmayacağından bahsetmekle birlikte; bu sınavın temelinde yatan asıl problemin HMGS ile çözülebileceğini ama sınav formatının, içeriğinin, uygulanış biçiminin yanlış olduğunu savunan delegeler de olmuştur.

Özetle; Komite esansında yapılan tartışmalar neticesinde belirlenen sorunlar ve sorunlara getirilebilecek çözümler aşağıdaki gibidir:

SORUN: HUKUK MESLEKLERİNE GİRİŞ SINAVININ NİTELİĞİ SORUNU

ÇÖZÜM:

HMGS olmalı çünkü; Sayıca artan hukuk fakülteleri ve hukuk fakülteleri mezunlarının önüne geçilmesinde tampon bir çözüm olduğu düşünülerek bu kanıya varılmıştır. Fakat mevcut sistem bu olmadığının altı çizilerek şu çözüm önerileri getirilmiştir: Sadece mevcut düzenlemede 70 puan almak yeterli görülmüş ise de bu düzenleme değerlendirme noktasında eksiktir. Bu eksiklikler barolar arası komisyonlar kurularak belirli nitelikte hukuk nosyonunu ölçecek mülakat ya da tez tarzı ölçme yöntemiyle giderilmelidir. Hukuk mesleklerinin fakültelerde tanıtılarak meslek alanının avukatlıktan ibaret olmadığı düşüncesi yerleştirilmeli ve fakülte kazanımlarıyla çalışabilecekleri istihdam alanları yaratılmalıdır. Fakülteden mezun olduktan sonra “en kötü avukat olurum” gibi hatalı düşüncelerin önüne geçilmelidir; hukuk mesleklerine giriş sınavındaki konuların hukuk fakültelerinde zorunlu derslerden oluşması yönünde yenilenmesi gerektiği bildirilmiştir; ancak sınavın tamamen ÖSYM tekeline bırakılmaması gerektiğinin altı çizilerek, Türkiye Barolar Birliğinin sürece dahil olması gerektiği talep edilmiştir. Türkiye Barolar Birliği Anayasanın 135. Maddesinde kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşu olmakla birlikte bağlayıcı karar alma, uygulama, ilke ve kuralları belirleme yetkisine sahiptir. Bu hususta, mesleğe kabulde uygulanan sınav Türkiye Barolar Birliğinin yönetiminde olmalıdır.

ÇÖZÜM:

HMGS olmamalı çünkü; Her ne kadar avukatlığın kamu hizmeti olduğunun farkında olursa da avukatlık makbuz kesen serbest meslektir. Getirilmiş bu sistemin barolarda tek tip avukatlığa yol açacağından korkulmaktadır. HMGS yerine alternatif çözüm yolu olarak staj süresinin uzatılması fikri gözden geçirilmiş olsa da asıl sorunun staj sürecinin uzun olmasından ziyade niteliksiz olması noktasında ikna olunmuş ve staj süresinin uzatılmaması kanısına varılmıştır. Buna çözüm olarak Türkiye çapında ortak bir komisyon kurularak bu komisyonca denetlenecek, her baroda zorunlu olarak uygulanacak tez ya da benzeri bir sistem getirilmesi noktasında uzlaşıldı. 2019 senesinde HMGS yerine hukuk fakülteleri ve mezun sayıları düşürülse idi HMGS ye gerek kalamayacağı belirtildi. Temelde yatan sorunun artan hukuk fakülteleri ve mezun sayısının çözümü HMGS olmadığı noktasında ikna olunarak,

sınavın ÖSYM tekeline bırakılması kabul edilemeyeceğinin altı çizildi ve nitelikli avukatların yetiştirilmesinin bu sınavda başarılı olmakla ölçülemeyeceği noktasında uzlaşıldı.

SORUN: Hukuk mesleğine geçiş aşamasında getirilecek bir sınav sonucunda hukuk fakültelerinde verilen eğitim müfredatın yenilenmesi gerekliliği hesaba katıldığında ortak bir müfredatın oluşturulması mecburiyeti akılda bulunduruldu.

ÇÖZÜM:

Getirilebilme ihtimali olan bir sınav sonucunda hukuk fakültelerinde verilen eğitim müfredatın yenilenmesi gerekliliğinin oluşmadığı ve sınavın tamamen hukuk fakültelerinde ortak olan zorunlu dersleri kapsaması gerektiği kabul edildi.

ÇÖZÜME YÖNELİK DÜŞÜLEN ŞERHLER :

1) HMGS olamamalı çünkü;

HMGS olmaması konusunda hemfikir olundu ancak çözüm olarak, HMGS yerine fakültelerde alınan eğitim tamamlandıktan sonra belirli hukuk dallarında uzmanlaşmış avukatların yetiştirilmesi amacıyla verilecek eğitimin nitelikli hale getirilmesi hukuk fakültesi mezunlarının sayısının çokluğuna çözüm olacaktır. Böylece hukuk fakültelerini kapatma yönündeki düşünceye gerek kalmayacaktır.

2) HMGS olacak ise; eğer ki sınav yöntemi getirilecekse de teorik bilgilerin pratiğe dönüşeceği pratik sınav soruları konsepti ile muhakeme yeteneğinin öne çıkarılacağı bir sınav sistemi belirlenmelidir.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN

GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ :

- **KABUL** : 55
- **RED** : 35
- **ÇEKİMSER** : 6

2. MEVZUAT

1136 sayılı Avukatlık Kanunu'na göre avukat, yargının kurucu unsurlarından olan, hukukî bilgi ve tecrübelerini adaletin hizmetine ve kişilerin yararlanmasına tahsis ve bağımsız savunmayı serbestçe temsil eden kişi olarak tanımlanmıştır. Yasada belirtildiği üzere avukat, yargılamanın en önemli süjelerindendir ve avukatın eğitimi staj süreciyle başlamaktadır. Bu nedenle avukat adaylarının geçirdikleri staj döneminin niteliği ve şartları çok önemlidir. Türkiye Barolar Birliği Avukatlık Staj Yönetmeliği incelendiğinde, stajyer avukatlar lehine ve aleyhine birçok hususun bir arada olduğu göze çarptığı saptanmıştır.

Staj yönetmeliği maddelerinin incelemesi yapılmış; bazı maddelerin Türkiye'deki her baroda yeknesak şekilde uygulanabilir olamayacağı saptanmış, bazı maddelerin ise mevzuat

hükmü olmaktan öteye gidemediği, yıllarca süregelen sorunlara uygulamada çözüm olmadığı noktasında uzlaşmıştır.

Staj sürecinin daha verimli geçmesi adına mevzuatın işlevsel hale getirilebilmesi için aşağıda bahsedilecek sorunlar üzerinden çözüm önerileri üretilmiştir. Bu noktada baroların staj sürecinde daha etkin rol oynaması gerektiği noktasında ortak kanaata varıldı. Barolar, avukatların örgütlenmesi sonucu kurulmuş meslek örgütleri olmakla birlikte resmi kurum niteliği taşıyan barolara, geleceğin avukatlarının yaşadığı sorunların bildirilmesi ve çözüm aranması zorunlu hale gelmiştir. İlgili yönetmeliğin 21. Maddesinde; Baro Yönetim Kurulunun veya yetki verilmesi halinde staj kurulunun, stajın devamı süresince stajyerin, bu Yönetmeliğin amaç maddesinde belirlenen eğitim programına, meslek kurallarına uygun staj yapıp yapmadığını denetleyeceği belirtilmiştir. Dolayısıyla staj sürecindeki tikanıkların giderilmesi adına Baroların süreçte daha etkin rol oynayarak stajyer avukatların sorunlarına daha çok temas etmesi gerektiği belirtilmiştir.

Stajın yapılışı başlıklı 13. Madde tartışmaya açıldığında; staj sürecinin özellikle ilk 6 aylık kısmının her şehirde birbirinden tamamen farklı staj anlayışıyla işletildiği saptanmıştır. Genellikle stajyerler ilk 6 aylık adliye stajını tabiri caizse ‘Naylon Staj’ mantığında sadece imza atma usulüyle tamamlamış mesleki tecrübe kazandıracak uygulamalar söz konusu olmamıştır. Uygulamada yönetmeliğin 13. Maddesinde bahsedildiği üzere ne bir nitelikli karar inceleme ne de incelenen dosyalar sonucunda bir rapor hazırlama söz konusudur. Hâkim, savcı ve kalem personelleri genellikle mahkeme stajlarında yalnızca imza takibi yapmakla yetinmekle birlikte bazı mahkemelerde staj süresince imza takibi dahi yapılmayıp mesleğe katkı sağlayacak herhangi bir rol oynamamaktadırlar. İlgili maddeyle ilgili sorunlar saptanırken Giresun barosundan delege olarak katılan Stajyer Avukat İrem Çetin Giresun adliyesinde uygulanan staj sürecini diğer delegelerle paylaşmış ve olması gereken ilk 6 aylık adliye staj sürecinin belirlenmesinde bu sistem yol gösterici olmuştur. Giresun adliyesindeki staj sürecinde; mevcut stajyerlerin haftanın bir günü keşif incelemesinde, duruşmaların görüldüğü iki günde ceza mahkemelerinde ve aynı şekilde iki gün de hukuk mahkemelerinde bulunmaktadır. Cumhuriyet Başsavcılığında ifade alma, keşif, iddianame düzenleme, ağır ceza mahkemelerinde istişare kısmında soru cevap aşamasına katılma, görevli hâkim ve savcılar tarafından ödevlendirme şeklinde deneyim arttırmaya yönelik uygulamalar mevcuttur.

Adliyede yapılan staj dönemi için, yönetmeliğin 12. Maddesinde belirtilen sürelerin her bitiminde rapor düzenlenir. Bu raporu ilgili mahkemenin hâkimi veya savcısı staj süresinin bitiminden sonra düzenler. Delegeler yönetmeliğin 13. Maddesini incelerken mahkemelerin genellikle stajyer avukatlarla staj süresince hiç temasa geçmeden ve stajyer avukatların eğitimine önem vermeksizin sadece atılmış olan imzalara istinaden bu raporları hazırladığını bu durumun birçok stajyer avukatın ilk 6 aylık staj dönemini verimsiz geçirmesine, fakültede edindiği teorik bilgilerini pratiğe dökememesine ve mesleki faaliyetlerini icra ederken zorlanmalarına neden olduğunu, stajyer avukatın teorik bilgisi pratik bilgiyle birleşmemekte ve hukuki bilgilerin özümsememesine yol açtığını dile getirmiştir.

Aynı maddenin ikinci fıkrasında; stajda, kalem görevlileri, stajyerler ve iş sahipleri arasındaki ilişkilerde karşılıklı saygının esas olduğu ve stajyerin, meslek onurunu zedeleyecek davranışlardan kaçınmak zorunda olduğu vurgulansa da bu madde kâğıt üzerinde olmaktan öteye gidememiştir ve bu hususun Türkiye genelindeki neredeyse tüm stajyer avukatların her gün karşı karşıya kaldığı sorunlardan biri olduğu saptanmıştır. Stajyer avukatlar, mahkeme kalemlerinde ve icra müdürlüklerinde çalışan adliye personelleri tarafından küçük düşürücü muameleye maruz kalmakta, stajyer avukatların kanundan doğan haklarını kullanmaları engellenmekte ve hatta memurların yapmakla yükümlü oldukları işlemlerde dahi sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Mesleki sorunların çözülmesinden imtina edilen bu tutum stajyer avukatların meslekten soğumasına neden olmakla birlikte stajyer avukatların mesleğe olan inancının yitirmesine yol açmaktadır.

“Stajın Yapılışı” başlıklı 13.madde: “Baronun, Cumhuriyet Savcısının ve Hâkimin denetiminde yapılır. Stajyer, staj eğitim programını aksatmadan; duruşmalarda, keşiflerde, soruşturmalarda, kararın görüşülmesinde ve yazılmasında hazır bulunur. Kendisine verilen dosya ve kararları inceler ve rapor hazırlar. Stajyerler kendilerine verilen işlerden sorumludur. Ancak stajda, kalem görevlileri, stajyerler ve iş sahipleri arasındaki ilişkilerde karşılıklı saygı esastır. Stajyer meslek onurunu zedeleyecek davranışlardan kaçınmak zorundadır. Adliyede yapılan staj dönemi için, mahkeme ve adalet dairelerinde stajyerlere ayrılmış bir staj defteri ile devam çizelgesi bulunur. Staj devam çizelgesi stajyer tarafından her gün imzalanır. Staj eğitim çalışmaları veya Baroca düzenlenen konferans, panel, sempozyum gibi etkinlikler nedeniyle staj devam çizelgesine imza atamayan stajyer, özrünü belgelemek koşuluyla imza yükümlülüğünden kurtulur. 8 Staj sonunda devam çizelgesi Cumhuriyet savcısı veya hâkim tarafından devam yönünden onaylanır. Staj kesintisiz olarak yapılır. Stajyerin haklı nedenlerle devam edemediği günler Avukatlık Kanunu’nun 23’üncü maddesinde belirtildiği şekilde tamamlattırılır. Haklı nedenlerin kanıtlanması stajyerin yükümlülüğündedir. Stajın yapıldığı yere göre Adalet Komisyonu Başkanı ve Baro başkanı haklı bir engelin bulunması halinde, yanında staj yaptığı avukatın da görüşünü alarak stajyere otuz günü geçmemek üzere izin verebilir. Adliyede yapılan staj dönemi için, bu Yönetmeliğin 12’nci maddesinde belirtilen sürelerin her birinin bitiminde; stajyerin varsa devam etmediği günleri, stajyere verilen görevleri ve stajyerin genel olarak ilgi ve başarı derecesi ile meslek ilke ve kurallarına yatkınlığını belirten iki nüsha rapor düzenlenerek, biri Adalet Komisyonuna diğeri Barosuna gönderilir. Mahkemelerde yapılan staj sırasında staj kurulu, yoksa yönetim kurulu stajı denetler ve gözetir.”

SORUN:

TBB Avukat Staj Yönetmeliği 13. Maddesinin 1. Fıkrasının işlevsizliği ve ilk 6 aylık stajda yapılması gerekenlerin ihtiyaçları karşılamadığı noktasında ilgili yönetmelik maddesine stajyer avukatların hakları ve görevleri hususunda eklemelerin yapılması gerektiği sorunu.

ÇÖZÜM:

13. maddesinin 1.fıkrası işlevsel olmakla birlikte, uygulamada birçok büyük baroda sıkıntı yaşanmaktadır. Yönetmeliğin 13.maddenin 1.Fıkrasınaysıya az olan barolarda etkin

bir şekilde uygulandığı gözlemlenmiştir. Söz konusu barolarda mevcut stajyerlerin haftanın bir günü keşif incelemesinde, duruşmaların görüldüğü iki günde ceza mahkemelerinde ve aynı şekilde iki gün de hukuk mahkemelerinde bulundukları ifade edildi. Cumhuriyet Başsavcılığında ifade alma, keşif, iddianame düzenleme, ağır ceza mahkemelerinde istişare kısmında soru cevap aşamasına katılma, görevli hâkim ve savcılar tarafından ödevlendirme şeklinde deneyim arttırma ve avukatlık mesleğine hazırlama konusunda etkin bir eğitim sağlanmalıdır.

Başka bir çözüm yolu olarak, online bir şekilde takip edilecek sistemde staj yapılan her mahkemede gün içinde yapılacak işlemler belli olmalı ve bu işlemler tamamlanmadan bir sonraki güne geçilmeyeceği belirtilmelidir. Stajın ilk 6 ayının daha verimli bir şekilde tamamlanması sağlanacaktır. Bunun sonucunda yanında staj yapılan hâkim ve savcılarda avukatlık staj sürecinde daha etkin bir şekilde rol alacak ve görevli hâkim ve savcıların vermiş olduğu staj eğitiminin denetlenmesi sağlanacaktır. Online sisteme ek olarak stajyer avukatların imzalarını online ortamda atmaları sağlanarak hâkim, savcı ve kalem personellerinin genellikle mahkeme stajlarında yalnızca imza takibi yapmakla yetinmesi ve hatta bazı mahkemelerde imza takibinin dahi yapılmamasının önüne geçilecek sonucu avukatlık mesleğine katkı sağlayacak hiçbir ortamın oluşmamasının önüne geçilecektir.

Online sistem üzerinden farazi dava dosyası oluşturularak, bu farazi dava dosyası ile stajyerlere dava ve cevap dilekçeleri yazma, bilirkişi raporuna itiraz dilekçesi yazma, iddianame düzenleme gibi stajyeri mesleğe hazırlayacak görevlerin verilmesi gerektiği kabul edildi. Stajyer avukatın staj yaptığı mahkemenin dava dosyaları bu online sistem üzerinden açılarak, bu dava dosyaları ile ilgili stajyer avukatlar tarafından raporları okuma, soru çözme şeklinde bir online defter oluşturulmalıdır. Bu uygulamalar sayesinde İlk 6 aylık dönem verimli geçirilmiş olacak ve her stajyer mesleki tecrübe bakımından almış olduğu ilk 6 aylık yeknesak staj eğitimi ile eşit bilgi birikimi ile mesleğe başlayacağı noktasında uzlaşıldı.

ÇÖZÜME YÖNELİK DÜŞÜLEN ŞERHLER :

Komite görüşmeleri sırasında konuşulan çözüm önerileri komitenin oybirliğiyle alınmıştır. Herhangi bir şerh bulunmamaktadır.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN

GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ :

- **KABUL** : 80
- **RED** : 10
- **ÇEKİMSER** : 6

Avukat Yanında Staj başlıklı Madde 14 tartışmaya açıldığında; Stajın ikinci altı ayı baro levhasına kayıtlı bir avukatın yanında tamamlanıyor. Yanında staj yapılacak avukatın taşınması gereken nitelikler ilgili yönetmeliğe göre 5 yıl kıdeme ve bağımsız büroya sahip olması iken sadece bu niteliklerin yetersiz kaldığı çok net bir şekilde delegelerce saptanmıştır. Örneğin Siirt barosundan delege olarak katılım sağlayan Abdülkerim Faruk Nalbant, yönetmeliğin ilgili maddesinde Siirt nezdinde eleştiri getirerek bakış açısı oluşturmuş, 5 yıllık kıdeme sahip avukat bulma noktasında zorlandığını, 5 yıllık kıdeme

sahip avukat bulamayınca da baroya başvuran stajyerlerin aynı ofis bünyesinde çalıştırıldıklarını böylelikle verimli staj yapma notasında sorunların oluştuğunu mesleki anlamda tatmin olamadıklarını dile getirmiştir. 5 yıllık kıdemin bu gibi zaruri durumlarda uygulanmaması gerektiğinden ve daha az kıdeme sahip avukatların kimi zaman mesleği öğretme konusunda daha hevesli olduklarından bahsedilmiştir.

