

Uzaktan Çalışan İşçi Avukatlar

Tarık Buğra KAYA*

I. GENEL OLARAK

Avukatlık hukuki ilişkilerin düzenlenmesinde, doğacak uyuşmazlıkların yetkili merciler huzurunda çözülmesinde, hukuki konularda görüş ve mütalaa bildirilmesinde, adli sürecin takip edilmesinde etkin rolü bulunan bir meslektir. Özetle, avukatlığın hak arama özgürlüğünün ve adaletin sağlanmasında büyük önem taşıdığını söylememiz mümkündür.

Avukatlık mesleği serbest olarak yerine getirilebileceği gibi bir avukata bağımlı (işçi avukat) olarak da yerine getirilebilmektedir. Tarihsel süreç içerisinde avukatlığın işçileşmesini ele aldığımızda karşımıza ilk olarak dünyadaki kapitalist yapılaşma hareketi çıkacaktır. İşçi avukatlığın ortaya çıkmasında ve gelişmesinde en temel şey kuşkusuz ekonomidir. Ülkemizde ve dünyada hukuk fakültelerinin sayısı her geçen gün artmaktadır. Doğal olarak avukat sayısında da yüksek artışlar görülmektedir. Bu artışların ilk yansıması ise kuşkusuz mesleğin metalaşmasıdır. Kamu hizmeti sunan bir meslek grubundan piyasa ekonomisinin bir sınıfı haline gelen bir

* Avukat / Ankara Barosu.
<https://orcid.org/0000-0001-7608-806X>

meslek grubu oluşmuştur. Hukuk artık bir sektör haline gelmiş ve avukatlık da yukarıda belirtilen muazzam artışlar sebebiyle rekabetin en üst seviyede olduğu bir meslek grubu olmuştur. Dolayısıyla avukatlar arasındaki bu ekonomik rekabet, mesleği bir pazara çevirmiş ve klasik dönemdeki bireyselliğin tam aksine meslekte bir tekelleşme ve işçileşme süreci başlatmıştır. Bu durum avukatların sorumluluklarının ve yükümlülüklerinin özel olarak ele alınması ihtiyacını doğurmuştur.

Serbest olarak çalışan avukatlar, yapmış oldukları her türlü faaliyetlerinden kişisel olarak sorumludurlar ve almış oldukları işleri dikkat ve özen ilkesi uyarınca gereği gibi ifa etmekle yükümlüdürler.

İşçi avukatların sorumlulukları ve yükümlülükleri serbest çalışan avukata nazaran bir takım farklılıklar göstermektedir. “İşçi avukat hak ve adalet tecellisinden ziyade işveren avukatın ya da ortaklığın müvekkilinin çıkarına hizmet eden kişidir. Bir avukatlık bürosunda bir ya da daha çok işçi avukatın çalışması şeklinde başlayan işçileşme süreci, giderek çok sayıda avukat çalıştıran daha büyük bürolar yahut avukatlık ortaklıklarına doğru evrilmektedir.”^[1]

Teknolojide yaşanan büyük gelişim, sosyal ve ekonomik hayatı değiştirmiş ve çalışma hayatında büyük etki yaratmıştır. Bu kapsamda avukatlık mesleği de en çok etkilenen sektörlerden biri olmuştur. Teknoloji sayesinde artık elektronik ortamda dosyalama uygulamasına geçilmiş ve yer-zaman-mekân sınırı olmaksızın dosyanın takip edilmesi imkânı sağlanmıştır. Yine tebligatların elektronik ortamda yapılması, uzaktan duruşma ve ifade alma imkânları da bu gelişmelerin bir sonucu olarak doğmuştur.

Çalışma ilişkisinin uzaktan yerine getirilmesi, iş ilişkisinin zorunlu unsurlarından olan bağımlılık unsurunun ortadan kalktığı anlamına gelmemektedir. Klasik çalışma ilişkisine nazaran bağımlılık unsurunun daha zayıf bir şekilde varlığını koruduğunu söylememiz mümkündür. Uzaktan çalışan işçi avukat yine çalışmalarını işveren avukatın emir ve talimatlarına göre ifa edecektir. Ancak işverenin her an denetim ve gözetiminin sağlanamaması nedeniyle her an denetleme ve gözetim durumu söz konusu olmayacaktır.

[1] ŞAHİNKAYA, Nilgün; İşçi Avukatlık, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, 2019 (yüksek lisans tezi), s. 1.

Teknolojik gelişmeler avukatlık mesleğinin yürütülmesinde olduğu gibi çalışma ilişkilerinde de büyük fark yaratmıştır. Yer-zaman-mekân sınırı olmaksızın birçok işin takip edilmesi imkânı ve işveren-işçi avukatın adeta yan yanaymışçasına iletişim kurabilmesi imkânının doğması bu meslekte uzaktan çalışmanın etkin bir şekilde uygulanabilmesini mümkün kılmıştır. Bu durum uzaktan çalışma ilişkisinde zayıflayan bağımlılık unsurunun daha etkin bir şekilde sürdürülmesine olanak sağlamaktadır.

Çalışmamızda öncelikle avukatlık mesleğinde dijitalleşme kavramı açıklanacak ve 4857 sayılı İş Kanunu ve 1136 sayılı Avukatlık Kanunu çerçevesinde avukatlık mesleğinde uzaktan çalışmaya ilişkin önem arz eden hususlar izah edilecektir. Ardından avukatlık mesleğinde uzaktan çalışmanın geleceği tartışılacak, stajyer avukatların durumuna ilişkin bir takım görüş ve önerilere yer verilecektir. Çalışmamızda son olarak bu çalışma modelinin işçi avukat, işveren avukat ve kamu menfaati açısından avantaj ve dezavantajları ele alınacaktır.

II. AVUKATLIK MESLEĞİNDE DİJİTALLEŞME

A. UYAP SİSTEMİ

Teknolojide yaşanan büyük gelişmeler günlük hayatı olduğu gibi çalışma hayatını da temelden etkilemiştir. Hatta yaşanan büyük değişim kendini devlet yönetiminde de hissettirmiş ve artık günümüzde teknoloji bir tercih olmaktan çıkmış, zorunluluk haline dönüşmüştür. Bu kapsamda yargı alanında çalışmalar yapılmış ve hatta Bakanlık düzeyinde projeler yürütülmüştür.

Adalet Bakanlığı bünyesinde 1999'da oluşturulan Bilgi İşlem Daire Başkanlığının, 2992 sayılı Kanun md. 22/A maddesine 15.05.2001 tarihinde eklenen madde ile görev ve yetkileri ortaya konulmuştur. Bu maddeye göre Başkanlığın temel görev ve faaliyet alanlarını; bilgi işlem sisteminin kurulması, onarımı, kontrolü, onarım / tamir / güncelleme işleri, ar-ge çalışmaları, sistemsel koordinasyonun sağlanması, personele eğitim verilerek bu alanda yetkin hale gelmelerinin sağlanması ve mevzuat çalışması yapılması olarak özetlememiz mümkündür.

“Ülkemizde e-devlet projesi, elli sekizinci hükümet döneminde hazırlanan “Acil Eylem Planı” kapsamındaki “e-dönüşüm Türkiye” projesinde yer almıştır. 27.02.2003 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan 2003/12 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile e-dönüşüm Türkiye projesinin amaçları, uygulama

esasları ve kurumsal yapısı ortaya konulmuştur.”^[2] E-devlet sistemi sayesinde vergi, sigorta, eğitim, nüfus işleri başta olmak üzere birçok alan tek bir çatı altında toplanmıştır.

Adalet Bakanlığının, dijitalleşme çalışmaları kapsamında ele aldığı hizmetlerin başında e-adalet sistemi gelmekteydi. Bu kapsamda Ulusal Yargı Ağı Projesi (UYAP) sistemi büyük önem arz etmektedir. 1998 yılında ilk kez ortaya atılan ve gerekli altyapı ve yazılım işlemlerinin tamamlanmasının ardından 2004 yılından itibaren uygulanmaya başlayan UYAP sistemi, yargı alanında dijitalleşmenin en büyük adımı olarak karşımıza çıkmaktadır.

UYAP sistemine geçiş ile artık dava açma, dosya takibi (Yargıtay, Danıştay, alt mahkemeler, savcılık vs.), icra işlemleri (satış, haciz, sorgu vs), evrak gönderme gibi pek çok faaliyet dijital ortama aktarılmış ve gerek yargılama süreci gerekse iş yükü büyük ölçüde azaltılmıştır. UYAP sisteminin bu etkisini göz önünde bulundurduğumuzda Anayasa 141/4 maddesi hükmü uyarınca bu sistemin anayasal zorunluluk olduğu görülecektir.