Stajın bu süreci; 9 sadece ikinci altı aylık dönemle sınırlı kalmayıp genellikle staj sürecinin tamamı bir avukat yanında çalışarak tamamlanmakta ve bu nedenle de yanında staj yapılan avukatın staj sürecinde önemi artmaktadır. Bu nedenle kıdem şartına ek olarak yanında staj yapılacak olan avukata birtakım yükümlülükler daha getirilerek yönetmeliğe eklenmesi konusunda ortak kanaate varılmıştır.

İlgili madde incelendiğinde şirketlerde sözleşmeli çalışan avukatların yanında staj yapılamamasının uygulamada eksik bir husus olduğu bazı delegelerce göz önüne alınmıştır. Şirketlerdeki bağlı avukatlar da baro aidatı ödemekte, avukatlık kimliği taşımakta ve çalışma yerlerini baroya ‘hukuk bürosu’ adresi olarak bildirmektedirler. Dolayısıyla bağımsız büroya sahip avukatlardan hiçbir farkları yokken stajyer avukat çalıştıramıyor oluşları; mevcut hukuk bürolarının artan stajyer sayısı karşısında yetersiz kalması ve birçok stajyer avukatın staj yeri bulmakta zorlanıyor olması dikkate alındığında ayrıca Şirketler hukuku alanında uzmanlaşmak isteyen stajyerlerin istekleri de göz önünde bulundurulduğunda eleştiriye açık olduğu saptanmıştır.

SORUN:

YÖNETMELİĞİN 14. MADDESİNDE BAHSİ GEÇEN YANINDA STAJ YAPILACAK AVUKATA İLİŞKİN KOŞULLARIN YETERLİ OLMADIĞI SORUNU

ÇÖZÜM:

Madde 14’te belirtilen koşullar yeterli değildir. Bazı barolardaki 5 yıl kıdemli avukat sayısının azlığı göz önünde bulundurularak; 5 yıllık kıdeme sahip avukat sayısının yetersiz kaldığı illerde stajyer avukatın staj yeri bulamaması ve bu nedenle baroya başvurusu halinde, baronun yönetim kurulunun kararı üzerine 3 yıl kıdemden az olmamak şartıyla herhangi bir avukatın yanında staj yapabileceği noktasında, Avukatlık kanunun 90. Maddesi kıyasen uygulanması talep edildi.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN

GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ :

- **KABUL** : 89
- **RED** : 2
- **ÇEKİMSER** : 5

SORUN: ŞİRKET AVUKATININ YANINDA STAJ YAPILAMAMASININ MEVZUATTA EKSİK BIRAKILDIĞI SORUNU

ÇÖZÜM:

Şirketlerde sözleşmeli çalışan avukatların yanında staj yapılamaması uygulamada eksik bir husustur. Şirketlerdeki bağlı avukatlar da baro aidatı ödemekte, avukatlık kimliği taşımakta ve çalışma yerlerini baroya ‘hukuk bürosu’ adresi olarak bildirmektedirler. Dolayısıyla bağımsız büroya sahip avukatlardan hiçbir farkları yokken stajyer avukat çalıştıramıyor oluşları; mevcut hukuk bürolarının artan stajyer sayısı karşısında yetersiz kalması ve birçok stajyer avukatın staj yeri bulmakta zorlanıyor olması dikkate alındığında eleştiriye açıktır. Şirket avukatı olarak mesleğini icra edecek stajyer avukatların şirket avukatı yanında stajını tamamlaması mesleki tecrübe bakımından daha verimli olabileceğinden şirket avukatlarının da yanında staj yapılabilmesi talep edildi.

ÇÖZÜME YÖNELİK DÜŞÜLEN ŞERHLER :

1) YÖNETMELİK MADDE 14

KARŞI OY:4 ÜYE

GEREKÇE:

1. Kâğıt üzerinde en az 5 yıllık avukatın yanında staj yapıyor görünen fakat uygulamada 5 yıllık kıdemden daha az kıdeme sahip avukatın yanında fiili stajını yapan stajyerler bulunmakta olup, bu nedenle öne sürülen bu çözüm yönteminin işlevsiz olacağını, 3 yıl kıdemden az olmamak şartının tamamen kaldırılarak kıdem şartı aranmaksızın herhangi bir avukatın yanında staj yapılabilinmelidir.
- 2.avukatlık kanunun 22.maddesinde yeterli düzenleme olması sebebiyle, mevzuat herhangi bir aleyhe durum yoktur. Stajyerin staj yerin bulamaması halinde baro başkanının yardımcı olması kanunen zorunludur. Bu nedenle
- 3,5 yıllık kıdem kalsın-baro başkanlığına bağlı olduğu için yer bulunamadığında çalışma hürriyetine aykırılık meydana gelmektedir.

KARŞI OY: 4 ÜYE

GEREKÇE:

Sözleşmeli avukatın, avukat olmayan bir işverenin emir ve talimatıyla çalışması sebebiyle serbestliği bulunmamaktadır. Bu sebeple stajyerin eğitiminde de karar vericinin avukattan ziyade şirket sahibinin olacağı endişesiyle karşı oy belirtilmiştir.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN

GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ :

- **KABUL** : 31
- **RED** : 52
- **ÇEKİMSER** : 13

Avukatın yükümlülüğü başlıklı 17. Madde ve stajın yapılışı başlıklı 18. Madde birlikte değerlendirilmek üzere tartışmaya açılmıştır ancak mevzuat incelemesi yapıldığında herhangi bir eksiklik ya da aykırılık saptanmamış olup ilgili maddelerin kâğıt üzerinde kaldığı uygulamada göz ardı edildiği noktasında fikir birliği oluşmuştur.

Avukatın Yükümlülüğü başlıklı Madde 17: “Avukat, stajyerini hukukun üstünlüğü ilkesine, meslek ilke ve kurallarına bağlı, hukuk bilgilerini somut olaylara uygulayabilecek nitelikte, bağımsız ve özgür bir avukat olarak yetiştirmekle yükümlüdür. Bu yükümlülük kapsamında avukat, stajyeri Avukatlık Kanunu’nun 23’üncü maddesinde belirtilen duruşmalara ve cezaevi görüşmelerine birlikte gitmek, mahkemeler ve idari makamlardaki işleri takip etmek, dava dosyalarını ve yazışmaları düzenlemek imkanını sağlayarak eğitir. Stajyere bu işler dışında bir iş yüklenemez. Avukat, stajyerin Baro eğitim çalışmalarına katılmasını, devamını ve başarısını denetlemekle yükümlüdür.”

Stajın Yapılışı başlıklı Madde 18: “Stajyer, staj eğitim çalışmalarını aksatmamak koşuluyla, avukatla birlikte duruşmaları izler. Avukatın yazılı olur vermesi halinde bizzat Avukatlık Kanunu’nda belirtilen mahkemelerdeki duruşmalara girer. Mahkemeler ve idari makamlardaki işleri takip eder. Dava dosyalarını hazırlar, gerekli araştırmaları yapar, yazışmaları düzenler, icra takipleri yapar, takip hukukunun aşamalarına eylemli biçimde katılır. Stajyer stajını yaparken meslek ilke ve kurallarına ve Yönetmelikte yer alan kurallara uygun davranmakla yükümlüdür. Staj kesintisiz yapılır. Stajyerin stajı sırasında haklı nedenlere dayanarak devam edemediği günler, engelin kalkmasından sonraki bir ay içinde başvurusu halinde; Mahkemelerde staj sırasında Adalet Komisyonu Başkanının ve avukat yanında staj sırasında ise Baro Yönetim Kurulunun kararı ile tamamlattırılır. Ayrıca Baro Başkanı, haklı nedenlerin bulunması halinde, yanında staj yaptığı avukatın ve staj kurulunun da görüşünü alarak stajyere otuz günü aşmamak üzere izin verebilir. Stajyer askerlik görevini yaptığı sırada, izinli olarak kıtasından ayrılması halinde sivil kıyafetle stajına kaldığı yerden devam edebilir.”

17 ve 18. Madde birlikte değerlendirildiğinde, ilgili bu maddeler stajyer avukatlar açısından oldukça lehe gözüken mevzuata aykırılık noktasında herhangi bir sorun bulunmaya maddeler olduğu ancak uygulamada ne yazık ki ‘ucuz işgücü’ olarak görülen stajyer avukatın eğitim sürecinde bahsi geçen hususlar dikkate alınmaksızın, ofis temizliği, çay/kahve servisi, ziyaretçi karşılama ve telefonlara bakma gibi tabiri caizse ‘angarya’ işler yaptırılarak ya da icra katibi veya sekreterin yapması gereken işler yaptırılarak bu kişilerin yapacağı işler daha ucuza ve sigortasız olarak stajyer avukata yüklendiği dile getirilmiştir. Yukarıda bahsi geçen angarya işler yerine stajyer avukatlara yönetmelikte de belirtildiği üzere; dilekçe hazırlama, duruşmalara aktif olarak katılma, müvekkil görüşmelerinde bulunma, hukuki araştırma yapma, cezaevi ziyareti ve ifadelere katılma gibi avukatların mesleklerini icra ederken 10 yapmış oldukları faaliyetlerin yaptırılması, avukatların mesleki bilgi ve tecrübelerini olabildiğince stajyer avukatlara aktarması gerekmektedir. Stajyer avukatların çalışma sürecinde bilgi ve birikimlerini arttırmaya yönelik girişimlerde bulunulması gerektiği noktasında eleştiriler getirilmiş aksi halde niteliksiz bir staj süreci geçirmiş olmanın yanında mesleğe olan bağlılıkları da zamanla zayıflayacağı belirtilmiştir. 17. Maddenin son fıkrasında avukatın, stajyer avukatın baro eğitim çalışmalarına katılmasını, devamını ve başarısını

denetlemekle yükümlü olduğundan söz edilse de katılımcı delegelerden bir kaçının da bahsettiği üzere zorunlu baro derslerinin verilmesi aşamasında stajyer avukatlara zorluk çıkartılıyor, çalışamayıp eğitimde oldukları her saat ek mesai yaptırılarak amorti ettiriliyor ve böylelikle hukukun ve hakkaniyetin savunucusu konumunda olan avukatlar yönetmeliğe aykırı davranmış oldukları saptanmıştır. İlgili maddelerin uygulanabilirliğinin arttırılması noktasında hem fikir olunmuş herhangi bir sorun saptanmamıştır.

Stajyerin Yapabileceği İşler başlıklı Madde 19 tartışmaya açılmıştır.

İlgili madde de Stajyer avukatın takip edebileceği duruşmalar sınırlı sayıda belirtilmiştir. Bu husus Türkiye Barolar Birliği Avukatlık Staj Yönetmeliğinin Amaç kenar başlıklı 1. Maddesine ters düşmektedir. İlgili madde metni şöyledir ki; “Bu Yönetmeliğin amacı Avukatlık stajının hukuk bilgilerini bilimsel verilerden ayrılmaksızın ve bilimin yöntemlerini kullanarak somut olaylara uygulayabilen, yargılama süresince yargılama faaliyetinin yönetimine ve kararın oluşumuna etkin biçimde katılabilen, meslek ilke ve kurallarına bağlı, hak arama özgürlüğünün yaşama geçmesi için uğraş veren, insan haklarına saygılı, demokrasi ve hukukun üstünlüğünden ayrılmayan, bağımsız ve özgür avukatların yetişmesi için hukuksal, sanatsal, eğitsel olanakların sağlanmasıdır.” Türk Borçlar Kanunu ve Avukatlık Kanunu birlikte değerlendirildiğinde vekalet, tarafların karşılıklı güven duygusuna dayalı hukuki bir ilişkisini ifade etmektedir. Avukatın, takip ettiği işler yönünden müvekkiline karşı özen yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu kapsamda, Avukatlık Kanunu’nun 26. Maddesinde, stajyer avukata yanında staj yaptığı avukatın yazılı muvafakati ile ve onun gözetimi ve sorumluluğu altında duruşmalara girme ve icra müdürlüklerindeki işleri yürütme yetkisi tanınması karşısında stajyer avukatın takip ettiği işler yönünden yanında staj yaptığı avukatın cezai, hukuki ve disiplin yönünden sorumluluğunun bulunduğu da tartışmasızdır. Bu itibarla, stajyer avukatların Asliye Ceza Mahkemeleri duruşmalarına girebileceklerinin uygun olacağı düşünülmektedir. Kaldı ki stajyer avukatların girebileceği duruşmalarda mahkeme sayısı arttırılırsa stajyerlerin mesleki gelişimine katkıda bulunulmuş olacak ve daha tecrübeli avukat adayları olarak staj sürecini tamamlayacaklar. Katılımcı delegeler de uygulamada stajyer avukatların asliye ceza mahkemesinde duruşmalara katılmaları noktasında her ildeki asliye ceza mahkemelerinde farklı uygulamaların olduğunu dile getirmiş, kimi hâkimin stajyer avukatın asliye ceza mahkemesinde duruşmaya girmesi noktasında sorun çıkarmadığını kimi hâkimin ise katı bir şekilde reddettiğinden bahsedilmiştir. Bu durumun sıkça Yargıtay kararlarına da konu olduğu ancak henüz tatmin edici bir çözüm getirilemediğinden bahsedilmiştir.

Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü bu konuda görüş yazısı bildirmiş, bu yazıda 6545 sayılı Türk Ceza Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 84 üncü maddesi ve 5320 sayılı Türk Ceza Muhakemesi Kanununun Yürürlük ve Uygulama Şekli Hakkında Kanuna eklenen Geçici 6. Madde uyarınca Sulh Ceza Mahkemelerinin kaldırılması karşısında bu mahkemelerde yetki belgesi ile duruşmaya giren stajyer avukatların Sulh Ceza Mahkemeleri yerine Asliye Ceza Mahkemelerinde duruşmaya girebilmelerinin uygun olacağı hususundan bahsetmiştir. ADALET BAKANLIĞI Hukuk

işleri Genel Müdürlüğü'nün görüş bildiren yazısı üzerinden tartışmalar yürütülerek benzer bir çözüm önerisi saptanmıştır.

SORUN:

Yönetmeliğin 19. Maddesi incelendiğinde stajyer avukatın girebileceği duruşmalar bakımından sayılı mahkemelerin yeterli olamayacağı sorunu.

ÇÖZÜM:

Bu maddede sayılmış olan mahkemeler yetersiz olup stajyer avukatın mesleki tecrübe kazanmasına katkı olabilmesi adına ağır ceza mahkemesi hariç tüm mahkemelerin duruşmasına girmesi gereklidir.

Stajyer avukatın, Sulh ceza hakimliklerinin görev tanımına giren davaların asliye ceza mahkemesinin görev alanına devredilmesiyle bu davalarda duruşmaya girebilmesi ve ayrıca sadece asliye ceza mahkemesinin görev alanına giren davalarda da duruşmaya girebilmesi talep edildi.

ÇÖZÜME YÖNELİK DÜŞÜLEN ŞERHLER :

1) YÖNETMELİK MADDE 19 KARŞI OY;

KARŞI OY:6

Gerekçe: Stajyer, ağır ceza mahkemesinin duruşmalarına yanında staj yapan avukatla birlikte girebilme hakkına sahip olmalı, bu duruşmalarda yanında staj yapılan avukatın beyanıyla birlikte stajyerin de sözlü beyanına başvurulmalıdır.

2.Gerekçe: Ceza mahkemesinde asıl şikayetçi savcılık makamı olduğundan stajyer avukatların katılan vekili olarak duruşmalara katılabilmeli, fakat sanık müdafî olarak duruşmalara katılma hakları olmamalıdır.

Asliye hukuk mahkemeleri bakımından ise, yargılamanın her aşamasında duruşmalara değil sadece belirli aşamalarında duruşmalara katılma hakları olmalıdır.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN

GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ :

- **KABUL** :54
- **RED** : 21
- **ÇEKİMSER** : 21

Baronun Staj Eğitim Görevi Başlıklı 22. Madde ve Staj Eğitiminin Temel İlke ve Yöntemleri başlıklı Madde 23 birlikte değerlendirilmek üzere tartışmaya açıldı.

Avukatlık staj süreci bir bütün olarak değerlendirildiğinde barolar tarafından verilecek eğitim de staj sürecinin etkin bir şekilde tamamlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Barolar tarafından verilen eğitimlerle; avukat adaylarına, avukatlık mesleğinin gerektirdiği temel bilgi, düşünme ve davranış biçimlerini kazandırmalı stajyer avukatların avukatlık

mesleğine hazırlanmaları sağlanmalıdır. Bunun sağlanabilmesi içinse baroların düzenli ve aktif olarak meslek içi eğitim faaliyetlerini gerçekleştirmeleri gerektiği noktasında uzlaşılmıştır. Uygulamada birçok Baroda eğitimler genel hukuk dersleri kapsamında verildiği katılımcı delegelerce dile getirilmiş olup, halbuki avukatlığa yönelik bilgi ve beceri kazandırmak amacıyla duruşma ve dilekçe yazma teknikleri, müvekkili aydınlatma ve bilgi verme usulleri, hitabet/diksiyon, beden dili, sözleşme inceleme teknikleri gibi yöntemlerin daha etkin uygulanması gerektiği noktasında hem fikir olundu. Eğitimin daha etkili bir şekilde tamamlanması açısından stajyer avukatlara tanınan teknoloji kullanımı arttırılması gerektiği bunun yanında hâkim ve savcı adaylarına tanınan Türkiye Adalet Akademisi e-yayınları gibi benzer teknolojik desteklerin stajyer avukatlara da getirilmesi neticesinde adliyedeki dava ve dosyalara erişimin arttırılarak bilgi birikimi ve tecrübenin de artacağı belirtildi. İlgili yönetmeliğin 26. Maddesi kapsamında stajyer avukatlara verilecek olan kimlik kartları ile bu erişimin sağlanması kolaylaştırılabileceği fikri ortaya atıldı. İlgili iki maddenin değerlendirilmesi sonucunda iki farklı çözüm önerisine ulaşıldı.

Baronun Staj Eğitim Görevi başlıklı Madde 22: “Her Baro, kendi örgütsel oluşumu içinde, stajyerin, özgür, bağımsız, meslek ilkelerine bağlı, uygulamada karşılaştığı sorunları hukuk devleti ilkelerine ve hukukun üstünlüğü kurallarına uygun 11 olarak çözümleyebilecek, adil ve etkin bir yargılamaya ulaşmak amacıyla yargının kurucu bir ögesi olarak görev yapan avukatlar yetiştirmek için staj eğitimi çalışmaları yapar. Barolar, Avukatlık Kanunu ve Yönetmelik hükümleri ile kendilerine verilen staj eğitim görevinin; bilimsel ilkelere uygun ve sürekli olarak yerine getirilmesi amacıyla Staj Eğitim birimleri oluşturabilirler. Bu birimlerin kuruluşu, işleyişi, yetki ve sorumlulukları ile benzeri konular her Baronun kendi genel kurulunca bu Yönetmelikteki ilkelere göre kabul edeceği iç Yönetmeliklerle belirlenir.”

Staj Eğitiminin Temel İlke ve Yöntemleri başlıklı Madde 23:

“Avukatlık stajının bu Yönetmeliğin amaç maddesine uygun bir şekilde yapılabilmesi, stajyerin avukatlık hukuku ve meslek kuralları bilgilerini edinebilmesi, hukuk kurallarını somut olaylara uygulayabilme yeterliliklerini arttırma avukatlık staj eğitiminin temel ilkesidir.

Bu ilke doğrultusunda staj eğitim birimlerinde bir yıllık avukatlık stajı süresi içinde önceden hazırlanan ve duyurulan yıllık eğitim programı dahilinde en az (120) saatlik bir staj eğitimi verilir. Bu eğitim süresinin en az (60) saati düzenli olarak meslek ilke ve kuralları ile uygulamada avukat konularına ayrılır. Bunların dışında Barolar, staj eğitiminin nasıl yapılacağını, hangi konulardan oluşacağını yörelerinin de özelliklerini göz önüne alarak, çıkaracakları iç Yönetmelikte gösterirler. Ayrıca seminer çalışmaları yapılır. Panel, sempozyum gibi kültürel etkinlikler düzenlenir.”

SORUN:

Yönetmeliğin 22. Maddesi nezdinde TBB bünyesinde ortak bir SEM kurulma noktasında tartışıldı.

ÇÖZÜM 1:

120 ders saatinin yeterli olduğu kabul edilerek, bu ders saatinin 90 saatlik kısmının tüm barolarda zorunlu olması, bu 90 saatlik kısmın teorik eğitimden ziyade pratik eğitim şeklinde olması ve böylece stajyerlerin meslekte, davalarda, müvekkil ile ilişkilerinde karşılaşılabilecekleri sorunları için önceden hazırlıklı olmaları talep edildi. Kalan 30 saatlik kısmın ise her baronun yöresel bazda ihtiyaçları göz önünde bulundurarak düzenlenmesi noktasında baroya takdir yetkisi tanınması gerektiği talep edildi. Bu noktada değişiklik yapılması için ise yönetmelik madde 23'ün yeniden yenilenerek; eğitim süresinin en az (60) saati düzenli olarak meslek ilke ve kuralları ile uygulamada avukat konularına ayrılır hükmünün de çözüme aykırılık teşkil etmemesi için değiştirilmesi talep edildi.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN

GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ :

- **KABUL** :75
- **RED** : 12
- **ÇEKİMSER** : 9

ÇÖZÜM 2:

Farklı barolardaki staj eğitim merkezlerindeki seçmeli derslerin baroların takdirinde olması ve bu nedenle bir kısım barolarda seçmeli ders varken diğerlerinde olmaması stajyerler açısından aleyhe durum oluşturmaktadır. Seçmeli derslerin tüm barolar tarafından yapılması gerekmektedir. Seçmeli derslerin pratiğe en yakın dersler olması sebebiyle tüm stajyerlere sadece bir veya birkaç seçmeli ders hakkı tanımak yerine, tüm seçmeli dersleri alma hakkı tanınmalıdır. Mesleki tecrübe kazanma adına daha faydalı olacağı noktasında 120 ders saati göz önüne alındığında seçmeli ders haricindeki zorunlu derslerin bir kısmının müfredattan çıkarılması ve birden fazla seçmeli ders hakkının stajyere mümkün kılınması talep edildi.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN

GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ :

- **KABUL** :83
- **RED** : 3
- **ÇEKİMSER** : 20

SORUN:

Avukatlık Kanunu'nun 16. Maddesine eklenen ibarenin mevzuata ve avukat stajyerliğine uygun olmadığı üzerinde tartışıldı.

ÇÖZÜM:

Yapılan ilgili değişiklik stajyer avukatın SGK ve ücret sorununun hazineden ya da ilgili fonlardan çözülmediği durumda; devlet memuru olup staj yapmak isteyen memura bir yükümlülük getirmemekte iken, stajyer avukatın çalıştığı ofisten herhangi bir ücret

alamayacağını altı çizilerek asgari geçimini sağlamak adına mesai bitiminde başka herhangi bir sigortalı işte çalışmasına sebep olmaktadır. Bu durumun memurlar ve stajyerler arasında eşitsizliğe sebep olacağı düşünülerek Anayasadaki Eşitlik maddesine ve Avukatlık kanunu madde 11'e de alenen aykırıdır. Stajyer avukatın SGK'sını bağlı çalıştığı avukatının yapması ve ücretinin hazineden ya da çeşitli fonlardan sağlanması gerektiği talep edildi.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN

GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ :

- **KABUL** :93
- **RED** : 2
- **ÇEKİMSER** : 1

Stajyer Avukat Yönetmeliği incelendiğinde bir hususun eksik olduğu göze çarpmıştır. Stajyer avukatların sicile kayıtlı bulunduğu baro seçimlerinde oy kullanması Avukatlık Kanunu'nun Ek 3. Maddesi gereği söz konusu değildir. İlgili madde incelendiğinde baro seçimlerinde oy 12 kullanabilmek için levhaya kayıtlı avukat olma şartı aranmaktadır. Stajyer avukatların bağlı bulunduğu baroya bağlılığını arttırmak, stajyer sorunlarına etkin çözüm bulabilmek için seçimlerde oy kullanılabilmesi gerektiğini savunan delegeler olmuştur. Mesleğin bir parçası olan avukatlık stajında stajyer avukatlar, bu noktada avukat statüsünde çalıştığı göz önünde bulundurulduğunda oy kullanma hakkından mahrum edilmemesi gerektiği, bu hususla ilgili düzenleme Stajyer Avukat Yönetmeliğine eklenerek çözüm sağlanması gerektiği dile getirilmiştir.

SORUN: Stajyer avukatın baro seçimlerinde oy kullanamaması noktasında tartışıldı.

ÇÖZÜM: Stajyer avukatların sicile kayıtlı bulunduğu baro seçimlerinde oy kullanması Avukatlık Kanunu'nun Ek 3. Maddesi gereği söz konusu değildir. İlgili madde incelendiğinde baro seçimlerinde oy 12 kullanabilmek için levhaya kayıtlı avukat olma şartı aranmaktadır. Stajyer avukatların bağlı bulunduğu baroya bağlılığını arttırmak, stajyer sorunlarına etkin çözüm bulabilmek için seçimlerde oy kullanılabilmesi gerekmektedir. Mesleğin bir parçası olan avukatlık stajında stajyer avukatlar, bu noktada avukat statüsünde çalıştığı göz önünde bulundurulduğunda oy kullanma hakkından mahrum edilmemelidir. Yönetmeliğe bir madde eklenerek stajyer avukatların da baro seçimlerinde oy kullanması talep edildi.

ÇÖZÜME YÖNELİK DÜŞÜLEN ŞERHLER :

EKLENMESİ GEREKTİĞİ DÜŞÜNÜLEN OY KULLANMA MADDESİNE KARŞI OY;

KARŞI OY:3

GEREKÇE:

Stajyer avukat hukuk eğitiminden henüz çıkmış ve staj yaptığı baroyu henüz tanımayan kimsedir. Baro yönetimi 2 yıl süresince baronun akıbetini belirleyen bir topluluk iken, baronun geleceği hakkında önemli bir konuda henüz adayları dahi tam olarak tanımayan stajyer avukatların oy kullanması, sadece kulaktan duyma bilgilere dayanacaktır. Burada da gerçek bir oy kullanma ve iradedden bahsedilemez.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN

GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ :

- **KABUL** : 46
- **RED** : 40
- **ÇEKİMSER** : 10

SORUN:

Avukatlık Kanunu 5. Maddesinin masumiyet karinesine aykırı olup olmadığı hususunda konuşuldu.

ÇÖZÜM:

Avukatlık Kanunu Madde 5'te masumiyet karinesine aykırılık bulunmaktadır. Çünkü hakkında kasten işlenen bir suçtan dolayı iki yıldan fazla süreyle hapis cezasına ya da Devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, (...) (1) zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarında kovuşturma altında bulunması halinde avukatlığa alınma isteğinin kovuşturma sonuna kadar bekletilmesi ceza hukuku ilkelerinden masumiyet karinesine aykırılık teşkil edecektir. İlgili maddenin yürürlükten kaldırılması talep edildi.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN

GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ :

- **KABUL** : 57
- **RED** : 11
- **ÇEKİMSER** : 28

Derleyen:

Stj. Av. Melisa Sultan KARATAŞ

KARŞILAŞTIRMALI ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUK STAJYERLERİ

Nitelikli hukukçuların yetişmesi adına staj süreci, tüm hukuk meslek grupları için önem arz etmektedir. Stajyer avukatların gelişimi için bir yıllık staj dönemi etkin ve verimli kullanılmalı, yapılacak olan değişikliklerle iyi hukukçuların yetişmesi sağlanmalıdır. Ülkemizde ekonomik ve gün geçtikçe şartları ağırlaşan mesleki koşullar göz önünde bulundurulduğunda stajyer avukatlar staj sürecinin verimi noktasında problemler yaşamaktadır. Bahsedilen durumlar, staj sürecinin birçok temel unsurdan eksik olarak geçirilmesine sebep olmakta bu da mesleğe giriş aşamasında stajyer avukatlara dezavantaj yaratmaktadır. Bu bağlamda stajyer avukatların daha iyi koşullarda mesleğe başlayabilmeleri için diğer ülkelerdeki hukuk stajyerlerinin koşulları ve staj süreçleri ile Türkiye’deki diğer hukuk mesleklerinin staj süreçleri kıyaslanarak bu unsurların ülkemizdeki avukatlık staj sürecine ne kadar entegre edilebileceği tespit edildi. Tüm bu çalışmaların neticesinde; ülkenin farklı bölgelerinden katılan meslektaşların katkılarıyla “karşılaştırmalı ulusal ve uluslararası hukuk stajyerleri komitesi”, 17 Haziran 2022 tarihinde toplanarak belirlenen sorunlara nihai çözümler getirmeyi amaçladı.

Komite fiziksel olarak bir araya gelmeden önce komite başkanları tarafından Türkiye’deki hukuk meslekleri stajyerleri olan hakim savcı ve noterlik stajyerlerinin staj süreçleri ile ilgili mevzuat araştırmalarında bulunarak Almanya, Avusturya, Belçika, Bulgaristan, Hırvatistan, İngiltere ve Galler, İskoçya, Kuzey İrlanda, İsviçre, İtalya, İzlanda , Kıbrıs, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Macaristan, Norveç, Hollanda, İrlanda, İspanya, İsveç, Çin, Filipinler, Güney Afrika ,Güney Kore, Gürcistan, Japonya, Kazakistan, Ürdün, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya ve Fransa olmak üzere 34 ülkenin özellikle avukat stajyerlerinin staj süreçlerine ilişkin verileri toplandı. Ulusal baro sayfalarından yapılan çeviriler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü çalışmalarından faydalanarak toplanan veriler, Çalıştay Ön Raporu’nun 18-34. Sayfalarında Çalıştay delegelerine sunuldu.

Özetle, komite çalışmaları sırasında delegeler tarafından farklı ülkelerdeki staj süreçleri irdelenerek Türkiye’ye uyarlanabilecek ideal hukuk stajına ilişkin sorun ve çözümler aşağıdaki gibi belirlendi:

1. TÜRKİYE’DEKİ 4 YILLIK HUKUK EĞİTİMİNİN İÇERİĞİ VE BU EĞİTİMİN MESLEKİ ANLAMDA PRATİĞE YÖNELİK HERHANGİ BİR UYGULAMALI EĞİTİMİ İÇERMEMESİ

Komite tarafından yapılan çalışmalarda; ilk olarak staj sürecinin temel taşı olan hukuk eğitiminin süresi ve niteliği üzerinde durularak diğer ülkelerdeki hukuk eğitimlerinin niteliklerine dair karşılaştırmalarda bulunuldu. Özellikle Finlandiya, Danimarka, Çek Cumhuriyeti, Macaristan gibi Avrupa ülkelerinde hukuk fakültesi eğitiminin ortalama 5 yıl sürdüğü bazı ülkelerde bu eğitimin 6 yıl gibi bir süreyi de bulabildiği, genel olarak ise hukuk eğitiminin 3-5 yıl arasında sürdüğü tespit edildi. Bu noktada Türkiye’deki hukuk fakültesi

müfredatının oldukça yoğun bir içeriğe sahip olmasından ötürü eğitimin birçok yılında yıllık müfredatın akademisyenler tarafından tam olarak öğrencilere aktarılamadığı belirlendi. Nitekim ders sayısının yetersiz olduğu da dikkate alındığında hukuk fakültesi eğitiminin 5 yıl olmasının yerinde olacağı fikri benimsenerek müfredatın daha uzun bir süreye yayılmasının hukuk eğitim açısından daha uygun olacağı kanaatine varıldı. Bu çıkarım neticesinde eğitim sürecinin veriminin artacağı ve hukukçuların nitelikli eğitime ulaşabileceği hususunda hemfikir olundu.

4 yıllık eğitimin içeriğine ilişkin olarak yapılan tartışmalarda, hukuk eğitiminin sadece teorik temellere dayanan ve pratik çalışmalardan uzak bir yapıda olduğu, her ne kadar teorik bilgi pratiğe dökülmeye çalışılsa da söz konusu pratik derslerin yeterli olmadığı kanaatine varıldı. Pratik derslerin yalnızca vize ve final sınavlarından önce yapıldığı ve bazı hukuk fakülteleri bünyesinde pratik ders vermek üzerine oluşturulan duruşma salonlarının bile hiçbir şekilde kullanılmadığı bu nedenle avukatlık mesleğinin pratiğinin ancak mesleği öğrenmek için çok kısa olan yasal staj döneminde elde edilebildiği belirtildi. Bu noktada özellikle ön çalıştay raporunda yer alan Macaristan, Lüksemburg, Hollanda, Çek Cumhuriyeti gibi ülkelerde avukatlık staj süresinin 3 yıl olarak belirlendiği göz önüne alındığında Türkiye’deki avukatlık stajının oldukça kısa süreli olduğu bu nedenle de pratik eğitimin yetersiz kaldığı sonucuna varıldı.

SORUN:

Türkiye’deki 4 yıllık hukuk fakültesi eğitiminin sadece teorik eğitime dayanıyor olması nedeniyle stajyerlerin avukatlık mesleğinin icrası sırasında uygulamaya dair sorunlar yaşıyor olması

ÇÖZÜM:

Hukuk eğitiminin dört yıl teori ve son bir yılın fakülte içerisinde yapılacak staj dönemi olması gerekmektedir.

Öğrencilik döneminden itibaren uygulamaya yönelik bilgilerin etkin bir şekilde kullanılabilir hale getirilmesi için hukuk fakültesi eğitiminin mesleki anlamda uygulamaya yönelik olması konusunda görüş birliğine varılarak öncelikle her hukuk fakültesinde duruşma salonu imkânı sağlanarak hukuk eğitiminin beşinci yılının uygulamaya yönelmesi gerektiği,

İşbu eğitimin ilk 6 aylık döneminde kurgusal duruşma yapılabileceği, ikinci altı aylık dönemdeyse adliye stajı yapılması gerektiği,

Fakültenin son senesinin staj dönemi şeklinde geçecek olması halinde de staj süresinin yeterli olmayacağı kanaatiyle birlikte aynı zamanda ülkemizdeki hâkim, savcı ve noter stajyerlik süresinin 2 yıl olmasından hareketle yasal staj döneminin de en az bir buçuk yıl olması gerektiği,

Bu süre zarfında son sınıftaki hukuk öğrencilerinin “öğrenci avukat” olarak adlandırılması gerektiği,

Bu sorunun çözümünde stajyer avukatların çalışma şartlarının iyileştirilerek, çalışma şartları ve ücret komitesinde görev alan delegelerin çalışmaları sonucu avukatlık stajyerlerine ücret bağlanması gerekmektedir.

KARŞI OY:

Katılımcılardan bazıları yasal staj döneminin bir yıl olmasının yeterli olduğu, bazı şehirlerimizde, hukuk fakültesinin açılmadığına dikkat çekilerek adliye stajının hukuk fakültesi içerisinde olmaması gerektiği yönünde görüş beyan edildi.