UYAP sistemi sayesinde “avukatlar kendilerine verilen özel şifreler sayesinde^[3] sisteme ofislerindeki bilgisayarlardan bağlanabilecek, dava dilekçelerini doğrudan doğruya bu bilgisayar sisteminden gönderebileceklerdir.”^[4] UYAP sisteminin bu fonksiyonu, avukatların artık adliyeye gitmeleri zorunluluğunu ortadan kaldırmış ve artık ofiste, evde, yolda ve hatta tatilde dahi faaliyetlerini yürütme olanağı tanımıştır.

B. SEGBİS SİSTEMİ

Sesli ve Görüntülü Bilişim Sistemi (SEGBİS), 03.04.2012 tarih ve 28253 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Hukuk Muhakemeleri Kanunu Yönetmeliği'nin 4/1-1 maddesinde ses ve görüntünün aynı anda elektronik ortamda iletildiği, kaydedildiği ve saklandığı ses ve görüntü bilişim sistemi olarak tanımlanmıştır. Gerek AİHS md. 5/3 ve 6. maddeler gerekse

[2] KARAKİMSELİ, Ayşe; “İcra Takiplerinde Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi (Uyap) Kullanımı”, ERÜHFD, C. XIII, S. 1, (2018), s. 320.

[3] Bu kapsamda e-imza ve mobil imza altyapısı kullanılmakta ve ilgilere belirlenen şifre sayesinde üçüncü kişilerin kullanımının önüne geçilmesi sağlanmaktadır.

[4] AYCI, Emrullah; “Yargı Etiği Açısından Ulusal Yargı Ağı Projesi (UYAP)”, Adalet Dergisi, 2005, S. 22.

AY 141/4. madde uyarınca yargılama maliyetlerinin azaltılması ve süratle sonuçlandırılması gerekliliği kapsamında SEGBİS sistemi 2005 yılından itibaren ülkemizde kullanılmaya başlanmıştır.

Adalet Bakanlığınca adliyelerde ve ceza infaz kurumlarında teknik altyapı kurularak ülke genelinde uygulanmaya başlanan SEGBİS sistemi ile ilgililerin ifade ve sorgu gibi işlemler için mahkemeye gitmeleri zorunluluğu ortadan kalmıştır. Artık hem ilgililer hem de devlet açısından mali giderlerde tasarruf sağlandığı gibi yolda geçecek zaman kaybı da bertaraf edilmektedir.

SEGBİS sistemi, ilgililerin il dışında olduklarında dahi adeta çağrıldığı ortamda bulunuyormuşçasına kendini ifade etme, kendisine yöneltilen sorulara cevap verme gibi imkânlar sunmaktadır. Konuyu avukatlar açısından ele aldığımızda ofis merkezli ve faaliyetlerini yürüten avukatlar; tatil, gezi yahut iş gereği farklı bir ilde yahut yargı çevresinde buldukları esnada bu sistem ile duruşma, ifade alma gibi faaliyetlere katılabilmektedirler.

C. E-TEBLİGAT SİSTEMİ

“Tebliğ, Arapça kökenli bir kelimedir ve “*bildirme, haber verme, bildiri*” anlamlarına gelir. Tebligat ise tebliğ kelimesinin çoğuludur. Hukuki anlamda tebligat, *hukuki işlemlerin, kanunun öngördüğü esas ve usullere uygun olarak yetkili makam tarafından muhataba bildirilmesi ve bu bildirimin belgelendirilmesi* işlemidir.”^[5]

“Hukuki anlamda tebligat, iddia ve savunma hakkının önemli bir unsuru ve adil yargılanma hakkının da bir gereği olarak karşımıza çıkmaktadır.”^[6] Teknolojide yaşanan büyük gelişmeler ve küresel çaptaki kaynak sorunu, posta yoluyla gerçekleştirilen tebligatın devamlılığını imkânsız kılmıştır. 7201 sayılı Kanunun 7/a maddesinde 2018 yılında yapılan değişiklikle artık Türk yargı sisteminde e-tebligat sistemine geçilmiştir.

E-tebligat sistemi, yargıda dijitalleşme ve e-yargı projeleri kapsamında daha önce posta yoluyla gerçekleştirilen tebligat işlemlerinin artık dijital

[5] <https://www.muaccel.com/blog/post/tebligat-hukuku-ders-notlari---birinci-bolum-genel-bilgiler/5f68e785b5eac3001736c6af>

[6] ÖZBAY, İbrahim; 6099 Sayılı Kanun ve Tebligat Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmelik Çerçevesinde Tebligat Hukukundaki Son Değişiklikler, EÜHFD, C. XVI, S. 1–2 (2012), s. 115.

ortamda gerçekleşmesini mümkün kılan sistemdir. Bu sayede artık tebligatı çıkaracak makam, elektronik ortamda bahse konu belgeyi hazırlamakta ve muhatabın elektronik posta adresine göndermektedir. Muhataba ulaşan tebligata dair sistem üzerinde belge oluşturulmaktadır. Bu sayede artık hem ciddi bir tasarruf sağlanmakta hem de avukatlar açısından çağın gereklerine cevap veren bir sistem yaratılmış olmaktadır.

Avukatların ofise bağımlı olarak çalışmalarına sebebiyet veren en büyük etmenlerden biri, resmi kurum ve kuruluşlardan gelecek tebligatların ofise yapılması ve yapılan tebligatlar için zamanaşımı yahut hak düşürücü süreler öngörülmüş olmasıdır. Avukatlığın kamu hizmeti olması fonksiyonu, gelen tebligatların süresinden sonra fark edilmesi gibi olası hak kayıplarına karşı ofislerin etkin bir şekilde kullanımını zorunlu kılmaktaydı. Buna karşın e-tebligat sistemine geçilmesi ile en azından artık mahkemeler aracılığıyla çıkarılan tebligatların elektronik ortamda iletilmesi mümkün hale geldi. Böylece avukatlar yer-zaman ve mekân unsurlarından bağımsız bir şekilde bu tebligatları okuma ve öğrenme imkânına kavuşmuşlardır.

E-tebligat sistemi ile artık avukatlık mesleğinin ofis dışı yerlerde çok daha kolay ve etkin bir şekilde yerine getirilmesi imkânı tesis edilmiştir.

D. E-DURUŞMA SİSTEMİ

E-duruşma, avukatların istedikleri herhangi bir yerden duruşmaya katılmalarına olanak tanıyan sistemdir.^[7] İlk kez 2020 yılında uygulanmaya başlayan ve pilot olarak sınırlı sayıda il ve mahkemede kullanılan bu sistem sayesinde avukatlar, mahkemeye gitmelerine gerek kalmaksızın buldukları ortamdaki video konferans yöntemi ile adeta duruşmaya fiziken katılmışçasına yargılamayı takip edebilme imkânını elde etmişlerdir.

“Telekonferans yöntemi ile duruşmalara katılma, birçok ülkede ve özellikle tahkim alanında uygulama bulmaktadır. Örneğin CAS (Court of Arbitration of Sport) tarafların çoğu zaman farklı ülkelerde olması sebebiyle duruşmalarını telekonferans yöntemi ile yapmaktadır. Bunun yanında 2005 yılında İtalya Adalet Bakanlığı'nın girişimleriyle uygulanmaya başlayan TOL (Italian Trial Online) ve 2012 yılından itibaren Kanada'da uygulanmaya başlayan

[7] Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://edurusmabilgi.adalet.gov.tr/e-durusma-nedir>

CIMS (Court Information Management System) de uzaktan erişim ile duruşma yapılan diğer örnekleri oluşturmaktadır.”^[8]

E-duruşma sistemi için duruşma saatinden en az 24 saat önce ilgili mahkemeye talepte bulunulması gerekmektedir. Talepler, duruşma hâkimince değerlendirilecek ve karar avukata bildirilecektir.^[9] Duruşma düzenine ilişkin öngörülen kurallar e-duruşma sisteminde de geçerli olacaktır. Bu kapsamda duruşma esnasında avukatların görüntü ve video kaydı almalarına ilişkin kuralları, duruşmaya cübbeyle katılma yükümlülüğünü, duruşma düzenine ilişkin kuralları örnek olarak sayabiliriz. Bununla birlikte hukuk sistemimizde henüz yeni bir uygulama olması sebebiyle izahı gerektirir durumlar olduğu da açıktır. Örneğin avukatın duruşmaya katıldığı esnada yargılamanın aleniliği ilkesi uyarınca duruşmayı izlemek isteyen üçüncü kişilerin durumunun ve kararın açıklanması esnasında avukatın ayağa kalkması yükümlülüğü karşısında ne yapması gerektiğinin (kameranın açısına göre avukatın ayağa kalkması halinde yüz bölgesinin görünmemesi riski) ve buna benzer hallerin izahı gerekmektedir. Bununla birlikte avukatların duruşmalara fiziken katılmaları halinde ulaşmak istedikleri menfaate e-duruşma sayesinde katılımları ile ulaşabilmeleri imkânı, zamandan ve muhtemel giderlerden yapılan tasarruf, yargılamanın gereksiz uzamasının önüne geçilmesi gibi faydaları da belirtmemiz gerekir.