ŞERH:

Katılımcılardan biri tarafından beş yıllık hukuk eğitimi sürecine yayılarak sürekli teorik eğitim görmek yerine adliye stajının her yıl belirlenen müfredat içeriğine göre yapılması böylece her yıl düzenli olarak yapılan stajla öğrenilen bilgilerin hızlı bir şekilde pratiğe dökülmesinin amaçlanması gerektiği belirtildi.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ :

- **KABUL** : 74
- **RED** : 9
- **ÇEKİMSER** : 13

2.STAJ SÜRECİNİN VERİMLİLİĞİNİN ÖLÇÜLEREK STAJ SÜRECİNİ GELİŞTİRMeye YÖNELİK ÇIKTILARIN ELDE EDİLEBİLMESİ

Komite çalışmalarında hukuk fakültesindeki eğitim ve avukatlık stajının süresi tartışılarak genel bir kanıya varılmasının ardından staj sürecinin verimliliğinin nasıl ölçülebileceği konusunda fikir teatisi aşamasına geçildi. Bu noktada ülkelerdeki uygulamalara bakıldığında;

Almanya'daki ölçme sisteminin “*Hukuk fakültesinden mezun olan kişiler, üniversiteler tarafından*

Sınava tabi tutulurken anılan bu sınavı başarı ile kazananlar, Devlet tarafından staja başlatılmayı beklerler. Bekleme süresi, iki yıla kadar çıkabilmektedir. Bazı eyaletlerde ise stajyerler, staj süresince Avukatlık Sınavı niteliğinde ikinci bir sınava hazırlanmakta ve bu kapsamda deneme sınavları yapılmakta, her eğitim sonunda ise eğitmenler tarafından değerlendirilmeye alınan stajyerler hakkında değerlendirme raporları düzenlenerek, stajyerlerin dosyalarına işlenmektedir. Bu ikinci sınav, staj süresince alınan eğitimlere ilişkin sözlü ve yazılı olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır. Yazılı sınav, staj eğitiminin yalnızca zorunlu kısmına aittir, sözlü sınav ise staj süresinin tamamını kapsayacak şekilde olmaktadır.

Bu uygulamaya dahil olan stajyerler, ikinci sınavı başarıyla tamamlamaları halinde avukat olmaya hak kazanırlar.”

Belçika’daki ölçme sisteminin *“Stajyerler; stajın ikinci yılı bitiminde, CAPA (Mesleki Yetenek) adı verilen yazılı ve sözlü sınava tabi tutulmaktadır. Avukat levhasına yazılabilmek için yeterli düzeyde adli yardım çalışması yapmış olmak ve CAPA (mesleki yetenek) sınavını başarıyla geçmiş olmak gerekmektedir.”*

Fransa’daki ölçme sisteminin *“Sınav iki aşamadan oluşmaktadır. 1. Yazılı Sınav a. Kompozisyon: Öğrenciden, hukuki belgeler çerçevesinde, sosyal, siyasi, ekonomik veya kültürel bir alanda problem çözümü istenir. Sınav süresi 5 saattir. b. Muhakeme Yeteneği Testi: Borçlar Hukuku pratiği ve bu pratiğe ilişkin olarak cezai, idari veya medeni bir dava açılması halinde (üçünden biri seçilir) izlenecek Usul Hukuku hakkında iki kompozisyon yazılması istenir. Sınav süresi 5 saattir. c. Pratik Çalışma Testi: Öğrenci kendi seçtiği (Mülkiyet Hukuku, İdare Hukuku, İş Hukuku, vb.) konulardan birisi hakkında bir pratik çalışma çözümü yapar. 2. Sözlü Sınav Bir avukat, bir akademisyen (başkan) ve bir yargıçtan oluşan 3 kişilik jüri tarafından sözlü sınav gerçekleştirilir. Sözlü sınav süresince öğrencinin Temel Hak ve Özgürlükler Hukuku, Seçmeli Sözlü (Mülkiyet Hukuku, İdare Hukuku, İş Hukuku, vb.), Usul Hukuku, Muhasebe/Ekonomi Sözlüsü ve Yabancı Dil Sözlüsü konularındaki becerileri, sunum yapma ve ardından jürinin sorularını cevaplama şeklinde test edilir. ”*

İtalya’daki ölçme sisteminin *“Avukatlık Sınavı üç adet yazılı ve bir adet sözlü sınavdan oluşmaktadır. Yazılı sınavlardan ikisinde adaylardan Medeni Hukuk ve Ceza Hukuku üzerine iki somut olay hakkında hukuki görüş bildirmesi istenmektedir. 3. yazılı sınavda ise Medeni Hukuka, Ceza Hukukuna ya da İdare Hukukuna ilişkin bir somut olayın usul yönünden değerlendirilmesi istenmektedir. Son olarak sözlü sınavda adaylara Temel Hukuk dallarından sözlü sorular yöneltilmektedir. ”*

Şeklinde düzenlendiği ve birçok ülkede avukatlık stajı tamamlayan adayların yazılı, sözlü ya da her iki yöntemi de birlikte içeren bir staj bitim sınavına tabi oldukları anlaşıldı.

Bu noktada staj verimliliğinin arttırılarak stajyer avukatların staj süreleri içerisinde gerekli donanımına ulaşılabilirliğinin ölçülebilmesi adına ülkemizdeki staj sürecine bu şekilde bir uygulamanın getirilip getirilemeyeceği tartışılarak şu sonuca varıldı.

SORUN:

Stajyer avukatların adliye ve avukat yanında geçirdiği staj sürecinin verimliliğinin ölçülemiyor olmasının yanında bu noktada staj verimliliğini değerlendirebilmek adına bir yönetime ihtiyaç duyulması

ÇÖZÜM:

Birçok ülkede staj bitim sınavı, avukatlığa girişı sınavı vb. farklı adlar ve yöntemlerle uygulanan sınavların, ülkemizdeki stajyer avukat sayısının oldukça fazla olmasının yanında her baronun farklı bir eğitim müfredatı uygulaması sebebiyle fırsat eşitsizliği yaratacağı bu nedenle bu tip bir sınavın ülkemiz açısından uyarlanabilir olmadığı kanısına varıldı.

Akabinde bu çalıştaydaki diğer komite çalışmaları sonucu elde edilecek çıktılarla birlikte, staj sürecinin temel sorunları olan hukuk fakültesi sayısının çokluğu ve staj eğitim müfredatının yetersizliği sorunun çözüme kavuşması halinde, böylesi bir sınavın gerekli olmadığı net bir şekilde vurgulandı.

ŞERH:

Ülkemizde hali hazırda hukuk fakültesi sayısının dolayısıyla stajyer avukat ve avukat sayısının giderek arttığı gerçeğı göz önüne alınarak bu sayının azaltılması için bir staj bitim sınavının olması gerektiğı, bu sınavdan başarısız olan stajyer avukatların danışmanlık hizmeti vermek gibi sair iş tanımları üzerine yoğunlaşabileceğı bir ortamın sağlanarak halihazırda var olan sorunlara da çözüm getirilebileceğı yönünde görüş bildirildi.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ:

- **KABUL** : 70
- **RED** : 16
- **ÇEKİMSER** : 10

3.STAJ FİNANSMANI VE BU FİNANSMAN İÇİN KAYNAK ARAYIŞI

Komite çalışmalarında, staj finansmanı hakkında;

Almanya’da “Devlet, stajyerlik süresi kapsamında organizasyon faaliyetlerini saylamakta ve gerekli finansmanı kendi kaynaklarından karşılamaktadır.”
Avusturya’da “Avukatlık Stajı finansmanı ise %5’i stajyer; %95’i ise yanında staj yaptığı avukat tarafından karşılanmaktadır.”

Belçika’da “Staj finansmanı stajın yapıldığı baroya göre farklılık göstermekle beraber baro, genç? avukatlar ya da yanında staj yapılan avukat tarafından sağlanır.”
İskoçya’da “Stajın finansmanı, ortalama 300 aday için, SAAS (İskoçya Öğrenci Ödenekleri Ajansı) tarafından sağlanmaktadır.”

Kuzey İrlanda’da “Stajın finansmanı ise stajyerler tarafından ödenen ücretlerle sağlanmaktadır ancak stajyerlere yerel Eğitim ve Kütüphane Kurulları tarafından fon sağlanabilmektedir.”

Letonya’da “Stajın finansmanı da Letonya Barolar Birliğine üye avukatların aidatları ile sağlanmaktadır.”

Litvanya’da “*Stajın finansmanının bir bölümü Barolar Birliği tarafından; diğer bölümü ise stajyerler tarafından ödenen katılım ücretleri ile karşılanmaktadır.*”

Şeklinde yer alan kanuni düzenlemelerden ötürü delegeler tarafından öncelikle ‘staj finansmanı’ kavramının netleştirilmesi adına işbu kavramın ne olduğu, bu kavramın içine hangi unsurların dahil edilebileceği üzerinde tartışmalara başlandı. Bu noktada stajyerlerin ekonomik koşullarının iyileştirilebilmesi adına staj finansmanı kapsamında ele alınabilecek aşağıdaki konular üzerinde çözüme varıldı:

SORUN:

Stajyer avukatların staj süreci sırasında ekonomik anlamda birçok sorun ile karşılaşması nedeniyle stajyer avukatların ekonomik koşullarının iyileştirilmesinin sağlanması

ÇÖZÜM:

- 1.Vekalet pullarından toplanan gelirin halihazırda geri ödeme koşuluyla verilen kredinin geri ödenmeksizin sağlanabilmesi veya stajyer avukatların TBB tarafından belirlenen şartları sağlaması halinde burs olarak tahsis edilmesi,
- 2.Stajyer avukatların yaşadığı maddi zorluklar ve birçok ülkede de böyle bir uygulamanın olmadığı dikkate alındığında, yasal stajın başlatıldığı sırada barolar tarafından alınan giriş ödeneğinin hakkaniyetli olmadığı bu nedenle talep edilmemesi gerektiği,
- 3.Özellikle adliye binaları farklı konumlara ayrılmış illerde stajyer avukatlara, adliye binaları arasında
- Ulaşımı sağlayan araçlar tahsis edilerek bu araçların ücretsiz olması gerektiği,
- 4.Stajyer avukatlara yemek fişi verilmesi veyahut adliye içerisinde yer alan sosyal tesislerde indirim uygulanması gerektiği,
- 5.Yasal staj dönemi içerisinde stajyer avukatların sigorta vb. gibi özlük haklarının sağlanması gerektiği 6.Staj finansmanı konusunda Adalet Bakanlığı ve Türkiye Barolar Birliği’nin ortak çalışma yürütmesi gerektiği kabul edildi.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ :

- **KABUL** : 73
- **RED** : 2
- **ÇEKİMSER** : 21

4. STAJ EĞİTİM MÜFREDATININ TÜM BAROLAR NEZDİNDE TBB TARAFINDAN YEKNESAK BİR ŞEKİLDE SAĞLANMASI

Çalıştay ön raporunda yer alan ülkelerin staj eğitim müfredatlarına bakıldığında her ne kadar İsveç gibi kantonlardan oluşan ülkelerin kantonlar içindeki staj uygulamalarının farklı

olabileceği görülse de Fransa gibi birçok ülkede staj eğitiminin barolar birliği bünyesinde tek bir koldan sağlandığı hatta staj eğitimine ilişkin bu merkezlerin adlarının “Avukatlık Enstitüleri” veya “Avukatlık Okulu” şeklinde belirlendiği görüldü. Şöyle ki:

Fransa'da yer alan sistemde *"Staj Öncesi Eğitim Fransa'da staj öncesi eğitimden üniversitelere bağlı olarak faaliyet gösteren EIJ isimli Avukatlık Eğitimi Enstitüleri sorumludur. Geleneksel olarak Fransa'da Hukuk Fakültesinden mezun olmuş ve avukat olmak isteyen bir öğrenci öncelikle yüksek lisans eğitimine başlamakta; yüksek lisansının ikinci senesinde IEJ eğitimini gerçekleştirmek için enstitüye başvuru yaptırmaktadır. IEJ eğitimini başarı ile tamamlayan öğrenciler Avukatlık stajına başvuruda bulunma hakkına sahip olurlar. B. Staj Eğitimi Fransız sisteminde Avukatlık Stajından bölgesel ihtiyaca göre kurulmuş baro okulları sorumludur. (CRFPA, CRPA, EFB gibi farklı isimler taşıyan okullar faaliyet göstermektedir.)"* Avusturya'da yer alan sistemde ise *"Hukuk fakültesinden mezun olan kişilerin staj eğitimi ise AWAK (Avukatlar Akademisi) tarafından düzenlenmektedir."*

Bu noktada stajyer avukatlara verilen derslerin belli bir müfredat dahilinde ilerleyerek özellikle hukuk klinikleri ya da kurgusal duruşma şeklinde uygulamaya yönelik dersleri de içerdiği, bu sistemin ülkemize de uygulanabileceği zira farklı barolar nezdinde staj eğitimi sürecinde alınan ders saatleri ve içeriklerinin farklı olduğu göz önünde bulundurularak şu çözüme ulaşıldı:

SORUN:

Stajyer avukatlara barolar bünyesinde staj eğitim merkezleri tarafından verilen eğitimlerin müfredatlarının her baroda ortak olmamasından ötürü herkesin nitelikli eğitime erişemiyor olması

ÇÖZÜM:

Stajyer avukatlara barolar bünyesinde staj eğitim merkezleri tarafından verilen eğitimlerin müfredatlarının her baroda ortak olmamasından TBB nezdinde “Avukatlık Okulu” adı altında merkezlerin kurularak staj eğitimin tek bir koldan yürütülmesi gerekmektedir.

Bu merkezin finansmanının Türkiye Barolar Birliği tarafından sağlanması gerektiği yönünde görüş bildirildi. Bu noktada barolar arasındaki iletişimin hızlı bir şekilde sağlanması adına baroların 7 bölgeye ayrılarak her bölgeyi temsilen daha küçük çaplı merkezlerin kurulması gerektiği belirtildi.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ:

- KABUL : 75
- RED : 13
- ÇEKİMSER : 10

5.STAJ EĞİTİMİNİN İÇERİĞİ

Komite çalışmaları sırasında, komite başkanları tarafından delegelere kendi barolarındaki staj eğitim merkezlerinde hangi konularda eğitim verildiği ve bu eğitim sürecinin nasıl işlediği soruları yöneltilerek barolardaki staj eğitimi süreçlerine dair delegelerin bilgi sahibi olunması sağlandı.

Delegeler tarafından verilen cevaplarla bazı barolarda staj eğitim müfredatı oluşturulduğu ve bu müfredat baz alınarak özellikle uygulamaya yönelik derslerin verildiği ancak bazı barolarda bu şekilde verilen bir eğitim olmadığı yönünde açıklamalarda bulunuldu. Ardından çalıştay ön raporuna atıf yapılarak Fransa'daki staj sürecinde mesleki Etik, İletişim Teknikleri ve Sözlü Anlatım, Büro Yönetimi ve Stratejisi, Uyuşmazlık Teknikleri, Yasal Danışmanlık ve Savunma, Müvekkillerle İlişkiler, Hukuki Doküman Hazırlama, Medeni Usul Uygulama ve Teknikleri, Mahkeme Önündeki Bireysel ve Ortak İşlemler, Ceza Usul Uygulama ve Teknikleri, Ücretsiz Danışmanlık Uygulamaları, Yabancı Hukuk Terminolojisi ; Danimarka'da Hukuk Etiği, Uyuşmazlık Çözümü, Emlak Hukuku ve Çevre Hukuku, Özel Hukuk ve İş Hukuku ya da Ticaret Hukuku dersleri ; Belçika'da ceza hukuku, aile hukuku ve medeni hukuk gibi temel hukuk dallarında da eğitimler verildiğinin görülmesi üzerine TBB tarafından kurulacak "Avukatlık Okulu" veyahut baroların kendi bünyesinde yer alan staj eğitim merkezleri tarafından verilebilecek eğitimler belirlenecek şu çözüme varıldı.

SORUN:

Staj eğitim sürecinde alınan derslerin avukatlık mesleğinin icrasına yönelik olmaması ile sadece teorik bilgiye dayanması

ÇÖZÜM:

Staj eğitim dersleri uygulamaya yönelik ve yeterli değildir. Bu nedenle kurulacak olan avukatlık okulu kurumlarında verilen dersler temel derslerin yanında farklı olarak aşağıdaki dersler eklenmelidir:

"Meslek etiği, delil hukuku, müvekkil görüşme ilişkileri, dava dilekçesi yazma ve hukuki araştırma, uygulamaya yönelik usule ilişkin eğitimler, kurgusal duruşma, hukuk eğitimi sırasında müfredatta yer almayan sair dersler, dava süreci ve tahkim, infaz rejimi, etkili iletişim dersleri, müvekkil görüşmesinin nasıl yapılacağı ayrıca hukuk dalı dışında psikoloji ve diksiyon eğitimleri"

Bununla birlikte tüm stajyerler arasında fırsat eşitliği sağlanması adına zorunlu derslerin bütün stajyer avukatlar için ortak müfredat üzerinden verilmesi gerekmektedir.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ:

- KABUL : 86
- RED : 5
- ÇEKİMSER : 5

6.ADLİYE STAJININ VERİMLİLİĞİ

Bu konu başlığı altında delegeler tarafından çalıştay ön raporunda yer alan ülkelerdeki uygulamalardan hareket edilerek adliye stajının ülkemiz için nasıl daha verimli hale gelebileceği konusunda fikir alışverişinde bulunuldu. Hâkim ve Savcı stajyerlerinin, staj süreci baz alınarak özellikle savcılık ve ceza mahkeme stajı sürecinde mahkemelerde görülebilecek otopsi vb. uygulamaların stajyer avukatlar tarafından daha sıklıkla tecrübe edilmesi gerektiği vurgulanarak şu çözüme varıldı.