III. UZAKTAN ÇALIŞMANIN AVUKALIK MESLEĞİNDE UYGULANABİLİRLİĞİ

A. İŞÇİ AVUKATLAR AÇISINDAN

a. Genel Olarak

Yukarıda yargıda dijitalleşme yönünde atılan adımlardan görüleceği üzere avukatların artık bir takım faaliyetlerini evde, tatilde yahut seyahat halindeyken yerine getirebilmeleri mümkün hale gelmiştir. Çalışmamızın bu bölümünde öncelikle uzaktan çalışma modeline ilişkin genel bilgiler verilecek, iş hukukunun konusunu oluşturan işçi avukatlar açısından uzaktan

[8] PARMAKSIZ/BAYRAK/İŞİK, Yargıda e-Duruşma dönemi <https://www.moral.av.tr/tr/bizden-haberler/yargida-edurusma-donemi-195>

[9] Adalet Bakanlığınca hazırlanan kullanım klavuzu için bkz. <https://rayp.adalet.gov.tr/resimler/468/dosya/e-durusma-avukat-kullanim-klavuzu05-11-202014-11.pdf>

çalışma ilişkisi ele alınacak ve ardından konuya ilişkin bir takım görüş ve önerilere yer verilecektir.

Uzaktan çalışma, İş Kanununun 14. maddesi ile; “Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi” olarak tanımlanmıştır. “Görüldüğü gibi, İK 14/4’e göre uzaktan çalışma hem evden çalışmaya hem de teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yapılan çalışmalara diğer deyişle tele çalışmalara dayanan iş ilişkilerini kapsayan geniş bir kavramdır.”^[10] “Uzaktan çalışmada işçinin iş sözleşmesinden doğan borçları farklılık göstermez.”^[11] “İşçinin iş görme borcu, işin bizzat ve özenle görülmesi borcu, işçinin sadakat borcu, bu kapsamda rekabet etmeme ve sır saklama borcu ile işverenin ücret ödeme ve işçiyi gözetme borcu konularında uzaktan çalışan işçi ile işyerindeki emsal işçi arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır.”^[12]

Avukatlık Kanununun 12/1-c maddesi uyarınca avukatların bağımsız olarak faaliyetlerini yürütebilecekleri gibi bir avukat yanında ücret karşılığı çalışmaları da mümkündür. Kanunun 85/4 maddesine göre bu kapsamda yapılan çalışmalarda İş Kanununu hükümleri uygulanacaktır. Ayrıca işçi olarak istihdam edilen avukatların hangi hükümlere tabi olacaklarını açık bir şekilde ortaya koymak adına çıkarılan 03.11.2013 tarihli Ücret Karşılığı Birlikte Çalışan Avukatlar Yönergesi konumuz açısından önem arz etmektedir. 10.03.2021 tarih ve 31419 sayılı Resmi Gazetete yayımlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği uzaktan çalışma modelinde malzeme ve iş araçlarının temini ve kullanımı, üretim maliyetlerinin karşılanması, iletişim, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, verilerin korunması gibi çalışma ilişkisinde önem arz eden hususlar ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

İşçi avukatlar, iş sözleşmesi ile işveren avukata bağımlı olarak faaliyetlerini yürütmektedirler. Bu iş ilişkisinin türü ve muhtevası, İş Kanunu ve Avukatlık

[10] SÜZEK, Sarper; İş Hukuku, 16. Baskı, İstanbul, 2018, s. 275.

[11] ÇELİK Nuri/CANİKLİOĞLU Nurşen/CANPOLAT Talat, İş Hukuku Dersleri, 32. Baskı, 2019, s. 221.

[12] MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi/ASTARLI Muhittin/BAYSAL Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, Lykeion Ankara, 3. baskı, 2019, s. 135.

Kanunundaki emredici hükümlere aykırı olmamak koşuluyla, sözleşme serbestisi ilkesi uyarınca belirlenebilmektedir. Dolayısıyla işçi avukatın uzaktan çalışma sözleşmesi ile işveren avukata bağlı olarak çalışabilmeleri mümkündür.^[13]

E-yargı projesi kapsamında günümüz teknolojisinin etkin bir şekilde kullanıldığı bir yargı reformu hareketi içerisine giren ülkemiz, bilişim sistemlerinde yaşanan gelişmeler sayesinde avukatlık mesleğinin büyük ölçüde dijital platformda ifa edilebilmesini mümkün kılmıştır. Bu kapsamda UYAP sistemi, e-yargı projesinin en önemli argümanlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. UYAP sistemi sayesinde mekâna bağımlılık unsuru büyük ölçüde ortadan kalkmış ve esnek çalışma modellerinin avukatlarca daha etkin ve yoğun bir şekilde kullanabilmelerinin önü açılmıştır. Zira UYAP sisteminin kullanılabilmesi için yalnızca e-imza ve internet bağlantısı gerekmekte; bu imkânlar ise günümüz Türkiye’inde hemen her yerden temin edilebilir haldedir.

E-yargı projesi kapsamında hayata geçirilen ve avukatların ofislere bağımlılıklarını azaltan bir diğer uygulama e-tebligat sistemidir. Bugüne değin avukatların ofise bağımlı olarak çalışmalarını zorunlu kılan en büyük etken, ne zaman geleceği belli olmayan ve hukuk sistemimizde büyük önem taşıyan sürelerin başlamasına sebebiyet veren tebligatlardır. E-tebligat sistemine geçilmesi ile birlikte e-imza sayesinde sisteme giriş yapılmakta ve gelen tebligatlar kontrol edilebilmekte ve hatta arşivlenebilmektedir. İşçi avukatlar açısından uzaktan çalışma sözleşmesinin etkin bir şekilde uygulanabilir olmasını sağlayan en büyük faktörlerden birinin e-tebligat sistemi olduğunu söylememiz mümkündür.

E-yargı projesi kapsamında yakın zamanda hayata geçirilen ve uzun vadede avukatların adliyeye gitmelerini tamamen gereksiz kılacak son proje ise e-duruşma sistemidir. E-duruşma sayesinde işçi avukatlar artık sükûneti sağlayabildikleri herhangi bir yerden kilometrelerce ötedeki duruşmalara katılma imkânına kavuşmuşlardır. Projenin kısmen hayata geçmesi nedeniyle tüm mahkemelerde uygulanmamasına karşın bugüne değin yapılan testler

[13] Ücret Karşılığı Birlikte Çalışan Avukatlar Yönergesinin 4. maddesi ile işçi avukatların belirli yahut belirsiz süreli ve tam yahut kısmi zamanlı olarak çalışabileceklerine yer verilmiştir. Bu düzenlemede yer verilen sözleşme türleri tahdidi değil tadadi olarak zikredilmiştir. Bu halde diğer çalışma modellerinin uygulanmasında herhangi bir kısıtlamanın olmadığını söylememiz mümkündür.

oldukça başarılı geçmiştir. Sistemi ilk kullanan avukat Onur Cıvgın, sistemin hukuk ekonomisi açısından çok başarılı bulunduğunu ve sistemi devrim niteliğinde bir uygulama olduğunu dile getirmiştir.^[14]

İş Kanununda iş sözleşmesine ve esnek çalışma modellerine ilişkin yer verilen hususlar işçi avukatlar açısından da geçerlidir. Konumuz açısından Avukatlık Kanununda ve İş Kanununda yer verilen ve özellik arz eden bir takım düzenlemeleri, işçi avukatların uzaktan çalışma modeli ile çalışmalarını çerçevesinde ele alacağız.

b. Uzaktan çalışan işçi avukat açısından özellik arz eden bir takım hükümler

Uzaktan çalışma ilişkisinde çalışma süresinin tespiti, yerine getirilen çalışmanın işverene yahut belirlenen yer yahut kişiye bırakılması, işçinin çalışma ortamında işin gereği için alınacak tedbirler kapsamında temel hak ve hürriyetlerin korunması sorunu, işin görülmesi için işçiye tevdi edilen araç ve gereçlere ilişkin bilgilendirme ve muhafazası için gerekli tedbirleri alma, işçi-işveren irtibatının sağlanması, ulaşılır olmama hakkı ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü gibi hususlarda uygulanacak genel hükümler, uzaktan çalışan işçi avukatlar açısından da uygulanabilecektir. Bununla birlikte aşağıda yer verdiğimiz bir takım hükümler açısından uzaktan çalışan işçi avukatın hukuki durumunun özel olarak ele alınması gerekmektedir.

1. Şube Açma Yasağı ve İkamet Sorunu

Avukatlık Kanunu m. 6 ile avukatların ikametgâhlarının bulunduğu yerdeki baro levhasına yazılmaları gerektiği kuralı getirilmiş ve işçi avukatlar yönüyle herhangi bir istisnaya yer verilmemiştir. Bu halde tüm avukatların bu kural kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini ve uzaktan çalışma sözleşmesi çerçevesinde iş sözleşmesinin varlığı halinde dahi bu yükümlülüğün devam ettiğini söylememiz mümkündür.

Avukatlık Kanunu madde 43/1'e göre avukatlar levhaya yazılmalarından 3 ay içinde baro bölgesinde bir büro kurmak zorundadırlar. Ancak işçi avukatlar açısından bu zorunluluk söz konusu değildir. Kanunun 43/2 maddesi ise avukatların şube açma yasağını düzenlemektedir. Bu hükümleri bir arada

[14] Röportaj için bkz: <https://www.dailymotion.com/video/x7wberi>

değerlendirdiğimizde işçi avukatların ikametgahlarının bulunduğu yerdeki baro levhasına yazılmaları gerektiğini, yanında çalıştıkları işveren avukatın barosuyla aynı baroya kayıtlı olma zorunluluğunun bulunmadığını söyleyebiliriz. Ancak bu halde kanunun 43/2 maddesinde yer verilen şube açma yasağının ihlali gündeme gelebilecektir.

Şubeden bahsedebilmemiz için merkeze bağlı olma, bağımsız olma, ayrı muhasebeye sahip olma ve muayyen bir yerin varlığı gerekmektedir. Uzaktan çalışan işçi avukatların muayyen yerleri olsun ya da olmasın, işveren avukata bağlı oldukları, üçüncü kişilerle ilişkilerinde bağımsız oldukları ve giderler yönüyle ayrı muhasebeye sahip oldukları açıktır. Ancak muayyen yer kıstası konusunda ikili ayrıma gitmek gerekmektedir.

Uydu büro, komşu büro tele çalışma gibi uzaktan çalışma türlerinde şubenin varlığından söz etmemiz mümkün olacaktır. Zira uydu ve komşu büro tele çalışmalarda işveren çalışanlar için bir çalışma yeri ayarlamakta ve işçiler iş görme edimlerini bu belirlenen yerde yerine getirmektedirler. Dolayısıyla bu tür uzaktan çalışma ilişkilerinin muayyen yer ölçütü açısından şube yasağı kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

İşçi ve işveren avukat arasındaki sözleşmesinin evden çalışma, evden tele çalışma, gezici tele çalışma gibi uzaktan çalışma türleri çerçevesinde akdedilmesi halinde; şubeden söz edebilmemiz için aranan muayyen yer ölçütünün gerçekleşmeyeceği gerekçesiyle birden fazla ofis ve şube açma yasağının ihlal edilmeyeceğini söylememiz mümkündür.

Buna karşın işçi ve işveren avukat arasında anılan şartlarda kurulan uzaktan çalışma sözleşmesinde asıl amaç işçi avukatın hizmetinden faydalanmak değil, işçi avukatın bulunduğu bölgede faaliyetlerde bulunmak ise bu halde Avukatlık Kanunu 43/2 maddesinin dolanılması söz konusu olacaktır. Zira bu sayede işveren avukat şube açma yasağına takılmaksızın uzaktan çalışma modeli altında istediği bölgede faaliyetlerde bulunma amacını gerçekleştirmiş olmaktadır. Bu durumda TMK m. 2/2 maddesinde yer verildiği üzere hakkın açıkça kötüye kullanılması söz konusu olacaktır ve Avukatlık Kanunu'nun m. 134 vd. hükümleri tatbik edilecektir.

Avukatlık Kanunu m. 43 gerekçesinde şube açma yasağının nedenlerine ve amacına yer verilmemiş olup doktrinde, bu düzenlemeyle büroda yaşanabilecek muhtemel olumsuzlukların avukatın denetim ve gözetimi sayesinde önüne geçmek ve faaliyetlerin mesleğin gereklerine uygun bir

şekilde yürütülmesini sağlamak olduğu ileri sürülmüştür.^[15] Ayrıca bu yasa ile rekabet ortamının sağlanmasının ve tekelleşmenin önüne geçilmesinin amaçlandığı da ileri sürülmektedir.^{[16] [17]}

AK'nin 19.03.1969 tarihli olması karşısında m. 43/2 hükmünü tarihsel yorumla ele aldığımızda; anılan dönemde bilişim teknolojisi alanında kayda değer bir gelişme olmadığı, aynı ortamın paylaşıldığı yerlerde dahi koordinasyonun etkin bir şekilde tesis edilemediği, avukatın kişisel sorumluluğunun bulunması ve yaptığı işlerin kamu hizmeti niteliğinde olması gibi haklı gerekçelerle bu hükmün kabul edildiğini söylememiz mümkündür. Ancak UYAP, e-duruşma gibi imkânlar sayesinde birçok mesleki faaliyet mekândan bağımsız olarak kolaylıkla yerine getirilebilmektedir. Hatta günümüzde teknolojik gelişmeler sayesinde artık bireyler farklı yerlerde olsalar dahi adeta yan yanaymışçasına iletişim kurma imkânına sahiptirler. Bu kapsamda konuyu ele aldığımız takdirde Kanunun 43/2 maddesiyle getirilen kısıtlamanın artık gerekli ve ölçülü olmadığını söyleyebiliriz. Konuyu

[15] ÖZEN, Atilla; Avukatlık Hukuku, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2. Baskı, 2017, s. 194; Filiz Berberoğlu Yenipınar, Avukatlık Hukuku, Seçkin Yayınları, Ankara, 2016, s. 402.

[16] SARIKAYA/AKYOL, Avukatlığı Törpülemek, 12. YAYLA, Yeni Anayasa ve Meslek Kuruluşlarının Statüsü 216 vd. ÇAHA, Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları ve Sivil Toplum, 106 vd. III. Genç Avukatlar Kurultayı Sonuç Bildirgesi, 12.

[17] Kanımca Avukatlık Kanunu m. 43/2'de yer verilen birden fazla büro veya şube açma yasağı, denetim ve gözetimin zayıflayacağı gerekçesiyle getirilmiş bir düzenleme değildir. Zira madde devamında yurtdışında şube açılabileceğine dair hükme yer verilmiştir. Avukatlar mesleki faaliyetlerini yurtdışında da gerçekleştirdiklerinde kişisel sorumlulukları devam etmektedir ve ayrıca yapılan işler yine kamu hizmeti niteliğini devam ettirmektedir. Yurtdışında şube açma izni tanınmışken ulaşım ve iletişimin daha kolay olduğu yurtiçinde bu iznin tanınmaması hususunun, rekabetin korunması ve tekelleşmenin önün geçilmesi gerekçeleriyle getirildiği kanaatindeyim. Yine aynı gerekçeyle şube yasağının, meslekte rekabet ortamının sağlanması ve tekelleşmenin önüne geçilmesi amacıyla getirilmediği görülmektedir. Zira rekabet ortamı ve tekelleşme gerekçeleri, yurtdışında gerçekleştirecek avukatlık faaliyetleri açısından da korunması gereken değerler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu halde şube yasağı ile amaçlanan şeyin, tekelleşme yahut rekabet ortamının sağlanması değil; asıl avukatın denetim ve gözetiminde kamu hizmetinin etkin bir şekilde sağlanması olduğu görülmektedir.

bu bakımdan ele aldığımız takdirde Avukatlık Kanunu 43/2 açık hükmü karşısında işçi avukatın bulunduğu ilde mesleki faaliyet yürütmek amacıyla yapılan uzaktan çalışma sözleşmesinin, mahiyeti itibariyle şube benzeri bir yapılanma kapsamında değerlendirileceğini ancak yine de bu değerlendirmenin hakkaniyetli olmadığını ve mevzuatta yeni bir düzenleme yapılması gerektiği söyleyebiliriz.^[18]

2. Sistemsel Sorunlar

Avukatlık Kanunu madde 51’de avukatların danışma yapılmasının uygun olmadığı yerler belirtilmiştir. Buna göre avukatların, baroya bildirmiş oldukları ofisler dışında danışmanlık hizmeti sunmaları yahut vekâlet ilişkisi için anlaşmaları yasaktır. Maddenin ikinci fıkrasında ise avukatın davet edildiği yerler hariç denilerek bir istisnaya yer verilmiştir.