SORUN:

Adliye stajı sürecinin genel olarak stajyer avukatlar tarafından verimsiz bir şekilde geçirilmesi ve her mahkeme bünyesine ait hukuki kurumların içeriğinin tam olarak stajyerlere aktarılamaması

ÇÖZÜM:

Genel olarak, stajyer avukatların adliye stajı döneminde hâkim veyahut savcı adaylarının öğrendiği keşif, tespit, otopsi vb. uygulamalı eğitimlerin stajyer avukatlar tarafından da yapılarak pratik kazanmaları gerektiği yönünde görüş bildirildi.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ:

- KABUL : 91
- RED : 3
- ÇEKİMSER : 2

7. YASAL STAJ SÜRECİNE İDARİ MAKAMLAR NEZDİNDE YAPILACAK OLAN BİR STAJ SÜRECİNİN EKLENMESİ

Avusturya’da "Avukatlık mesleğini icra etmek için gerekli olan staj deneyimi, bir mahkemede veya cumhuriyet savcılığında ve bir avukatla birlikte yasal çalışmadan oluşmalıdır; hukukçu olarak veya hukuk mesleğinin icrası için faydalı ise bir idari makamda, bir üniversitede veya yeminli mali müşavir ve vergi müşavirinde çalışmak veya ayrıca noter huzurunda staj yapmak da staj tecrübesi olarak sayılabilir. Bir avukatla pratik çalışma ancak bu faaliyetin ana meslek olarak ve başka bir mesleki faaliyet tarafından engellenmeden gerçekleştirilmesi halinde staj olarak sayılmaktadır." şeklindeki düzenleme ile avukat stajyerlerinin hukuk mesleğinin icrası için faydalı olmasından ötürü bir idari makamda, yeminli mali müşavir, vergi müşaviri veya ayrıca noter huzurunda staj yapabileceğinin;

Bulgaristan’da "Adli makamlar nezdinde gerçekleştirilen üç aylık pratik eğitim ise, hukuk fakültesi müfredatında yer almayan uygulamaya yönelik becerilerin edinilmesini amaçlayan bir eğitimidir." şeklindeki düzenleme ile adli makamlar nezdinde gerçekleştirilen 3 aylık pratik eğitimin staj sürecine dahil edildiğinin görülmesi ve son olarak,

Çin’de "Teorik ve pratik eğitim verildiği staj süresince, öğrenciler mahkemelerde, hukuk firmalarında, devlet kurumlarında ya da şirketlerde çalışmaktadırlar." şeklindeki düzenleme ile staj süresince devlet kurumları nezdinde yasal stajın belli bir bölümünün yapılabilirdiği delegelerin dikkatini çektiğinden, Türkiye’deki avukatlık stajı prosedürüne bu şekilde bir idari makam stajının entegre edilip edilemeyeceği tartışılarak şu çözüme varıldı.

SORUN:

Halihazırdaki avukatlık stajı sürecinde stajyer avukatların idari makamlarda staj yapmamasından ötürü devlet kurumlarındaki usul ve esasa yönelik olarak sorunlarla karşılaşılıyor olmaları

ÇÖZÜM:

Delegeler tarafından özellikle mahkeme stajının belli bir bölümünün idari makamlarda yapılacak bir staj süresine ayrılması gerektiği zira özellikle uygulamada avukatlık mesleğinin icrasında önemli derecede pratik tecrübe edinilmesini sağlayacak kurumlar olarak Emniyet Müdürlükleri, Adli Kolluk Makamları, Tapu Müdürlükleri, Noterlik, Vergi Daireleri, Sosyal Güvenlik Kurumu, İl Göç İdaresi, Cezaevi, Çocuk Esirgeme Kurumu, Belediyeler nezdinde ve ilgili kurum avukatları yanında staj yapılması gerektiği kabul edildi.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ:

- **KABUL** : 59
- **RED** : 35
- **ÇEKİMSER** : 4

8.AVUKATLIK STAJININ GEREKLİ KAZANIMLAR ELDE EDİLMEYEN BİTİRİLMESİ

Adliye stajı döneminde mahkemelerde geçirilen sürenin sadece stajyer avukatlar tarafından atılan imzalar ile tamamlandığı bu noktada gerek ilgili mahkemedeki hâkim ve savcının gerekse stajyer avukatların düzenledikleri belgelerle staj verimliliğinin yeterince sağlanamadığı görülmüş, bu hususun düzeltilmesi adına Litvanya’daki staj sürecinde “*Staj eğitimi, avukatlar, hâkimler ve hukuk profesörleri tarafından verilmektedir. Staj süresi iki yıldır. Stajyerler bu süre içerisinde en az beş yıllık deneyime sahip bir avukatın yanında çalışmaktadırlar. Bunun yanında stajyerlere performanslarına göre puanlama sistemi uygulanmaktadır. Stajyerler yılda on iki puan toplamakla yükümlüdürler. Bu bağlamda, katılım sağlanan her eğitim semineri günlük iki puan üzerinden; yayınlanan her hukuki makale ise beş puan üzerinden değerlendirilmektedir. Ayrıca stajyerler staj süresi boyunca iki staj raporu hazırlamaktadır.*” şeklinde düzenlenen sistemin Türkiye’deki avukatlık stajına uygulanabileceği böylece stajyerlerin her mahkemede düzenleyeceği belgelerle staj sürecini daha verimli geçirebileceği kanaatine varıldı.

SORUN:

Özellikle avukatlık stajının ilk altı aylık bölümünün sadece kâğıt üzerinde atılan imzalarla geçirilerek mahkemedeki işleyişin öğrenilmesine ve bu nedenle verimsiz bir staj sürecinin yaşanması

ÇÖZÜM:

Özellikle adliye stajının deyim yerindeyse “stajyerlerin kâğıt üzerinde attığı imzadan ibaret olmasının” önüne geçmek ve ayrıca stajyerlik döneminde kazanılacak deneyim göz önüne alındığında staj bitim sınavı yerine, Litvanya’da uygulanmakta olan puanlama sistemi ne benzer bir sistem uygulanmalıdır.

Bu sistem, her mahkemede stajyer avukatlar tarafından düzenlenmesi gereken belgelerden stajyer avukatın puan aldığı ve mahkemenin hâkimi veya savcısı tarafından etkin olarak denetlenmesiyle oluşmaktadır. Örnek olarak, avukat stajyerinin düzenlediği belgeler (noterlik ve icra kurumunda düzenlenen belgeler gibi) için bir puan getirilerek avukat stajyerinin TBB tarafından belirlenen puan kotasına ulaşmaya çalışarak stajını tamamlaması gerektiği kanaatine ulaşıldı. Puanlama sisteminin getirilmesindeki amacın verilen görevler ve bu görevlerin tamamlanması sonucunda doğru kriterlere uygun bir şekilde avukatlık stajının tamamlanması olup puanlama sisteminin stajın hangi bölümde olması gerektiği yönünde tartışma yapılarak, puanlama sisteminin adli ve idari makamlar nezdinde yapılan staj dönemine uyarlanması gerektiği yönünde çoğunluk gördüğü beyan edildi.

KARŞI OY:

Adliye stajının başarılı şekilde yapıldığına dair verilen mazbatada (normal şartlarda adliye stajımızı mahkeme kalemine gidilerek imza atılmak suretiyle tamamlanarak verilen bir belge çeşididir.) Puanlama sistemi de bu şekilde başarılı olduğuma dair belge verilmek yerine puanlama sistemi kullanıldığına yararlı olmadığı yönünde görüş bildirildi.

ŞERH:

Puanlama sisteminin avukat yanında yapılan staj döneminde yapılması gerektiği yönünde görüş bildirildi.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ:

- **KABUL** : 45
- **RED** : 36
- **ÇEKİMSER** : 15

9. STAJ SÜRESİ VE İÇERİĞİ

Ülkemizde Avukatlık stajyerliğinin süresi 6 ay adliye stajı süreci ve 6 ay avukat yanında çalışma süreci olmak üzere toplam 12 aydır. Karşılaştırılan ülkelerde staj süresini örnek olarak vermek gerekirse; Almanya’da 2- 2,5 yıl, Belçika’da 3 yıl, Hırvatistan’da 3 yıl,

İtalya’da 2 yıl vs. olmak üzere, karşılaştırılan ülkelerde staj süresinin ortalama olarak 2 yıl olduğunu söyleyebiliriz. Diğer birçok ülkeyle kıyasladığımızda Türkiye, Kazakistan ve Çin’den sonra, avukatlık stajı süresinin en az olduğu ülkelerden biridir. Lakin bununla birlikte, ülkemizde avukat stajyerlerinin hem sosyal hem ekonomik güvencesi karşılaştırma yapılan ülkelere göre daha azdır. Çalıştay sonucunda ortaya çıkan çözüm önerileriyle stajyer avukatların güvencesinin artacağına olan inancımızdan dolayı mevcut staj süresinin de daha verimli ve çok yönlü geçirilmesi gerektiği kanaatine varıldı.

Karşılaştırma yapılan ülkeler arasında olan Avusturya’da *"Avukatlık mesleğini icra etmek için gerekli olan staj deneyimi, bir mahkemede veya Cumhuriyet Savcılığında ve bir avukatla birlikte yasal çalışmadan oluşmalıdır; hukukçu olarak veya hukuk mesleğinin icrası için faydalı ise bir idari makamda, bir üniversitede veya yeminli mali müşavir ve vergi müşavirinde çalışmak veya ayrıca noter huzurunda staj yapmak da staj tecrübesi olarak sayılabilir"* uygulaması ve Gürcistan’da stajyer avukatların dönüşümlü olarak devlet kurumlarında birkaç hafta çalışması ilgi çekmiştir. Bununla birlikte staj sürecinde mevcut olup bizim sürecimizde mevcut olmayan hukuka dair hem teorik hem pratik alanların staj sürecine dahil edilmesi gerektiği yönünde genel kanı oluşmuştur.

SORUN:

Uygulamada var olan 6 ay adliye ve 6 ay avukat yanında staj süresinin, avukatın meslek faaliyetinin geniş skalaya sahip olmasından dolayı yetersiz olması.

ÇÖZÜM:

Şartların iyileştirilmesi halinde staj süresi “6 ay adliye stajı + 3 ay idari makamlar (tapu, belediye, noter vs.) + 9 ay avukat yanında” olmak üzere toplam 18 ay (1,5 sene) olması talep edilmektedir.

ŞERH:

Avukat yanında yapılan stajın süresinin önerilen haliyle de kısa olduğu ve uzatılması gerektiği düşünülerek “6 ay adliye stajı + 3 ay idari makamlar (tapu, belediye, noter vs.) + 15 ay avukat yanında” olmak üzere toplam 24 ay (2 sene) olması talep edilmektedir.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ:

- **KABUL:** 33
- **RED:** 56
- **ÇEKİMSER:** 7

10. STAJYER AVUKATIN DOSYA TAKİBİ

Hollanda’da 3 yıl olan stajyer avukatlık sürecinin 2. ve 3. yıllarında stajyerler bu sürede deneyimli bir avukatın yanında çalışırken, bağımsız olarak dava takip etme yetkisine de sahiptirler. Benzer şekilde Danimarka’da da stajyerin, savcılıkta veya emniyette istihdam edilmesi durumunda, duruşmaları yönetme yetkisi bulunmaktadır. Bu sistem çoğu kişinin ilgisini çekse de Türkiye’de uygulanması, stajyer avukatın söz konusu dosya hakkında cezai ve hukuki açıdan sorumluluğunu arttırabileceğinden, bununla birlikte ülkemizde avukata vekalet verme sisteminin de farklı olduğu düşünülürse ülkemizde bu sistemin uygulanmasının doğru bulunmadığı yönünde genel kanaate varılmıştır. Aynı amaç, (stajyer avukatın dava sürecindeki bilincinin artması hususu) doğrultusunda alternatif çözüm yolları aranmıştır. Örneğin Belçika’da 3 yıl süren staj sürecinin 1 senesi mesleki eğitim olarak anılmakta ve bu süreçte stajyer

Avukatın düzenli olarak duruşmalara katılma zorunluluğu bulunmaktadır.

Bu noktada fikir belirtmesi açısından çözüme yönelik olmasa bile teorik olarak bu ülkelerde uygulanan sistemlerin ülkemiz özelinde de uygulama alanı bulup bulamayacağına ilişkin tartışma yapıldı. Daha sonrasında genel kurula da sunulan teorik tartışma şöyledir:

SORUN:

Müvekkille görüşme, tecrübe sahibi olma ve dosya sürecini daha yakından takip etme konusunda sorun yaşanmaması adına Hollanda ve Danimarka’da uygulanan sistem ülkemizde de uygulama alanı bulabilir mi?

ÇÖZÜM:

Her ne kadar faydalı bir amaç olsa da ülkemiz koşulları göz önüne alındığında belli bir kıdeme sahip bile olsa stajyer avukata vekaletname verilerek dosyanın bütün sorumluluğunu taşımaması gerektiği ancak söz konusu sistemin amacına benzer olarak ilgili mevzuatlarda belirtilen stajyer avukatların girebileceği duruşma sayısının arttırılması gerektiği yönünde çözüm önerisine varıldı.

ŞERH:

Gözetiminde çalışılan avukatın vekaletnamelerine ortak olarak yazılacak şekilde stajyer avukatın, avukatın yanında staj yaptığı süreçte belirli dava çeşitleri açısından (taksirle yaralama, karşılıksız çek, anlaşmalı boşanma vs.) vekaletnameyle takip etmesinin daha uygun olacağı yönünde görüş belirtildi.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ:

- KABUL: 67
- RED: 14
- ÇEKİMSER: 15

11. AVUKATLIK SINAVI

Bulgaristan, İskoçya, Kuzey İrlanda gibi karşılaştırılan ülkelere baktığımızda azımsanmayacak sayıda ülkenin staja başlamak için avukatlığa giriş sınavına girdikleri ve bu sınavın sonucuna göre avukatlık stajı yapmaya hak kazandıkları fark edilmiştir. Bizim ülkemizde de avukatlık stajyerliğinin sınavla kazanılan bir hak olması gerekip gerekmediği değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirmede bu ülkelerdeki sistemlerin ülkemizde uygulanması gündemde olan hukuk mesleklerine giriş sınavına benzer uygulamaya sahip olduğu görülmüştür.

SORUN:

Gelecekte avukatların sayısının artacağı ve avukatlık mesleğinin niteliği konusunda çekincelerin azalması adına pek çok ülkede uygulama alanı bulunan avukatlık sınavı ülkemizde uygulanmalı mıdır?

ÇÖZÜM:

Söz konusu sınavın Türkiye Barolar Birliği (TBB) tarafından hazırlanması gerektiği, sınav içeriğinin teorik bilginin yanında kompozisyon yazımı gibi çözüm yolları kullanılarak mesleğe ilişkin ve muhakeme yeteneğinin ön plana çıktığı bir sınav formatının oluşturulması halinde Avukatlığa giriş sınavının olması yönünde görüş bildirildi.

Her ne kadar bazı ülkelerde bu sınav mülakat şeklinde sözlü olarak yapılsa da Ülkemizde sözlü bir şekilde yapılmasının hakkaniyete uygun olmayacağı yönünde oy çokluğuna varıldı.

KARŞI OY:

Hukuk fakültelerinin bitiminde girilen Avukatlığa giriş sınavı yerine İsviçre, İtalya, Norveç, Lüksemburg ülkelerinde uygulandığı gibi yasal staj bitiminde avukatlık sınavı yapılması ve sınavın içeriğinin staj döneminde görülen derslerden oluşması, Fransa ve Bulgaristan'da uygulandığı gibi muhakeme ve diksiyon yeteneğinin ölçülerek bu doğrultuda bir değerlendirme yapılmasının daha adil olduğu yönünde görüş bildirildi.

ŞERH:

Almanya'da stajyerlerin, staj süresince avukatlık sınavına benzer deneme sınavlarına girmesi, Belçika'da stajyerlerin staj sürecinde "mesleki yetenek" sınavına girmesi ve Hollanda'da stajyerlerin belirli aralıklarla sınava tabi olması ilham alınarak ülkemizde de avukatlığa giriş sınavı yerine her iki yılda bir yapılan alan sınavlarının olması gerektiği belirtildi.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ:

- KABUL: 33
- RED: 56
- ÇEKİMSER: 7

12. AVUKATLIK MESLEĞİNİN İCRA ŞEKLİ

İngiltere, Galler, İskoçya, Kuzey İrlanda ülkelerinde avukatlar dosya ve duruşma avukatı olarak ayrılmaktadır. Güney Afrika Cumhuriyeti'nde de hukuk fakültesi mezunları, seçimlik olarak davalara girmeyen, ancak hukuki danışmanlık yapan hukuk müşaviri ya da davalara giren avukat olabilmektedirler. Yine Kazakistan'da kural olarak avukat stajyerliği süreci bulunmasa da istisna olarak ceza avukatlığı yapacak kişilerin 12 aylık staj süreci bulunmaktadır. Böylelikle avukatın uzmanlaştığı bir bölümü olmaktadır. Bahsedilen surecilerin ortak noktası uzmanlaşmak istenilen bölümün ayrı bir staj sürecine sahip olmasıdır. (Örneğin Galler'de dosya avukatlarının staj süresi 2 yıl; duruşmaya çıkan avukatların staj süresi 1 yıl olmaktadır). Bu uygulamaların amacı uzmanlaşmak istenilen alan için ihtiyaç duyulan bilgi ve birikimin kısa sürede sağlanmasıdır. Ülkemizde de benzer olarak uzmanlaşmak istenilen alan için staj dönemi bulunmalı mı sorusu gündeme getirildi.

SORUN:

Avukatlıkta uzmanlaşmak istenilen bir alan olması halinde bu alana ilişkin staj süresi olmalı mı ve bu süreç, avukat stajyerliği döneminde uygulanabilir mi?

ÇÖZÜM:

Böyle bir ayrımın ülkemizde uygulanmasının zorluğu göz önüne alındığında genel kanı staj sürecinde bir ayrım yapılmaması, herkesin tek bir avukat stajyerleri surecinden geçmesi gerektiği yönünde olmuştur.

KARŞI OY:

Bazı insanların belli bir konuda idealleri çok eskiden oluşabileceğinden, Almanya'da uygulandığı gibi seçmeli eğitim aşamasının olması ya da stajyerin ilgi duyduğu alan hakkında özel ders almasının önünün açılması gerektiği bildirildi.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ:

- KABUL: 81
- RED: 10
- ÇEKİMSER: 5

13. STAJ EĞİTİMİNİN NİTELİĞİ

Belçika, Lüksemburg, Norveç, Danimarka ve Finlandiya'da avukat stajyerinin aldığı dersler arasında Hukuk etiği, Dosya Tahkim, Dava dilekçesi hazırlama olduğu fark edilmiştir. Özellikle Belçika ve Lüksemburg'da adli yardım çalışmalarına katılmanın staj sürecinde zorunlu olduğu ve ciddi bir süre yardım merkezlerinde çalışıldığı fark edilmiştir. Bu uygulama sayesinde avukat stajyeri sahada daha aktif olmaktadır. Bizde de ülkemizde aynı amaca uygun olacak çözüm önerisinin ne olabileceği hakkında tartışılmıştır. Bu tartışma sürecinde Hırvatistan'ın meslek ahlakı ve hukuk etiğine önem verdiği anlaşılmıştır. Avukatın

görevi gereği yaşadığı topluma yakından ilgili olması, toplumunu bilerek mesleki duyarlılığının staj sürecinde irdelenmesi gerektiği kanaatine varılmıştır. Avukatlık ve hukuk etiğinin de göz önüne alındığı tartışma sonucunda Türkiye’deki bazı baroların staj sürecinde uyguladığı adli yardım nöbetinin sayısı ve niceliği arttırılarak staj eğitimine dahil edilmesi gerektiği hakkında genel kanı oluşmuştur.