51. madde gerekçesini incelendiğinde “mesleki haysiyet” kavramına yer verildiği görülmektedir. Buna göre avukatlık mesleğinin saygınlığının kaybolmaması için bir takım kısıtlamalar yapılması gerekmektedir. Avukatlar tüccar değillerdir ve yargının kurucu unsurlarından biri olarak ulu orta yerlerde ücret pazarlığı veya dosyaya ilişkin istişarede bulunmaları meslek onurunu zedeleyecektir.

Madde gerekçesi ele alındığında getirilen kısıtlama ile asıl amaçlanan şeyin, avukatların kamu hizmeti gibi kutsal bir görev yerine getirmeleri sebebiyle mesleki saygınlığın korunması olduğu görülecektir. Maddenin ikinci fıkrasında yer verilen istisna da esasında bu amaca hizmet etmektedir. Buna göre avukatın özel olarak çağrıldığı hallerde bu kural uygulanmayacaktır.

Günümüz teknolojisinde artık bireylerin adeta aynı ortamı paylaşıyormuşçasına konuşmaları, fikir teatisinde bulunmaları, dosya incelemeleri mümkün hale gelmiştir. Bunun bir yansıması olarak avukatların müvekkiller ile yapmış oldukları görüşmeleri bilişim teknolojileri vasıtasıyla yerine getirebilmeleri mümkün hale gelmiştir. Uzaktan çalışan işçi avukat açısından da durum böyledir. İşçi avukatların WhatsApp, Zoom, Skype gibi uygulamalar aracılığıyla herhangi bir yer ve zamanda müvekkillerle görüşmeleri mümkündür.

[18] 2014 yılında hazırlanan Avukatlık Kanunu taslağının 62. maddesinde avukatlık şirketinin kurulmasına ve bu kapsamda şubeler açılacağına yer verilmiştir. Buna karşın henüz yapılmış bir değişiklik bulunmamaktadır.

Avukatlık Kanunu Taslak metni için bkz. <https://www.barobirlik.org.tr/dosyalar/duyurular/adaletbakanligiavukatlikyasasi.pdf>

Zira burada asıl amaçlanan şey üçüncü kişiler nezdinde meslek onurunun zedelenmesinin önüne geçmektir. Bu halde 51/2 maddesinde yer verilen istisnanın dahi bilişim teknolojileri sayesinde bir önemi kalmadığı açıktır. Zira telefonda yahut benzer araçlarla gerçekleştirilen ve dışarıya ses gitmeyen konuşmalarda üçüncü kişilerin yalnızca avukatın konuştuklarını duyma ihtimalleri vardır. Bu ise üçüncü kişiler nezdinde eksik ve muhtevasına göre kısmen veya tamamen anlaşılabilir bir diyalog olarak anlaşılacaktır. Yazışma yoluyla kurulan iletişimde ise üçüncü kişilerin özel çabası olmadığı sürece gerçekleşen diyalogun öğrenilmesi imkânı bulunmamaktadır.

Hâsılı 1969 yılında kabul edilen Avukatlık Kanununun artık çağımızın gereklerine cevap vermekten uzak olduğu açıktır. Teknolojide yaşanan büyük değişimle uyumlu ve pratiklik değeri bulunan hükümler hukuk ekonomisinin tesisinde hayati rol oynayacaktır. Bu kapsamda 51. maddenin özel olarak yeniden ele alınması ve yer, mekân gibi kıstasların ortadan kaldırılarak salt üçüncü kişiler endeksli bir düzenleme yapılması daha hakkaniyetli olacaktır. Ayrıca bu düzenleme ile amaçlanan asıl şeyin mesleğin onurunu ve saygınlığını korumak olduğundan uzaktan çalışan işçi avukatın, işveren avukat ile olan iletişimde de dikkatli davranmaya sevk edilmesi ve bu madde kapsamına alınması gerekmektedir.

Avukatlık Kanunu madde 53 uyarınca avukatların, iş ilişkisi çerçevesinde yapmış oldukları görüşmeleri tutanağa bağlama yükümlülükleri bulunmaktadır.

Avukatların tutanak tutma yükümlülükleri gerek anlaşmazlık halinde taraflar arasındaki hukuki ilişkinin tespit edilmesi gerekse avukatın görev alanının kesin olarak belirlenmesi için önem arz etmektedir. Ünlü deyişlerimiz arasında yer verilen “En silik not en kuvvetli hafızadan iyidir”, “Söz uçar yazı kalır” gibi sözler de yazılılığın önemini ortaya koymaktadır.

Günümüz teknolojisinde artık yazılılık şartı, kâğıt üzerine yazılı metinlerden çok daha geniş bir anlam taşımaktadır. Taraflar arasında gönderilen sesli mesajlar dahi yazılılık şartı ile ulaşılmak istenen menfaatin gerçekleşmesini sağlamaktadır. Bununla birlikte kanun ile aranan tutanak tutma yükümlülüğünün çağımızın teknolojik imkânları göz önünde bulundurularak UYAP,

SEGİBS, e-duruşma gibi sistemler yoluyla ele alınması ve yeni düzenlemeler yapılması daha isabetli olacaktır.^[19]

Avukatlık Kanunu madde 35 hükmü ile yalnızca avukatların yapabilecekleri işler düzenlenmiştir. Maddenin 2. fıkrası ile avukatların resmi dairelerdeki bütün işler de takip edebilecekleri ortaya konulmuştur. Bununla birlikte aynı Kanununun 27/2 maddesi ile vekaletnamenin sunulduğu kurumlar, baro pulunun eksik olması halinde dilekçeleri işleme koymayacaklarına yer verilmiştir.

UYAP sistemi üzerinden yürütülen faaliyetlerde artık e-vekalet pulu sistemi^[20] ile avukatlar, fiziki pul alma ve yapıştırma külfetinden kurtulmuşlardır. Bunun hem kağıt israfı olarak kamusal bir faydası hem de uzaktan bu eksikliğin tamamlanabilmesi sayesinde zaman tasarrufu gibi avantajları bulunmaktadır. Ancak kurumlarla gerçekleştirilecek yazışmalarda e-vekalet pulu sistemi henüz uygulanamamaktadır.

Uzaktan çalışan işçi avukat açısından konuyu ele aldığımızda; işçi avukatların artık ofiste yahut adliye binalarında bulunmalarına gerek kalmaksızın resmi dairelerdeki birçok işi takip etme imkânına sahip olduklarını görmekteyiz. Özellikle e-vekâlet pulu sistemi sayesinde resmi dairelere vekâletname sunma yükümlülüğünün giderilebilmesi, avukatların uzaktan

[19] Büyük bir hızla gelişen teknolojinin bireyler üzerinde yarattığı en büyük soru işareti güvenlik sorunudur. Gerek hacker saldırıları gerekse sistem açıkları bireylerin teknolojiye mesafeli yaklaşmasına neden olmaktadır. Bu kapsamda UYAP, SEGİBS, e-duruşma gibi yöntemlerin devlet eliyle yürütülmesi ve rizikonun devlet üzerinde bırakılmış olması yargı camiasında dijitalleşme yolunda atılan adımların çabucak benimsenmesine neden olmuştur.

Danışma yapılmasının uygun olduğu yerler kavramı kapsamına artık sohbet odaları, yüz yüze görüşme imkânı sağlayan WhatsApp, Skype, Zoom gibi platformlar da dâhildir. Ancak yukarıda yer verdiğimiz gerekçelerle devlet kontrolü ve teminatı altında temel hak ve hürriyetlerin güvence altına alındığı e-görüşme, e-platform, e-danışmanlık gibi isimler altında yapılacak dijital görüşme odaları tüm ilgililer açısından daha sağlıklı sonuçlar doğuracaktır. Bu sayede hem taraflar haberleşmenin gizliliği, özel hayatın gizliliği başta olmak üzere temel hak ve hürriyetlerinin güvence altında olduğunu bilecek ve aleyhe kullanılmayacağı konusunda devlet güvencesinden yararlanacak hem de avukatlar açısından danışma ücretlerinin daha objektif (süre) bir şekilde tespiti ve tahsili gerçekleşecektir.

[20] E-vekalet pulu sistemi sayesinde avukatların UYAP sistemi üzerinden dosyalara vekâletname gönderebilmeleri mümkün hale gelmiştir. www.barobirlik.org.tr

çalışabilmelerini mümkün kılmıştır. Buna karşın bir takım sistemsel eksiklikler halen devam etmektedir.