SORUN:

Avukat stajyerinin sahada daha aktif olmasını gerektiren staj sürecinin bulunmaması

ÇÖZÜM:

Adli yardım, çocuk hakları merkezi, kadın hakları merkezi vs. gibi toplumu yakından ilgilendiren ve duyarlılık gerektiren kamusal görevlerin avukatlık stajı sürecine zorunlu olarak dahil edilmesi gerektiği yönünde oybirliğine varıldı.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ:

- **KABUL: 75**
- **RED: 14**
- **ÇEKİMSER: 7**

14. AKADEMİSYEN, HAKİM VE SAVCILARIN AVUKATLIĞA GEÇİŞ SÜRECİ

Almanya, Avusturya ve Hırvatistan’da bulunan avukatlık sınavının bütün hukuk mesleklerinde kariyeri bulunanlara uygulandığı fark edilmiştir. Bizim ülkemizde hukuk alanında profesörlük ve doçentlik yapanların serbest avukatlık yapmaya direkt hak kazandığı, en az 4 sene hâkim savcılık görevini icra eden hukukçuların da avukatlık yapmaya hak kazandığı bilinmektedir. Söz konusu meslek grupları her ne kadar mesleğinde ehil kabul edebileceğimiz bir konumda bulunsalar da avukat stajyerinin geçtiği eğitimlerden muaf tutularak aslında avukatlığın temelini tam oturtmadan mesleğe başlamaktadır. Ülkemizde resmi olarak kabul edilmesine karşın henüz uygulama aşamasına geçmiş, bir avukatlığa giriş sınavı bulunmadığı ve özellikle söz konusu çalıştay sonucu çıkan yeni fikirlerle avukatlık stajının niteliğinin arttığı göz önünde bulundurulduğunda avukatlık stajı sürecinden herkesin eşit olarak geçmesi gerektiği sonucuna varıldı.

SORUN:

Bazı meslek gruplarının, avukat stajyerliğinden muaf olmasının avukatlığın temeli ve uygulanışı bakımından yetersiz olunacağı sorunu.

ÇÖZÜM:

Akademisyenler ve Hâkim Savcılarının avukatlık mesleğine geçiş yaparken avukatlık stajının yapılması yönünde karar verilirken hâkim ve savcılar avukatlık stajının adliye kısmında yapılan stajından muaf tutulması gerektiği belirtildi.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ:

- **KABUL: 49**
- **RED: 40**
- **ÇEKİMSER: 7**

15. BAROLARIN BÜNYESİNE ALACAĞI STAJYER AVUKAT KONTENJANLARI

Almanya, İngiltere ve Fransa'nın avukat stajyer sayısına getirdiği bir sınırlama bulunmaktadır. Avukat sayısının sürekli ve kontrolsüz bir şekilde artması da göz önüne alınarak birtakım mukayeseler yapılsa da ülkemizde kontenjan getirilmesinin öngörüleemeyen sorunlara neden olabileceği fark edildiğinden genel kanı kontenjan sisteminin uygulanmasının gerçekçi olmadığı yönündedir.

SORUN:

Avukat sayısının fazlalığı nedeniyle karşılaştırılan ülkelerde uygulandığı gibi avukat stajyerine kontenjan getirilmesi

ÇÖZÜM:

Genel kanı, barolara stajyer avukat kontenjanı getirilmemesi yönünde olmuştur.

KARŞI OY:

Baroların kendi inisiyatiflerine göre büyük şehirlerin ihtiyaçları da göz önünde bulundurularak stajyer avukat kontenjanı sınırlaması getirebileceği bu sayede avukatların büyük şehirlerde yığılması yerine her şehirde yeteri kadar stajyer avukat olması belirtildi.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ:

- **KABUL: 82**
- **RED: 7**
- **ÇEKİMSER: 7**

Derleyen:

Stj. Av. İpek ÖZMEN

Stj. Av. Suay Didar SÜMAN

STAJ EĞİTİM MÜFREDATI

Komitemiz 17 Haziran 2022 tarihinde gerçekleşen komite çalışmalarında tartışmalarını iki ana başlıkta toplamıştır. Bunlar;

- ➔ Ulusal Staj Eğitim Müfredatının Oluşturulması
- ➔ UYAP Stajyer Portal Kurulmasıdır.

Stajyer Avukatların ilk 6 ay mahkeme ve adalet dairelerinde, ikinci 6 ayda da avukat yanında olmak üzere toplamda 12 ay boyunca staj yapmakla yükümlü olmaları, mahkeme ve adalet dairelerinde yapılan ilk 6 aylık staj dönemi için TBB Avukatlık Staj Yönetmeliği'nde sayılan birimlerin Cumhuriyet Savcılıkları, Ağır Ceza Mahkemeleri, Asliye Ceza Mahkemeleri, Sulh Ceza Hakimlikleri, Sulh Hukuk Mahkemeleri, Asliye Hukuk Mahkemeleri, Asliye Ticaret Mahkemeleri, İş Mahkemeleri, İcra Mahkemeleri ve İdari Yargı Mahkemeleri olması ve yargı birimlerinde yapılan staj sürelerinin ve mahkemelerin aynı il içerisinde bulunan adliyelerde bile çeşitlilik göstermesinin yanında ülke genelinde mevcut olan farklılıkların önemli bir sorun olarak ortaya çıkması üzerinde tartışılmıştır.

Türkiye genelindeki her baronun, kendi örgütsel oluşumu içinde staj eğitimi çalışmaları yapması, stajyer avukatların Türkiye Barolar Birliği Avukatlık Staj Yönetmeliği gereği kurulan Staj Eğitim Merkezlerinde barodan baroya derslerin içeriği ve saatlerinde farklılıkların mevcut olduğu belirli saatlik eğitim çalışmalarına katılma zorunluluğu üzerine konuşarak ülke genelinde barodan baroya büyük farklılıklar gösteren bu eğitim sürecinin stajyer avukatlar arasında eşitsizlik yarattığı üzerinde tartışılmıştır.

TBB Avukatlık Staj Yönetmeliği'nin 11 ila 24. Maddeleri arasında düzenlemeye tabi tutulan bu eğitim sürecinin Türkiye genelindeki farklılıklarının ortadan kaldırılarak ulusal bir staj eğitim müfredatı belirlenmesinin zaruret arz etmesi üzerine tartışılmıştır.

UYAP Portal; Vatandaş Portal, Avukat Portal, Kurum Portal, e-Satış Portal, Birlikçi Portal, Arabulucu Portal ve Uzlaştırma Portal olmak üzere çeşitli alanlara özel olarak ayrı sistemlerde hizmet vermektedir. Bu kadar çeşitli çalışma alanında ayrı ayrı Portal olarak hizmet veren bu sistemin adalete hizmet etmek için yetişen ve öğrenme aşamasında bulunan stajyer avukatlar için ayrı bir öğrenim aracı haline getirilmesi için çalışmalar ve düzenlemeler yapılması gerekliliği üzerine tartışılmıştır.

Staj Eğitim Müfredatı Komitesi olarak ele alınan sorun başlıkları ve çözüm önerileri şu şekildedir;

SORUN:

TBB Avukatlık Staj Yönetmeliği 23'üncü maddesinde “*Barolar, staj eğitiminin nasıl yapılacağını, hangi konulardan oluşacağını yörelerinin de özelliklerini göz önüne alarak, çıkaracakları İç Yönetmelikte gösterirler.*” Denilmektedir. Yönetmelikle uygulama her baronun kendi inisiyatifine bırakıldığından ülke genelinde ne ortak bir müfredat ne de ortak bir Staj Eğitim Merkezi mevcut değildir. Bu doğrultuda stajyer avukatlar arasındaki eşitsizlik

yaratabilecek bir husus olarak ortak bir staj eğitim merkezinin bulunmadığının altı çizilerek Türkiye genelinde ortak staj eğitim müfredatının ve Staj Eğitim Merkezinin oluşturulması gerekliliği kabul edildi.

ÇÖZÜM 1:

Türkiye'deki bütün baroların staj eğitim merkezlerinin TBB'nin kuracağı ortak bir staj eğitim merkezine bağlı olmasını talep ederiz.

Alanlarında yetkin avukatların, emekli hâkim ve savcılarının ve öğretim görevlilerinin bulunacağı bir havuz sistemi kurularak her baronun ihtiyacı doğrultusunda TBB'nin görevlendireceği usulde ve yine TBB'nin bütçesine göre kendisinin belirleyeceği makul bir ücret eğitmenlere verilerek Türkiye'deki baroların ortak bir eğitim alması sağlanacaktır. Her baronun bünyesinde mevcut olan stajyer avukatların ortak ve en verimli şekilde yetiştirilmesi amacıyla verilecek derslerin koordinasyonu TBB Staj Eğitim Merkezi tarafından belirlenecektir. TBB SEM havuzunda mevcut olan eğitmenlerin stajyerlerin geri dönüşlerine göre verimlilik ve verimsizlik açısından bir değerlendirilmeye tabi tutulması eğitimlerin sağlam bir temelde gerçekleşmesi açısından önem teşkil etmektedir.

ÇÖZÜM 1.2:

Ülkemizdeki stajyer avukatların ortak bir hukuk eğitimi sonucu mesleğe daha donanımlı başlaması amacıyla verilen eğitim müfredatının da hukuk eğitiminde olduğu gibi ortak bir paydada olması gerekmektedir. Bu hususta avukatlık mesleğinin inceliklerinin genel anlamda stajyer avukata aktarılabilmesi amacıyla ortak bir müfredat çerçevesinde “Avukatlık Mesleği ve Savunma Hakkı; Avukat Olabilme Koşulları, Staj, Mesleğe Kabul, Yemin, Ruhsat; Hukukta Metot; Avukatın Hakları; Mesleki Duruş ve Meslektaşlarla İlişkiler; Ceza Usul Hukuku; Avukatlık sözleşmesi; Büro Yönetimi ve Çalışma Yöntemleri; İcra Usul Hukuku; Diksiyon ve Beden Dili; Tebligat Hukuku; AİHM Başvuru; Avukatın Yükümlülükleri; Meslek Örgütleri; Avukatın Ceza Sorumluluğu ve Yargılama Yöntemi; Avukatın Hukuksal Sorumluluğu; Disiplin Hukuku; Avukatın Görevinden Kaynaklanan Suçlar ve Bu Suçlarda Yargılama Rejimi; Avukatların Görevleri Nedeniyle İşledikleri Suçları Disiplin Hukukuna Etkileri; Avukatlara Yönelik İşlenen Suçlar Disiplin İşlem ve Cezalarına Ait Uygulamalı Örnekleri Barolar ve Türkiye Barolar Birliği Disiplin Sorumluluğu ve TBB Meslek Kuralları; Avukatlık Hukuku ve Kalem Mevzuatı; Avukatlık Mesleğinin Tarihsel Gelişimi, Avukatlığın Mahiyeti, Amacı, Avukatın ve Mesleğin Bağımsızlığı; Avukatlık Disiplin Hukuku; E-Tebligat ve E-Makbuz; Avukatlıkta İletişim; Avukatlık Etiği; Avukatın Vergisel Yükümlülükleri; Avukatların Birlikte Çalışma Biçimleri, Sosyal Güvenceleri ve Mükellefiyetleri; HMK; UYAP Portal; Bir Dilekçenin Anatomisi; 6284 Sayılı Kanun ve Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi; Bireysel Gelişim; Meslek Etiği ve Avukatlık Pratikleri; Adli Yardım; Adli Tıp; Avukatların Vergisel Yükümlülükleri ve Serbest Meslek Makbuzu Düzenleme Usulü; Ceza Yargılamasında Basit Yargılama ve Seri Muhakeme Usulü; İnfaz Hukuku; İYUK; Vergi Ceza Hukuku; TBB Avukatlık Meslek Kuralları; Avukatın Hak ve Yetkileri; Avukatın Diğer Yargı Paydaşları İle İlişkileri; Diğer Meslektaşlarla ve Baro Personeli İle İlişkileri; Avukatın Disiplin Sorumluluğu ve Disiplin Sorumluluğuna İlişkin Güncel Kararların Analizi; Koruma Tedbirleri; İfade Almada ve Sorguda Müdafinin Rolü;

Avukatın Vergisel Sorumluluğu; Avukatlık Bürosu Yönetimi; Bilirkişi Raporlarını Değerlendirme; Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerinde Etkili Taraf Vekilliği Uygulamaları; Dijital Çağda Avukatlık” derslerinin stajyere verilmesinin sağlanmasını talep ederiz.

Bu derslere ek olarak İş Mahkemeleri, Aile Mahkemeleri, Ceza Mahkemeleri (Asliye, Ağır, Sulh Ceza Hakimlikleri), Asliye Hukuk Mahkemeleri, Sulh Hukuk Mahkemeleri, İcra Mahkemeleri, Ticaret Mahkemeleri, İdare Mahkemeleri, Vergi Mahkemeleri ve başkaca mahkemelerin konusuna giren davalara yönelik, usul yönünü de kapsayan uygulamalı dersler verilerek stajyer avukatın mesleğe geçişinde en donanımlı halde olması amaçlanması gerektiğini talep ederiz.

Bunlara ek olarak her baronun kendisinin belirleyeceği başkaca dersler bulunabilir bu hususta karar mercii baro yönetimidir.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN

GENEL KURUL OYLAMA NETİCESİ :

KABUL : 81

RED : 7

ÇEKİMSER : 5

SORUN:

Türkiye Barolar Birliğinin ayrıca düzenlemiş olduğu staj eğitimlerinin ücretli olması nedeniyle stajyer avukatların bu imkanlardan yararlanmasının güçleştiği kabul edildi.

ÇÖZÜM:

TBB’nin ayrıca düzenlediği eğitimlerin online olarak gerçekleştirilmesi ile birlikte oluşacak bazı giderlerin ortadan kalkacağı düşünüldüğünde verilecek eğitimlerin ücretsiz olmasını aksi halde stajyer avukatların mali durumu da dikkate alınarak çok daha makul bir ücret karşılığında gerçekleştirilmesini talep ederiz.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN

GENEL KURUL OYLAMA NETİCESİ :

KABUL : 89

RED : 1

ÇEKİMSER : 2

SORUN:

Zorunlu eğitim saatlerinin, içeriğinin ve çeşitliliğinin yetersiz olduğu gözlemlenmiştir.

ÇÖZÜM:

Çözüm 1.2’de bahsi geçen şekilde derslerin içeriğinin ve çeşitliliğinin artması sorunu çözülecek olup ders çeşitliliğinin arttırılmasının doğal bir sonucu olarak verilen staj eğitim

saatlerinin arttırılması gerektiğini ve stajın başlangıç tarihinden stajın sonuna kadar haftanın bir günü yarım gün olarak planlanacak eğitimler düzenlenmesini talep ederiz.

Bu hususta sayıca az olan baroların yer konusunda sıkıntı çekmeyeceği açık olmakla birlikte sayıca çok olan barolardaki stajyer sayısının fazlalığının yer konusunda sıkıntılar doğurabileceği tartışılmıştır. Bu husus hesaba katıldığında stajyer avukat mevcudu fazla olan barolarda gruplara ayırarak eğitim verme yönteminin çözüm olacağı kabul edildi.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN

GENEL KURUL OYLAMA NETİCESİ :

KABUL : 60
RED : 22
ÇEKİMSER : 12

SORUN:

Stajyer avukatlara verilen eğitim çalışması sonrası edinilen bilgilerin pratikte kullanarak sağlam bir temele oturulmadığının altını çiziyoruz.

ÇÖZÜM:

Verilen eğitimlerin teorikte kalmaması amacıyla eğitim sonrası atölye çalışmaları yapılarak pratikte uygulanabilirliğinin arttırılması amaçlanmalıdır. Bu hususta UYAP Stajyer Portal üzerinden dilekçeler aşamasından karar aşamasına kadarki bütün dava sürecinin dahil olduğu kurgusal duruşmalar yapılarak stajyer avukatların meslek hayatına aktif olarak girmeden tecrübe edinmelerinin sağlanmasını talep ederiz.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN

GENEL KURUL OYLAMA NETİCESİ :

KABUL : 88
RED : 2
ÇEKİMSER : 4

SORUN:

Adliye stajının içeriğinin yetersizliği, verimsizliği ve ortak olmadığının altı çizilerek stajyer avukatın staj gördüğü mahkemelerdeki hâkim ve savcılarının isteksiz oluşu ve genel olarak işleyişin kişiler bazında olmasından dolayı ilk altı aylık adliye stajında birlik sağlanamadığı görülmekte olup bu nedenle stajyer avukatlar arasında bir eşitsizliğin mevcut olduğu kabul edildi.

ÇÖZÜM:

Staj görülen her mahkemenin süresinin bitiminde stajyer avukata o mahkeme işleyişi ve dava konuları ile ilgili belli başlı rapor görevleri verilerek stajyerin takip aktif bir staj yapması gerekliliği mevcuttur. Bahsi geçen rapor görevlerinin kapsamı staj görülen mahkemenin imkanları dahilinde dosya inceleme, örnek dava dilekçesi yazma ve faydası

olabilecek başkaca materyalleri kapsaması gerektiğini kabul ederiz. Gerçekleştirilen rapor uygulamasının UYAP Stajyer Portal üzerinden yapılması amaçlanmıştır.