Uzaktan çalışan işçi avukatların, resmi kurumlara (UYAP sisteminin entegre olduğu kurumlar hariç) göndermiş oldukları dilekçelere baro pulu yapıştırma yükümlülüğü henüz dijital platforma yansıtılmamıştır. Gerek uzaktan çalışan işçi avukatlar gerekse işveren avukatlar, UYAP sistemi ile entegre olmayan kurum ve kuruluşlarla yapmış oldukları yazışmaları fiziken yapmak ve pul yapıştırmaya devam etmek zorundadır. E-vekalet pulu sistemi ile amaçlanan gayeyi göz önünde bulundurduğumuzda devletin her resmi kurumunun bu sisteme entegre hale getirilmesi gerekmektedir. Bu sayede uzaktan çalışan işçi avukatların iş görme edimlerini daha etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri ve bu sayede yukarıda izah edilen avantajların tesis edilmesini sağlayacaktır.

3. Sır Saklama Yükümlülüğü

Avukatlık Kanunu madde 36'da yer verildiği üzere avukatların sır saklama yükümlülüğü bulunmaktadır. Sır saklama yükümlülüğü uyarınca “müvekkilden duymasa veya edinmese bile dosyasına hazırlık yapan avukatın araştırmaları ve çalışmaları sırasında edinmiş olduğu bilgi ve belgeler de müvekkil sırrı kapsamındadır.”^[21] Madde 39'da yer verilen dosya saklama yükümlülüğü^[22] ise avukatın, kendisine tevdi edilen evrakı muayyen bir süre için saklaması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Avukatların sır saklama ve dosya saklama yükümlülüğü, dosya kapsamında elde edilen bilgi ve belgelerin hem üçüncü kişilerle paylaşılması hem de bu bilgilerin muhafazası ve işlenmesi noktasında kendini göstermektedir. Bu kapsamda gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü avukatın üzerine bırakılmıştır.

[21] ÇETİN/ATEŞ, Avukatlık ve Noterlik Hukuku, 110.

[22] Günergök'e göre avukatın saklamakla yükümlü olduğu evrak kavramı kapsamına müvekkil tarafında avukata verilen belgeler, kurum ve kuruluşlardan avukata gönderilen cevaplar, mahkemece gönderilen tebligatlar girmektedir. GÜNERGÖK, Avukatlık Sözleşmesi, 102.

2019 yılından itibaren uygulanmaya başlayan e-tebligat sistemi ile artık avukatlara mektup yolu ile tebligat yapılması usulünden dönülmüş ve bu faaliyetlerin sistem üzerinden e-imzalı olarak gönderilmesi yöntemine geçiş yapılmıştır. E-tebligat sistemi üzerinden gerçekleştirilen her gönderi sistemde kayıtlı olacağı için avukatların dosya saklama yükümlülüğünün önemli ölçüde azaldığını söyleyebiliriz.

Uzaktan çalışma sözleşmesi kapsamında işçi avukat, işveren avukatın kendisine tevdi ettiği işleri yaparken sır saklama ve dosya saklama yükümlülüğüne uymakla yükümlü olacaktır. Bu kapsamda işveren ve işçi avukatın hangi şekillerde iletişim kurdukları, veri aktarımının nasıl gerçekleştiği gibi hususlar önem kazanmaktadır.

Özellikle teknolojinin kullanımının bir zorunluluk haline geldiği günümüz dünyasında virüs ve hacker tehditleri önemli birer sorun haline gelmiştir. İşçi ve işveren avukatların veri paylaşımı, depolaması gibi faaliyetlerinde gerekli tüm özeni gösterme zorunlulukları bulunmaktadır. Bu kapsamda son sürüm güvenlik duvarı, anti virüs programları ayrıca depolama alanlarının fiziki güvenliğinin sağlanması gibi gereklilikler karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda uzaktan çalışma ilişkisindeki sır saklama ve dosya saklama yükümlülüğünün kapsamının daha da genişlediğini söyleyebiliriz.

B. STAJYER AVUKATLAR AÇISINDAN

Stajyer avukatlığın şartlarına, usulüne, hak ve yükümlülüklerle ilişkin genel düzenlemeler Avukatlık Kanunu 15 vd. maddelerinde yer verilmiştir. Bununla birlikte Türkiye Barolar Birliği Avukatlık Staj Yönetmeliği^[23] (TBBASY) de konumuz açısından önem taşımaktadır.

Avukatlık stajı mahkeme stajı ve avukat yanında staj olmak üzere iki parçadan oluşmaktadır. Mahkeme stajı, TBBASY m. 12'de açıkça düzenlendiği üzere toplam 6 ay sürmektedir. Stajyer avukatlar bu süre zarfında ilgili mahkeme, savcılık yahut dairede mesleki eğitimlerini hâkim veya savcı nezaretinde tamamlamaktadırlar.

Avukat yanı staj ise, mahkeme stajını tamamlayan stajyer avukatın 6 ay süre ile mesleğinde 5 yılını doldurmuş avukatın yanında yerine getirilmektedir. Konumuz gereği avukat yanı staj yapmakta olan stajyer avukatların durumu ele alınacak ve uzaktan çalışma modeli ile çalışan avukat yanında gerçekleştirilen stajın geçerliliği ve yeterliliği tartışılacaktır. Daha sonra konuya ilişkin yargıda dijitalleşme kapsamında bir takım görüş ve önerilere yer verilecektir.

Avukatlık Kanunu m. 23 ve TBBASY md. 18 uyarınca avukat yanı staj, stajyer avukatın; dava dosyalarını hazırlamak, hukuki konularda gerekli inceleme ve araştırma yetisini kazanmak, resmi kurum ve kuruluşlarla

[23] <http://tbbyayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/avstaj-yon.pdf>

yazışmaları takip etmek, takip hukukunun aşamalarına eylemli biçimde katılmak gibi mesleki deneyimlerini edinmesini ve avukatlık mesleğini icra edebilecek donanımı kazanmasını amaçlamaktadır. Tüm bu amaçlar, avukatlar üzerinde bir yük olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla burada avukatların bir takım yükümlülüklerinin olduğunu söyleyebiliriz.

TBBASY m. 17'ye göre avukatlar, stajyerler avukatları yukarıda yer verilen mesleki donanımı kazanmaları ve hukukun üstünlüğü ve meslek ilke ve kurallarına bağlı bir avukat olarak yetiştirmekle mükelleftirler. Ayrıca Avukatlık Kanunu m. 23'te yer verilen duruşmalara ve cezaevine birlikte girmek gibi eğitimler de bu eğitimin bir parçası olarak karşımıza çıkmaktadır.

Teknolojide yaşanan gelişmeler ve bu gelişmelerin yargıda kullanılması ile işçi ve işveren avukatların ofise bağımlılıklarının gittikçe azaldığını söylememiz mümkündür. Ofise bağımlılığın azaldığı bir ofiste icra edilen mesleki faaliyetler, avukat yanı staj ile elde edilmek istenen hukuki menfaatin istenen seviyede sağlanamama sorununu gündeme getirmektedir.

UYAP, e-tebligat gibi e-yargı projesi altında yapılan çalışmalar avukatların evde, tatilde, yolda, kısacası ofis dışı her yerde avukatlık faaliyetlerinin yerine getirilmesi imkânını sağlamıştır. Ancak e-yargı projesi kapsamında düzenlemeler yapılırken stajyer avukatlar göz ardı edilmiş ve bu kapsamda düzenlemeler henüz yapılmamıştır. Sonuç olarak uzaktan çalışma modelinin yaygınlaşması, avukatlık faaliyetlerinin ofis dışında yerine getirilmesi oranını artırdığı için hem stajyerler mesleki donanımı haiz olmaksızın mesleğe atılma gerçeği ile karşı karşıya kalmaktadırlar hem de avukatların stajyerlere duyduğu ihtiyaçlar büyük ölçüde azalmaktadır. Dolayısıyla yanında staj yapacak avukat bulma sorunu da gündem güne artmaktadır.

Çağın gerekleri ve teknolojinin geldiği nokta göz önünde bulundurularak stajyer avukatların, avukat yanı stajını uzaktan yerine getirilebilmesi yolunda adımların atılması gerekmektedir. Bu noktada avukat ile stajyer avukat arasında gerçekleşecek iletişimin kapsamı, yöntemi ve zamanı büyük önem arz etmektedir. Bu kapsamda uzaktan çalışan işçi avukat-ışveren avukat arasında uygulanacak sistemin stajyer avukatlar için de tatbik edilebileceği açıktır. Ancak sistemsizlikler ve mevzuatta henüz stajyer avukatların uzaktan çalışabileceğine ilişkin düzenlemelerin yapılmaması büyük bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Avukatlar, e-imza yahut mobil imza yöntemi ile giriş yaptıkları ve kullandıkları UYAP sistemini kural olarak üçüncü kişilerle paylaşmamakla yükümlüdürler. Zira avukatların kişisel sorumlulukları ve yürütülen faaliyetlerin kamu hizmeti niteliğinde olması sebebiyle telafisi mümkün olmayan zararların doğması ihtimali bulunmaktadır. Bununla birlikte yukarıda yer verdiğimiz üzere stajyer avukat yetiştirmekle yükümlü olan avukatın UYAP sistemine giriş yetkisini bir şekilde stajyere öğretme ve sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu yükümlülüğün yalnızca UYAP^[24] sistemi için değil, e-tebligat ve diğer sistemler için de söz konusu olduğunu belirtmemiz gerekir.

Ülkemizde avukatların uzaktan faaliyetlerini yerine getirmesi bugüne değin yoğun bir şekilde uygulanmadığı için uzaktan yapılan çalışmalarda stajyer avukatların ne şekilde mesleki eğitim alacakları ve UYAP sistemine erişebilecekleri gibi hususlar irdelenmemiş, bu kapsamda çözüm arayışına girilmemiştir. Ancak 2019 yılında Çin'de ortaya çıkan ve kısa süre sonra küresel salgın ilan edilen Covid-19 virüsü ile bu geçiş hızlanmıştır. Artık stajyer avukatların, avukat yanı stajını uzaktan yerine getirebilmesi yolunda temel çerçevenin ortaya konulması ve bir takım yeni sistemlerin uygulanması gerekmektedir.

Avukatlık stajını uzaktan yerine getiren stajyer için an itibariyle tek çalışma yöntemi, avukatın yapılması istenen iş ile ilgili genel bilgileri yahut konuya ilişkin belgelerin örneğini stajyer avukata vermesi suretiyle gerçekleştirilmektedir. Ancak avukatlık stajını yalnızca bunun gibi dilekçe faaliyeti ve araştırmalardan ibaret görmek, stajyerlerin ihtiyaç duyulduğu anlarda kullanılacağı bir sistem anlamına gelecektir. Bu sebeple stajyer avukatların bu tür mesleki faaliyetlere katılımlarının sağlanması gerekmektedir.

Kanımca; stajyer avukatların, yanlarında çalıştıkları avukatların UYAP sistemleriyle entegre olacak şekilde kullanabilecekleri bir sistem kurulması sayesinde avukatın yetki alanını bizatihi görme ve inceleme imkanı doğacaktır. Yine stajyer avukatlara “bu sistem üzerinde dilekçe gönderme, dava açma gibi yetkiler tanınması, stajyer tarafından gerçekleştirilen işlemlerin iş sahibi avukatın sistemine düşmesi ve onun onayıyla bahse konu işlemin tamamlanması” şeklinde bir sistem kurulması ile stajyer avukatların

[24] Günümüzde mahkemelerin UYAP sistemi esaslı çalışması ve bu sistem üzerinden hemen hemen tüm avukatlık faaliyetlerinin yürütülebilir olması, stajyer avukatların da bu sisteme dâhil edilmesi gerekliliğini doğurmuştur.

avukatlık faaliyetlerine uzaktan çalışma modelinde daha etkin katılımları sağlanabilecektir.

IV. UZAKTAN ÇALIŞMANIN AVUKATLAR İÇİN AVANTAJLARI VE DEZAVANTAJLARI

Uzaktan çalışma modelinin doğuşunu ekonomik gerekçeler ve çağın ihtiyaçları başlıkları altında özetlememiz mümkündür. Bu gerekçeler sözleşmenin tarafları için avantajlar sağladığı gibi bir takım dezavantajların da doğmasına sebebiyet vermiştir. Çalışmamızda bu avantaj ve dezavantajlar, sözleşmenin tarafları açısından ele alınacaktır.

A. İŞÇİ AVUKATLAR AÇISINDAN

Uzaktan çalışmanın işçi avukatlar açısından birçok avantaj ve dezavantajı bulunmaktadır:

Uzaktan Çalışma Sözleşmesinin Çalışanlar Açısından	
Avantajları	Dezavantajları
Özerklik ve esneklik	Sosyal izolasyon
Yolda geçen zamandan tasarruf	Çalışanlar arası bilgi paylaşımının azalması
Stresin daha az olduğu bir hayat	Terfiye ilişkin problemler
Motivasyonunu ve verimliliğini artırması	Psikolojik riskler
Engellilerin ve kadınların çalışma hayatına katılımlarının daha fazla sağlanması	Ekip ruhunun azalması
Uluslararası şirketlerle çalışma imkânı	Aile bireylerinin olumsuz etkilenmesi riski
İKMH ve salgın hastalıklara yakalanma riskinin azalması	Çalışanın işkolik olması riski
Birden çok işverenle çalışma imkânı	Acil durumlarda işverene ulaşılamama riski
Masrafların azalması	Çalışma hayatı-özel hayat dengesinin bozulması
Taciz, kavga gibi olumsuz durumların yaşanması riskinin azalması	Çalışma ilişkisinde profesyonelliğin ön planda olması sebebiyle işverenin daha az toleranslı davranması
Sosyal ortama girilmemesi sebebiyle bir takım kişisel bakım kalemlerinde tasarrufun sağlanması (Örneğin parfüm)	Çalışanlar arası örgütlenme sorunu

Tablo-1: Uzaktan çalışma sözleşmesinin çalışanlar açısından avantaj ve dezavantajları

Belirtmemiz gerekir ki uzaktan çalışma ilişkisinde marjinal faydanın sağlanabilmesi için işçi avukata büyük sorumluluk düşmektedir. İşçinin sadakat borcu ve dikkat ve özeni gösterme borcunun gereklerine uygun olarak işi yerine getirmekle yükümlüdür. Aksi takdirde hukuki sorumluluğu doğacaktır.

B. İŞVEREN AVUKATLAR AÇISINDAN

Uzaktan çalışmanın işveren avukatlar açısından birçok avantaj ve dezavantajı bulunmaktadır:

Uzaktan Çalışma Sözleşmesinin İşverenler Açısından	
Avantajları	Dezavantajları
Verimliliğin artması	Yeni maliyetlerin ortaya çıkması
Maliyetlerin azalması	İletişim kopuklukları
Nitelikli işgücüne daha kolay ulaşma imkânı	Yapılan hatalara anında müdahale imkânının kısıtlı olması
İşe devamsızlığın ve geç kalmaların azalması	İş paylaşımına ve iş organizasyonuna ilişkin problemler
Faaliyetlerin daha hızlı ve etkin yürütülmesi	İşverenin bu konudaki tecrübesizliği
Salgın, savaş gibi olağanüstü hallerde faaliyetlere devam etme imkânı	Çalışanların motivasyonlarının düşmesi riski
Daha kolay işgücü bulma imkânı	Çalışanların işverene ihanet etmesi riski
Personel sayısının azaltılması (Temizlikçi, güvenlik vs.)	Yaşanan teknik sorunlara anında müdahale edilememesi ve işin aksaması
Taciz, kavga gibi olumsuzlukların önüne geçilmesi	Üçüncü kişilerin iş ilişkisine müdahale etmeleri riski
Çalışma ilişkisinin profesyonellik üzerine kurulu olması	Çalışma ilişkisinin işçi merkezli yürütülmesi
İşveren açısından daha esnek çalışma imkanı	Çalışanların işyerine bağlılıklarının azalması ve daha iyi koşullarda çalışma istekleri

Tablo-2: Uzaktan çalışma sözleşmesinin işverenler açısından avantaj ve dezavantajları

Belirtmemiz gerekir ki uzaktan çalışma ilişkisinde marjinal faydanın sağlanabilmesi için işverene büyük sorumluluk düşmektedir. İşçiyi koruma ve gözetme kaynağı olan bu sorumluluğun gereği olarak işveren gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Aksi takdirde hukuki sorumluluğu doğacaktır.