İlk 6 ayda mevcut olan adliye stajının ülke genelinde ortak bir çerçevede yapılması gerektiğini kabul ederiz. İllere göre değişiklik gösterme ihtimali bir kenara bırakılarak her stajyer avukatın Cumhuriyet Savcılıkları, Sulh Ceza Hakimlikleri, Ağır Ceza Mahkemeleri, Asliye Ceza Mahkemeleri, Çocuk Mahkemeleri, Sulh Hukuk Mahkemeleri, Asliye Hukuk Mahkemeleri, Asliye Ticaret Mahkemeleri, Aile Mahkemeleri, İş Mahkemeleri, İcra Mahkemeleri, Tüketici Mahkemeleri, Vergi Mahkemeleri, İdare Mahkemeleri ve İcra Dairelerinde staj görmesini talep ederiz.

Çözüm 5 için aksi görüş: Stajyerin zaten hali hazırda sahip olduğu sorumlulukların üzerine ekstra olarak bu rapor görevinin yüklenmesi yalnızca bir külfettir. Verilen bu rapor görevinin ödev niteliğine sahip olma riski meslek etiğimize aykırılık oluşturacaktır.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN

GENEL KURUL OYLAMA NETİCESİ :

KABUL : 61

RED : 27

ÇEKİMSER : 8

SORUN:

Barolarda stajyer avukatlara eğitim verilmekte olup bu eğitimleri destekleyici nitelikte kaynakların temin edilmediği hususuna dikkat çekildi.

ÇÖZÜM:

UYAP Stajyer Portal'da her stajyerin kendi portalına kayıtlı bir hukuk veri tabanı oluşturulması hususunu kabul ederiz. Sağlanacak bu veri tabanı TBB bütçesinden karşılanacaktır. Tanımlanacak veri tabanının içeriğinde hukuki makaleler, basılı hukuk kitapları, Yargıtay/Anayasa/AİHM Kararları, resmî gazete fihristi, mevzuattaki son değişiklikler, dilekçeler, belgeler ve literatürün bulunmasını talep ederiz.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN

GENEL KURUL OYLAMA NETİCESİ :

KABUL : 87

RED : 4

ÇEKİMSER : 3

SORUN:

Staj eğitim merkezleri aracılığıyla verilen derslerin neticesinde düzenlenen kurgusal duruşma uygulamasının bütün barolarda mevcut olmadığı ve birlik sağlanamadığı gözlemlenmiştir.

ÇÖZÜM:

Türkiye Barolar Birliği her baroya dersler çerçevesinde kurgusal duruşma yapma zorunluluğu getirmesi ve bu duruşmalara katılımın zorunlu olması hususunda gerekli düzenlemeleri yapması gerektiğini kabul ederiz.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN

GENEL KURUL OYLAMA NETİCESİ :

KABUL : 77

RED : 13

ÇEKİMSER : 4

SORUN:

İkinci altı ay avukat yanı stajında verilen eğitimin yeterli olmadığına fazlasıyla bilincinde olduğumuzu belirtiriz.

ÇÖZÜM:

Yanında stajyer avukat bulundurabilen avukatlar için UYAP Stajyer Portal üzerinden bir veri tabanı oluşturularak yanında staj görülen avukatın önceki stajyerlerinin bir listesinin temin edilmesi ile avukatın yanında staj gören avukatların tecrübeleri hususunda bir veri oluşturulması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda hareket edildiği takdirde staj görülen avukatın donanımını ve tecrübelerini nasıl aktardığı stajyer avukatlar tarafından bilinmesi sağlanacaktır.

Yanında staj yapılan avukat tarafından stajyer avukata gerekli her türlü fiziki imkânın ve ofis içi çalışma ortamının sağlanması gerektiğini ve bu hususun da sürdürülebilirlik açısından baro tarafından denetimi sağlanmasını talep ederiz.

Yanında staj yapılan avukatın bir avukat olarak yapmakla yükümlü olduğu iş ve işlemler sırasında stajyerini de yanında götürmesi ve stajyerine tecrübe kazandırmayı amaçlaması gerektiğini talep ederiz.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN

GENEL KURUL OYLAMA NETİCESİ :

KABUL : 36

RED : 48

ÇEKİMSER : 11

SORUN:

Stajyer avukatın, hem ilk altı aylık adliye stajı hem de ikinci altı aylık avukat yanı stajında izleyici olarak girdiği duruşmalarda duruşma zaptını ve duruşma düzenini aktif olarak takip edilebileceği bir şekilde izleme imkanının bulunmadığı gözlemlenmiştir.

ÇÖZÜM:

Türkiye Barolar Birliğinin, stajyer avukatın staj süresi boyunca izleyici olarak girdiği duruşmaları duruşma zaptını da görerek aktif bir şekilde izleyebilmesi hususunda mahkemelere bildirimde bulunarak mahkeme salonlarında stajyer avukatlar için ayrı bir ekran kurulması ve oturma alanı oluşturulması amacıyla bu koşulları karşılayan fiziki bir alan yaratılmasını talep ederiz.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN

GENEL KURUL OYLAMA NETİCESİ :

KABUL : 86

RED : 6

ÇEKİMSER : 2

SORUN:

UYAP Portal; Vatandaş, Avukat, Kurum, e-Satış, Bilirkişi, Arabuluculuk, Uzlaştırma olmak üzere pek çok çeşitli alanlara özel olarak ayrı sistemlerde hizmet vermektedir. Bu kadar çeşitli çalışma alanında hizmet veren bu sistemin, stajyer avukatların yetiştirme ve öğrenme aşamasında da hizmet vermesi amacı doğrultusunda UYAP Stajyer Portalın oluşturulması gerektiğini kabul ederiz.

ÇÖZÜM:

UYAP Stajyer Portalın kurulması aracılığıyla stajyer avukatların kendilerini daha etkin bir şekilde geliştirerek meslek hayatlarında daha tecrübeli hale gelmelerini sağlamak amaçlanmaktadır.

İlk altı ayda staj yapılan mahkemelerdeki dosyalara erişim hakkının, belgeleri kopyalama imkanının bulunmaması ve KVKK ihlali oluşmaması açısından kişisel bilgilerin gizlenerek yazılması sağlanarak UYAP Stajyer Portala yüklenmesi gerektiğini kabul ederiz. İkinci altı aylık avukat yanı stajı esnasında da yanında staj yapılan avukatın erişiminin olduğu her dosyaya stajyer avukatın da UYAP Stajyer üzerinden erişiminin sağlanması gerekmektedir. Erişime açılan bütün dosyaların kronolojik sıraya göre sıralanması stajyer avukatın dava işleyişinin sıra ve sürelerine daha kolay hâkim olması açısından düzenleme yapılmasını talep ederiz.

UYAP Stajyer Portala, stajyer hâkim ve savcıların erişimi sağlanarak ortak bir alan oluşturulması gerekmektedir. Ortak bir alan oluşturulması amacıyla dilekçeler aşamasından karar aşamasına dava sürecinin tümüyle kurgusal duruşma adı altında bu sistem üzerinden yürütülmesini talep ederiz.

Staj eğitimi çerçevesinde yapılan kurgusal duruşmalar dahil başkaca kullanım alanlarında mevcut olacak şekilde her stajyerin kendi e-imzasının bulunması gerektiğini talep ederiz.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN GENEL KURUL OYLAMA NETİCESİ :

KABUL : 71
RED : 16
ÇEKİMSER : 7

SORUN:

7409 Sayılı Avukatlık Kanunu ile Türk Borçlar Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun, Avukatlık Kanunu'yla çelişmesi bir yana staj eğitiminin amacına tamamen ters bir düzenleme olduğu kabul ederiz.

ÇÖZÜM:

Bu kanun değişikliğinin getirilmesi ile staj eğitiminin verimsiz olduğunun kanun koyucu tarafından kabul edildiği gözler önüne serilmiştir. Avukatların niteliksiz eştirilmesine yönelik bir uygulamadır ve Avukatlık Kanunu m.11'in ihlali sonucunu doğurmaktadır ve bu iptali gerekmektedir. Avukatlık yaparken başka yerlerde çalışmanın önünü açmaktadır ve bu da staj eğitiminin mantığı ve amacına ters düşmektedir. Fiili olarak başka bir yerde çalışan stajyerin etkin olarak eğitimlerde bulunması mümkün dahi değildir.

Meslek içerisinde haksız rekabet teşkil etmekte ve eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmaktadır. Örneğin bir kurumda çalışma tecrübesi olan bir hukuk mezununun avukatlık ruhsatı alması sonucu eğitim/staj süresince aktif rol oynayan stajyer avukatlarla arasında eşitsizlik oluşmasının önünü açmaktadır.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ :

KABUL : 90
RED : 2
ÇEKİMSER : 2

Derleyen:
Stj. Av. Yağmur DOĞAN

TÜRKİYE'DEKİ HUKUK FAKÜLTELERİNİN NİTELİĞİ

Komitemiz; 17 Haziran 2022 tarihinde, Türkiye'deki Hukuk Fakültelerinin niteliğini konuşmak üzere toplandı. Stajyer Avukatlar, hukuk fakültelerinin niteliğini incelerken tespit edilen sorunların çözümüne katkı sunmayı amaçlamıştır.

KOMİTE ÇALIŞMALARINI DÖRT ANA BAŞLIK ALTINDA TOPLAMIŞTIR. BU BAŞLIKLAR ŞÖYLEDİR:

1. Türkiye'deki Hukuk Fakültelerinin Durumu
2. Hukuk Fakültelerinin Eğitim Kalitesi
3. Hukuk Fakültelerinde Sınav Barajı
4. Hukuk Fakültesi, DGS ve YÖS

1.TÜRKİYE'DEKİ HUKUK FAKÜLTELERİNİN DURUMU

Türkiye'de 42'si devlet, 37'si vakıf ve 9'u Kıbrıs'ta olmak üzere toplamda 88 hukuk fakültesi vardır. Bu rakam yeni kurulan ve henüz öğrenci kabul etmeyen fakültelerle birlikte 100'ün üzerine çıkacaktır. Devlet üniversitesi açmanın seçim vaadi, vakıf üniversitesi açmanın para kaynağı olduğu ülkemizde, bu sayılar her geçen gün hızla artmaya devam etmektedir. Özellikle hukuk eğitiminin verilebilmesi için fen bilimleri kaynaklı bölümlerde olduğu gibi laboratuvar, atölye vb. gibi ekstra derslik alanları gerekmemesi; pahalı makine, araç-gereç ve yazılımla çalışma zorunluluğunun bulunmaması vakıf üniversiteleri başta olmak üzere tüm üniversitelerde hukuk bölümünün daha kolay açılmasına sebebiyet vermiştir. Hukuk bölümünün toplum nezdinde karşılığının ve tercih edilme yüzdesinin fazla olması göz önünde bulundurulduğunda üniversiteler; yetersiz yerleşkelerde hukuk fakültesi diploması dağıtılan bir yer halini almıştır. Ne yazık ki; eğitim rantın bir ayağı haline getirilmiştir. YÖK Atlas'ın verilerine göre hukuk fakültelerinde okuyan öğrenci sayısı 85 bine yaklaşmakta olup her yıl 20 bin öğrenci mezun olmaktadır. Türkiye'deki seksen baroya kayıtlı avukat sayısı ise 160 bini geçmiştir. Karşılaştırma için gelişmiş bir ülkeye bakılacak olursa, nüfusu 83 milyon olan ve ilk üniversitesini 1386'da Heidelberg'de kurmuş Almanya'daki hukuk fakültesi sayısı sadece kırk üçtür.

2.HUKUK FAKÜLTELERİNİN EĞİTİM KALİTESİ

Türkiye'de hukuk fakültelerin eğitim kalitesi; okullardaki profesör sayısı, eğitim-öğretimin yapıldığı sınıfların fiziki koşulları, öğrencilere sunulan sosyal ve kültürel imkanlar birlikte değerlendirildiğinde oldukça yetersiz seviyedir. Ankara ve İstanbul başta olmak üzere, pek çok şehirdeki vakıf üniversitesi sadece 4-5 derslikten oluşmaktadır. 2018 yılında QS World University Rankings tarafından objektif kriterlere göre yapılan değerlendirmede dünyanın en iyi 100 hukuk fakültesi açıklanmış olup, Türkiye'den hiçbir üniversite listede kendine yer bulamamıştır. Akdeniz Üniversitesinde 6 profesör, Erciyes Üniversitesinde 3 profesör, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesinde sadece ve sadece 1 profesör bulunmaktadır. Diğer Hukuk Fakültelerinde de durum çok farklı değildir. Öte yandan birçok hukuk fakültesi dekanlığında da başka bölümlerdeki akademisyenler görev almaktadır. Bu noktada

üniversitelerde görevli öğretim elemanlarının ulusal ve uluslararası alanda yapmış olduğu yayınlar, yayımladıkları makalelere gelen atıf sayıları ve eğitim kalitesinin içeriğini oluşturan birçok hususta değerlendirme yapılarak kalitenin artırılması amaçlanmalıdır. Bunun yanında üniversite tercih döneminde, öğrenci adaylarının bilgilendirilmesi amacıyla eğitimin kalitesine dair yukarıda belirtilen hususlar Türkiye Barolar Birliği ve Yüksek Öğretim Kurumu tarafından yıllık olarak belirli tarihte açıklanmalıdır. Böylece tercih edilecek üniversitedeki eğitimin kalitesi adaylar tarafından mukayese edilebilecek ve bilgilendirilme şeffaf biçimde yapılabilmüş olacaktır.

3.HUKUK FAKÜLTELERİNDE SINAV BARAJI

YÖK Genel Kurulu geçen şubat ayında aldığı bir kararla hukuk fakültelerine girişteki başarı sıralamasını 2022'den itibaren 100 bin olarak açıklamıştır. Hukuk programlarını hedefleyen adaylar, 2022-Yükseköğretim Kurumları Sınavı (YKS) ile 100 bine girmek zorundadır. Hukuk fakültelerine yerleşebilmek için bu şart 2018-2019 eğitim öğretim yılında 190 bin, 2019-2020 eğitim öğretim yılında 125 bin olarak uygulanmıştır. Son yıllarda baraj sayısının düşürüldüğü görülse de 2022 yılı itibari ile hukuk fakülteleri için uygulanan 100 bin baraj sınırı oldukça yüksektir. 2021 yılı itibari ile vakıf üniversitesine 123.861 sıralama ile giriş yapılmışken bu rakam devlet üniversitelerinde 39.728 olmuştur. Bu durum öğrenciler arasında fırsat eşitsizliği yaratmaktadır.

4.HUKUK FAKÜLTESİ, DGS VE YÖS

Devlet Üniversiteleri her sene ortalama olarak 7 öğrenciye DGS ile geçiş imkânı tanımaktadır. Yukarıda da izah etmeye çalıştığımız üzere, hukuk fakültesi sayısının fazlalığı, verilen eğitimin kalitesizliği, avukat sayısının her geçen gün artması gibi sebepler birlikte değerlendirildiğinde DGS mevcut sorunları artırmaktadır. 2021 yılında devlet üniversiteleri hukuk fakültesi taban puanı 334,54 iken DGS ile geçişte bu puan 310,02292'dir. Aradaki 20 puanlık fark kıyaslanırken, dikey geçiş sınavı ve üniversiteye giriş sınavı arasındaki zorluk düzeyi de göz önünde bulundurulmalıdır. Benzer durum Yabancı Uyruklu Öğrenci Sınavında da yaşanmaktadır. Yabancı uyruklu öğrenciler zorluk düzeyi basit bir sınav ile hukuk fakültesi kazanmaktadır.

Özetle; Komite esansında yapılan tartışmalar neticesinde belirlenen sorunlar ve sorunlara getirilebilecek çözümler aşağıdaki gibidir:

SORUN:

Türkiye'deki Hukuk Fakültelerinin Fiziki ve Sosyal İmkanları Sorunu

ÇÖZÜM:

Kampüsü bulunmayan, nitelikli bir eğitim verilebilmesi için fiziki ve sosyal şartları taşımayan halk arasında apartman fakülteleri olarak da bilinen hukuk fakültelerinin açılmaması/kapatılması ve hukuk fakültesine ait ari bir binanın bulunması gerektiği talep

edildi. Fakülte binasında yeterli sayıda amfi, kütüphane, (öğrenci e-posta adresine entegre edilen e-kütüphane ve okul kütüphanelerinin güncel hukuk kitaplarının eklenmesi) kurgusal duruşma salonu, kantin ve yemekhane bulunması ve metrekareye düşecek öğrenci sayısı gibi üniversitelerin kuruluşunda asgari şartlar getirilmesi, bu şartların uzman bir heyet tarafından belli dönemlerle denetlenmesi talep edildi.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ :

- **KABUL** : 81
- **RED** : 9
- **ÇEKİMSER** : 5

SORUN:

Türkiye’deki Hukuk Fakültelerinin Akademisyen Sorunu

ÇÖZÜM:

Her üniversitede sabit olmak şartıyla ve tam zamanlı olarak özel hukuk branşında en az 3, kamu hukuku branşında en az 3 profesör olmak üzere toplam 6 profesör bulundurulması, bu şartı sağlayamayan üniversitelerde eksik profesör başına en az 3 doçent öğretim üyesi bulundurulması şartının getirilmesi talep edildi.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ :

- **KABUL** : 46
- **RED** : 34
- **ÇEKİMSER** : 10

SORUN:

Türkiye’deki Hukuk Fakültelerinin Kontenjanı Sorunu

ÇÖZÜM:

Üniversitelere yeni öğretim yılında kaydolabilecek öğrenci sayısının 300’ü geçmemek koşuluyla alımların bir önceki seneye oranla $\frac{1}{4}$ oranında düşürülmesi talep edildi.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ :

- **KABUL** : 79
- **RED** : 9
- **ÇEKİMSER** : 5
-

SORUN:

Türkiye’deki Hukuk Fakültelerinin Sayısı Sorunu

ÇÖZÜM:

Hukuk fakültelerine girişte ilk 3 maddedeki şartları sağlayan okullarda, ülkedeki tüm hukuk fakültelerine bir dönemde maksimum 10.000 öğrenciyi geçmeyecek şekilde üniversitelere öğrenci alınması talep edildi.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ :

- KABUL : 84
- RED : 8
- ÇEKİMSER : 4

SORUN:

Hukuk Fakültelerinde Sınav Barajı Sorunu

ÇÖZÜM:

Sınav barajının 50.000'e yükseltilmesi talep edildi.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ :

- KABUL : 93
- RED : 4
- ÇEKİMSER : 0

SORUN:

Hukuk Fakültesi ve DGS, YÖS Sorunu

ÇÖZÜM:

DGS ile hukuk fakültelerine geçişin kaldırılması talep edildi.

ÇÖZÜM:

YÖS ile alınacak öğrenci sayısının, ülkedeki tüm hukuk fakültelerinde yeni eğitim öğretim yılında alınacak öğrenci sayısının %1' ini geçmemesi talep edildi. Lise eğitimini Türkiye Cumhuriyeti'nde almış olan öğrencilerin YÖS ile tercih yapamaması talep edildi.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ :

- KABUL : 59
- RED : 24
- ÇEKİMSER : 14

SORUN:

Hukuk Fakültelerinin İçeriği Sorunu (müfredat, stajın dahil edilmesi, eğitimin pratik ve teorik yöntemler ile verilmesi)

ÇÖZÜM:

Hukuk Klinikleri

Zorunlu hukuk kliniği derslerinin müfredata eklenmesi teklif edildi. İlgili klinik derslerinin pratik yönden uygulanması ve 4 yıl devamlılık sağlayacak şekilde düzenlenmesi gerektiği beyan edildi. Yargısal Teşkilat üyelerinin eğitim-öğretim yılına yayılacak şekilde fakülte öğrencilerine ders vermesi talep edildi.

ÇÖZÜM:

Hukuk İngilizcesi

Hukuk fakültesi müfredatına Hukuk İngilizcesi derslerinin etkin şekilde seçmeli ders olarak eklenmesi talep edildi.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ :

- KABUL : 50
- RED : 29
- ÇEKİMSER : 18

SORUN:

Hukuk Fakültelerinde Devam Zorunluluğu Sorunu

ÇÖZÜM:

Uygulamaya yönelik pratik eğitim verilen derslerin devam zorunluluğuna tabi tutulması talep edildi.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ :

- KABUL : 44
- RED : 49
- ÇEKİMSER : 4

SORUN:

İletişim, Diksiyon ve Psikoloji Derslerinin Gerekliliği Sorunu

ÇÖZÜM:

İletişim, diksiyon ve psikoloji derslerinin zorunlu ders olarak müfredata eklenmesi talep edildi.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ :

- KABUL : 71
- RED : 17
- ÇEKİMSER : 9

SORUN:

Hukuk Fakültelerinde Dekanların O Okulda Öğretim Üyesi Görevinde Bulunan Kişilerden Seçilmesi Gerekliliği Sorunu

ÇÖZÜM:

Hukuk fakültesi dekanlarının, fakültelerin ihtiyaçlarını daha iyi tespit edebilmesi açısından, o fakültede öğretim üyeliği yapmış hukuk diplomasına sahip kişiler arasından seçilmesi talep edildi. Bu şartı sağlayamayan fakültelerde ise, dekanların hukuk diplomasına sahip olması talep edildi.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ :

- KABUL : 75
- RED : 8
- ÇEKİMSER : 7

SORUN:

Ortaöğretim Düzeyinde Hukuk Derslerinin Gerekliliği Sorunu

ÇÖZÜM:

Lise müfredatına zorunlu vatandaşlık dersi ve seçmeli temel hukuk derslerinin eklenmesi talep edildi.

ÇÖZÜM ÖNERİSİNİN GENEL KURULDAKİ OYLAMA NETİCESİ :

- KABUL : 35
- RED :55
- ÇEKİMSER :7

Derleyen:
Stj. Av. Ali Ahmet PEKGÖZ

KATILIMCI LİSTESİ

İSİM	BARO	KOMİTE
A. FARUK NALBANT	SİİRT BAROSU	HMGS VE MEVZUAT
ABDULBAKİ BALCI	NİĞDE BAROSU	TÜRKİYE'DE HUKUK EĞİTİMİNİN NİTELİK SORUNU
AĞTÜRK BÖKE	BİLECİK BAROSU	STAJ EĞİTİM MÜFREDATI
AHMET FARUK ÜMÜT	ANKARA BAROSU	HMGS VE MEVZUAT
ALEYNA ŞAHİN	NİĞDE BAROSU	STAJ EĞİTİM MÜFREDATI
ALİ AHMET PEKGÖZ	İZMİR BAROSU	TÜRKİYE'DE HUKUK EĞİTİMİNİN NİTELİK SORUNU KOORDİNATÖRÜ
ALPİN BERBEROĞLU	HATAY BAROSU	STAJ EĞİTİM MÜFREDATI
ARİF KOPAN	AFYON BAROSU	ÇALIŞMA ŞARTLARI VE ÜCRET
ASLIHAN MAZLUM	KOCAELİ BAROSU	ÇALIŞMA ŞARTLARI VE ÜCRET
AYŞE NUR AKKUŞ	TRABZON BAROSU	HMGS VE MEVZUAT
AYŞE NUR ÇOBAN	KAHRAMANMARAŞ BAROSU	KARŞILAŞTIRMALI ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUK STAJYERLERİ
AYŞEGÜL ÖZAY	MARDİN BAROSU	ÇALIŞMA ŞARTLARI VE ÜCRET
BARIŞ MACAR	KIRŞEHİR BAROSU	HMGS VE MEVZUAT
BERKAY GÖDEN	HATAY BAROSU	KARŞILAŞTIRMALI ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUK STAJYERLERİ
BERKAY GÖKDÜMAN	İZMİR BAROSU	TÜRKİYE'DE HUKUK EĞİTİMİNİN NİTELİK SORUNU RAPORTÖRÜ

BEYZA SALİHA ARICAN	UŞAK BAROSU	HMGS VE MEVZUAT
CANER BOZTEPE	SAKARYA BAROSU	HMGS VE MEVZUAT
CEMRE UÇAR	İZMİR BAROSU	GENEL KOLAYLAŞTIRICI
ÇAĞLA NUR ÇAVDAR	İZMİR BAROSU	GENEL KOLAYLAŞTIRICI
D.SİMAY NUR YILDIRIM	ORDU BAROSU	TÜRKİYE'DE HUKUK EĞİTİMİNİN NİTELİK SORUNU
DERYA AYTAÇ	KONYA BAROSU	KARŞILAŞTIRMALI ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUK STAJYERLERİ
DİLAVER COŞKUN	DENİZLİ BAROSU	TÜRKİYE'DE HUKUK EĞİTİMİNİN NİTELİK SORUNU
DURDU ÖZCAN	DENİZLİ BAROSU	STAJ EĞİTİM MÜFREDATI
DUYGU NUR ÜNALDI	AYDIN BAROSU	HMGS VE MEVZUAT
EBRU ÖZKAN	ESKİŞEHİR BAROSU	ÇALIŞMA ŞARTLARI VE ÜCRET
EBRU TOPRAK	İZMİR BAROSU	STAJ EĞİTİM MÜFREDATI RAPORTÖRÜ
ECE ALEYNA ÖZEN	KOCAELİ BAROSU	ÇALIŞMA ŞARTLARI VE ÜCRET
ECEM ÇETİN	İZMİR BAROSU	ÇALIŞMA ŞARTLARI VE ÜCRET RAPORTÖRÜ
EMRE CAN GÜVEN	KIRKLARELİ BAROSU	KARŞILAŞTIRMALI ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUK STAJYERLERİ
ENES OKAN DAYANAN	ANKARA BAROSU	ÇALIŞMA ŞARTLARI VE ÜCRET
ESRA BALTALI	MANİSA BAROSU	KARŞILAŞTIRMALI ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUK STAJYERLERİ

EVİN TÜZÜN	BATMAN BAROSU	STAJ EĞİTİM MÜFREDATI
EZGİ ALTUN	SİNOP BAROSU	KARŞILAŞTIRMALI ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUK STAJYERLERİ
FAHRİ FEVZİ KARTAL	AFYON BAROSU	TÜRKİYE'DE HUKUK EĞİTİMİNİN NİTELİK SORUNU
FATMA BETÜL ÇETİN	AYDIN BAROSU	ÇALIŞMA ŞARTLARI VE ÜCRET
FATMA GÜL YALÇIN	ÇANKIRI BAROSU	KARŞILAŞTIRMALI ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUK STAJYERLERİ
FATMANUR ÇOBAN	DİYARBAKIR BAROSU	STAJ EĞİTİM MÜFREDATI
FEYZA NUR İÇLEK	KIRŞEHİR BAROSU	TÜRKİYE'DE HUKUK EĞİTİMİNİN NİTELİK SORUNU
FİRDEVS HAYTAOĞLU	GİRESUN BAROSU	TÜRKİYE'DE HUKUK EĞİTİMİNİN NİTELİK SORUNU
FURKAN KALKAN	AKSARAY BAROSU	ÇALIŞMA ŞARTLARI VE ÜCRET
GAMZE NUR ŞAN	İSTANBUL BAROSU	ÇALIŞMA ŞARTLARI VE ÜCRET
GAMZE SOLAK	ANTALYA BAROSU	ÇALIŞMA ŞARTLARI VE ÜCRET
GÖKÇE AŞKIN	ORDU BAROSU	KARŞILAŞTIRMALI ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUK STAJYERLERİ
GÖKÇEM YAĞMUR ŞEN	KIRKLARELİ BAROSU	TÜRKİYE'DE HUKUK EĞİTİMİNİN NİTELİK SORUNU
GÖRKEM BAŞ	İZMİR BAROSU	ÇALIŞMA ŞARTLARI VE ÜCRET KOORDİNATÖRÜ
H. BARAN UZUN	SAMSUN BAROSU	HMGS VE MEVZUAT
HAKAN DEMİRTAŞ	İZMİR BAROSU	HMGS VE MEVZUAT

HALİL ACUN	MANİSA BAROSU	ÇALIŞMA ŞARTLARI VE ÜCRET
HALİL İBRAHİM ŞAHİN	UŞAK BAROSU	STAJ EĞİTİM MÜFREDATI
HALİME İDİL KÜÇÜK	İZMİR BAROSU	ÇALIŞMA ŞARTLARI VE ÜCRET
HAMİT GENÇ	GAZİANTEP BAROSU	ÇALIŞMA ŞARTLARI VE ÜCRET
HANDE İREM ÖZDİL	SAKARYA BAROSU	STAJ EĞİTİM MÜFREDATI
HATİCE BAĞCI	VAN BAROSU	HMGS VE MEVZUAT
HATİCE KÜBRA ÜRKMEZ	HATAY BAROSU	TÜRKİYE'DE HUKUK EĞİTİMİNİN NİTELİK SORUNU
HESNANUR KAYA	İSTANBUL BAROSU	KARŞILAŞTIRMALI ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUK STAJYERLERİ
HİLAL SABİRE APAYDIN	ESKİŞEHİR BAROSU	TÜRKİYE'DE HUKUK EĞİTİMİNİN NİTELİK SORUNU
İBRAHİM EKİNCİ	VAN BAROSU	STAJ EĞİTİM MÜFREDATI
İBRAHİM YEREBAKAN	TRABZON BAROSU	ÇALIŞMA ŞARTLARI VE ÜCRET
İPEK ÖZMEN	İZMİR BAROSU	KARŞILAŞTIRMALI ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUK STAJYERLERİ KOORDİNATÖRÜ
İREM BAYRAM	MANİSA BAROSU	STAJ EĞİTİM MÜFREDATI
İREM ÇETİN	GİRESUN BAROSU	HMGS VE MEVZUAT
İREM İVDİL	İZMİR BAROSU	KARŞILAŞTIRMALI ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUK STAJYERLERİ RAPORTÖRÜ
KADİR BULUT	MARDİN BAROSU	TÜRKİYE'DE HUKUK EĞİTİMİNİN NİTELİK SORUNU

KAHRAMAN ŞİMŞEK	ŞIRNAK BAROSU	ÇALIŞMA ŞARTLARI VE ÜCRET
KAZIM KANDİL	İZMİR BAROSU	STAJ EĞİTİM MÜFREDATI
M. RAŞİD YEŞİLIRMAK	AFYON BAROSU	HMGS VE MEVZUAT
M. SEFA GÜZEL	BATMAN BAROSU	KARŞILAŞTIRMALI ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUK STAJYERLERİ
M. TAYYİB TÜTÜNCÜ	TRABZON BAROSU	KARŞILAŞTIRMALI ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUK STAJYERLERİ
MADİNA ABASOVA	ISPARTA BAROSU	ÇALIŞMA ŞARTLARI VE ÜCRET
MAHİR ABIK	ŞIRNAK BAROSU	KARŞILAŞTIRMALI ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUK STAJYERLERİ
MEHMET BOTAN ÇEVİK	ANKARA BAROSU	STAJ EĞİTİM MÜFREDATI
MEHMET ÇETİN	ISPARTA BAROSU	KARŞILAŞTIRMALI ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUK STAJYERLERİ
MEHMET SAİT YILDIZ	KAHRAMANMARAŞ BAROSU	TÜRKİYE'DE HUKUK EĞİTİMİNİN NİTELİK SORUNU
MELEK PEKGÖZ	SİİRT BAROSU	KARŞILAŞTIRMALI ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUK STAJYERLERİ
MELİKE TAŞDEMİR	SAMSUN BAROSU	STAJ EĞİTİM MÜFREDATI
MELİSA SULTAN KARATAŞ	İZMİR BAROSU	HMGS VE MEVZUAT KOORDİNATÖRÜ
MELTEM KORKMAZ	ISPARTA BAROSU	TÜRKİYE'DE HUKUK EĞİTİMİNİN NİTELİK SORUNU
MERVE ÇELİK	AKSARAY BAROSU	TÜRKİYE'DE HUKUK EĞİTİMİNİN NİTELİK SORUNU

MERVE SAKIZ	DENİZLİ BAROSU	KARŞILAŞTIRMALI ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUK STAJYERLERİ
MİRAC ERTAŞ	VAN BAROSU	ÇALIŞMA ŞARTLARI VE ÜCRET
MUSA HANCI	İZMİR BAROSU	GENEL KOLAYLAŞTIRICI
MUSAB MUSTAFA HASIRCI	KAHRAMANMARAŞ BAROSU	HMGS VE MEVZUAT
NAZLI BAKIR	GAZİANTEP BAROSU	HMGS VE MEVZUAT
NAZLI TOK	KIRŞEHİR BAROSU	KARŞILAŞTIRMALI ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUK STAJYERLERİ
NEZAHAT ÇELEN	SİİRT BAROSU	ÇALIŞMA ŞARTLARI VE ÜCRET
NİDA KAYA	TRABZON BAROSU	TÜRKİYE'DE HUKUK EĞİTİMİNİN NİTELİK SORUNU
NİSANUR AKBULUT	ÇANKIRI BAROSU	STAJ EĞİTİM MÜFREDATI
NURGÜL KARABOĞA	MARDİN BAROSU	HMGS VE MEVZUAT
OĞUZHAN BÜYÜKGEBİZ	ISPARTA BAROSU	STAJ EĞİTİM MÜFREDATI
OKAN HANBAY-	HATAY BAROSU	HMGS VE MEVZUAT
OSMAN ALPTEKİN ÇOLAK	İZMİR BAROSU	HMGS VE MEVZUAT RAPORTÖRÜ
OSMAN CABİR POLAT	NİĞDE BAROSU	HMGS VE MEVZUAT
OZAN YİĞİT	SAKARYA BAROSU	TÜRKİYE'DE HUKUK EĞİTİMİNİN NİTELİK SORUNU
ÖZNUR ABAY	ANKARA BAROSU	TÜRKİYE'DE HUKUK EĞİTİMİNİN NİTELİK SORUNU
PELİN ÖZGE BAYRAKTAR	BURSA BAROSU	STAJ EĞİTİM MÜFREDATI

RABİA ASLAN	NİĞDE BAROSU	ÇALIŞMA ŞARTLARI VE ÜCRET
RAFET KÜRŞAT İBİŞ	KIRŞEHİR BAROSU	STAJ EĞİTİM MÜFREDATI
SAMET GÜMÜŞ	İZMİR BAROSU	KARŞILAŞTIRMALI ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUK STAJYERLERİ
SERDAR FATİH ÖNER	KONYA BAROSU	TÜRKİYE'DE HUKUK EĞİTİMİNİN NİTELİK SORUNU
SİMGE DEMİR	AKSARAY BAROSU	HMGS VE MEVZUAT
SUAY DİDAR SÜMAN	İZMİR BAROSU	KARŞILAŞTIRMALI ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUK STAJYERLERİ KOORDİNATÖRÜ
SUNAY ÖZEMRE	VAN BAROSU	KARŞILAŞTIRMALI ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUK STAJYERLERİ
ŞABAN OLĞAÇ	SİİRT BAROSU	STAJ EĞİTİM MÜFREDATI
ŞEYHMUS CAN KAÇMAZ	DİYARBAKIR BAROSU	HMGS VE MEVZUAT
TAYLAN ALİ IŞIK	İZMİR BAROSU	TÜRKİYE'DE HUKUK EĞİTİMİNİN NİTELİK SORUNU
TUĞÇİN ASLANTAŞ	YOZGAT BAROSU	KARŞILAŞTIRMALI ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUK STAJYERLERİ
TÜRKAY ARSLAN	DENİZLİ BAROSU	HMGS VE MEVZUAT
UĞUR ÇOBANOĞLU	KAHRAMANMARAŞ BAROSU	STAJ EĞİTİM MÜFREDATI
YAĞMUR DOĞAN	İZMİR BAROSU	STAJ EĞİTİM MÜFREDATI KOORDİNATÖRÜ
YEŞİM BAYRAM	SAKARYA BAROSU	KARŞILAŞTIRMALI ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUK STAJYERLERİ

YUSUF ATASOY	BURSA BAROSU	ÇALIŞMA ŞARTLARI VE ÜCRET
YUSUF MERT ÖNDER	KOCAELİ BAROSU	STAJ EĞİTİM MÜFREDATI
YUSUF ZİYA SOLAK	KOCAELİ BAROSU	KARŞILAŞTIRMALI ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUK STAJYERLERİ
ZEYNEP HAZİNEDAROĞLU	YOZGAT BAROSU	STAJ EĞİTİM MÜFREDATI