C. Kamu Menfaati Açısından

Uzaktan çalışma sözleşmesinin kamu menfaati açısından birçok avantaj ve dezavantajı bulunmaktadır;

Uzaktan Çalışma Sözleşmesinin Kamu Menfaati Açısından	
Avantajları	Dezavantajları
Yeni istihdam alanlarının yaratılması	Kayıt dışı istihdamda artış
İşsizliğin azaltılması	
Çevre kirliliğinin azaltılması	İKMH türlerinin ve etkilerinin yeniden ele alınması zorunluluğu
Gürültü kirliliğinin azaltılması	Çalışanların sömürülmesi riski
Kadınların ve engellilerin çalışma hayatına daha aktif katılımlarının sağlanması	
Kaynak israfının önüne geçilmesi	
Çalışma barışının tesis edilmesi	Örgütlenme hakkının kısıtlanması
Daha üretken bir toplum	
Masrafların azalması	Sosyal hayatın ve toplumsal ilişkilerin zayıflaması
Vergi kayıp ve kaçakları ile mücadele	

Tablo-3: Uzaktan çalışma sözleşmesinin kamu menfaati açısından avantaj ve dezavantajları

Uzaktan çalışma sözleşmelerinin çalışanlar, işverenler ve kamu açısından avantajlarına ve dezavantajlarına yukarıda maddeler halinde yer verilmiştir. Tablolarda görüldüğü üzere uzaktan çalışma sözleşmelerinin çalışma hayatında uygulanabilirliğinin artırılması ile çok çeşitli faydalara ulaşılabilecektir. Buna karşın tabloda yer verilen dezavantajlar ise uzaktan çalışma ilişkilerinde önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine de meydana gelebilecek risklerin kısmen veya tamamen önlenilecek nitelikte olduğunu ve çalışan, işveren ve kamu menfaatinin tesisi için uzaktan çalışma sözleşmelerine çalışma hayatında daha çok yer verilmesi gerektiğini söyleyebiliriz.

IV. SONUÇ

Teknolojide yaşanan büyük değişim ve ekonomik gerekçeler, çalışma hayatını derinden etkilemiş ve esnek çalışma modellerine geçiş sürecini hızlandırmıştır. Son olarak 2019 yılında Çin'de ortaya çıkan ve ardından tüm dünyaya yayılarak pandemi ilan edilen Covid-19 virüsü, bu geçiş sürecinde bir katalizör etkisi yaratmıştır. Sosyal mesafenin büyük önem arz ettiği bu süreçte uzaktan çalışma modeli ön plana çıkmış ve sağladığı ekonomik avantajlar nedeniyle sıklıkla uygulanmıştır.

E-yargı projesi kapsamında uygulanan sistemler sayesinde birçok avukatlık faaliyetinin zaman ve mekan şartı olmaksızın ifa edilebilmesi olanağı doğmuştur. Özellikle UYAP, e-tebligat, e-duruşma gibi sistemlerin etkinliğinin artırılması ile gelecekte avukatlık mesleğinde ofislerin öneminin kalmayacağı öngörüsünde bulunmamız mümkündür. Zira dosya tutma, iş takibi gibi işlemler artık her an ve her yerde yapılabilir hale gelmiştir.

Bu çalışmamızda uzaktan çalışan işçi avukatların mesleki faaliyetlerini daha etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri adına; ücrete ilişkin sorunlar, şube açma yasağı ve ikamet sorunu, sistemsel yetersizlikler, sır saklama yükümlülüğü, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü ve ulaşılır olmama hakkı özel olarak ele alınmış ve bir takım görüş ve önerilere yer verilmiştir. Bu kapsamda yapılacak düzenlemeler ile sözleşmenin taraflarını daha koruyucu ve iş ilişkisinin daha etkin yürütüleceği bir sistem inşa edileceği düşünülmektedir.

Uzaktan çalışan işçi avukat ile işveren avukat arasında bir iş sözleşmesi bulunduğunu ve iş sözleşmesinin zorunlu unsurlarından “bağımlılık” unsurunun klasik iş ilişkisine nazaran daha zayıf olsa da devam ettiğini belirtmemiz gerekir. İşveren avukat, bağımlılık unsurunu bilişim teknolojileri sayesinde denetleme ve gerekli gördüğü yerde müdahale etme imkanına sahiptir. İşverenin gerekli gördüğü müdahaleleri yapma yöntemi ve zamanı, işçinin temel hak ve hürriyetlerinin ihlali sorununu gündeme getirmektedir. Bu kapsamda uzaktan çalışan işçi avukatın kamera ile gözetlenmesi, çalışma ortamına ilişkin getirilen kısıtlamalar, işin görülmesi için tevdi edilen materyallerin özel programlarla izlenmesi, uygun olmayan saatlerde iş ilişkisi kapsamında gerçekleştirilen görüşmeler gibi uygulamalarla işçi avukatın başta özel hayatının gizliliği, haberleşme hürriyeti ve konut dokunulmazlığı hakları olmak üzere birçok hak ihlalleri yaşanabilmektedir. Anayasa ile güvence altına alınan

bu hakların ihlallerinin tamamen önüne geçebilmek adına barolarca bilgi notlarının paylaşılması isabetli olacaktır.

Avukatlık mesleğine giden yolda ilk adım olarak karşımıza çıkan stajyer avukatlık dönemi için uzaktan çalışma modeli kapsamında henüz hiçbir çalışmanın yapılmamış olması da bir eksiklik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda stajyer avukatlar için, yanında çalıştıkları avukatların UYAP sistemi ile entegre kullanabilecekleri bir sistem kurulması büyük önem arz etmektedir. Daha sonra kurulacak sistemde stajyer avukatların dosya inceleme, dilekçe sunma gibi faaliyetlere ne ölçüde katılabileceklerine ilişkin yasal düzenlemelerin yapılması isabetli olacaktır.

Covid-19 salgınının etkisiyle mecburi olarak uzaktan çalışma modelini denemek zorunda kalan birçok işçi ve işveren avukat, uzaktan çalışma modeline geçişte en büyük engel olarak karşımıza çıkan önyargı ve bilinmezlik engelinin yıkılmasını sağlamıştır. Artık önyargılar ve bilinmezliklerin yerini tecrübe, daha etkin zaman kullanımı, maliyetlerin düşmesi gibi avantajlar almıştır. Bu durum gelecekte uzaktan çalışma modelinin çalışma hayatında daha yaygın bir şekilde uygulanacağını göstermektedir.

KAYNAKÇA

AYCI Emrullah, Yargı Etiği Açısından Ulusal Yargı Ağı Projesi (UYAP), Adalet Dergisi, 2005

BERBEROĞLU YENİPİNAR Filiz, Avukatlık Hukuku, Ocak-2016

<https://edurusmabilgi.adalet.gov.tr/e-durusma-nedir>

ÇAHA, Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları ve Sivil Toplum, Türkiye’de Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları, Sivil Toplum ve Demokrasi LDT Ankara 2011

ÇELİK Nuri/CANIKLIOĞLU Nursen/CANPOLAT Talat, İş Hukuku Dersleri, 32. Baskı Ekim-2019

ÇETİN Süleyman/ATEŞ Derya, Avukatlık ve Noterlik Hukuku, Ekim-2018 Ankara Seçkin Yayıncılık

GÜNERGÖK Özcan, Avukatlık Sözleşmesi, Seçkin Yayıncılık 2009

III. Genç Avukatlar Kurultayı Sonuç Bildirgesi, Barobirlik 17.11.2013

KARAKİMSELİ Ayşe, İcra Takiplerinde Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi (Uyap) Kullanımı, ERÜHFD, C. XIII, S. 1, (2018)

MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi/ASTARLI Muhittin/BAYSAL Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, 3. Baskı Ankara-2019 Lykeion Yayıncılık

ÖZBAY İbrahim, 6099 Sayılı Kanun ve Tebligat Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmelik Çerçevesinde Tebligat Hukukundaki Son Değişiklikler, EÜHFD, C. XVI, S. 1–2 (2012)

ÖZEN Atilla, Avukatlık Hukuku, Legal Yayıncılık 2. Baskı

PARMAKSIZ Yiğit/BAYRAK Mert/IŞIK Işıl, Yargıda e-Duruşma dönemi, <https://www.moral.av.tr/tr/bizden-haberler/yargida-edurusma-donemi-195>

<https://rayp.adalet.gov.tr/resimler/468/dosya/e-durusma-avukat-kullanim-klavuzu05-11-202014-11.pdf>

SARIKAYA Fatih/AKYOL Utku Can, Avukatlığı Törpülemek, Duvardibi Mayıs 2020 S. 48

SÜZEK Sarper, İş Hukuku, 16. Baskı İstanbul 2018

ŞAHİNKAYA Nilgün, İşçi Avukatlık, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, 2019 (yüksek lisans tezi), s. 1.

<https://www.barobirlik.org.tr/dosyalar/duyurular/adaletbakanligiavukatlikyasasi.pdf>

<http://tbbyayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/avstaj-yon.pdf>

<https://www.dailymotion.com/video/x7wberi>

www.muaccel.com

YAYLA Atilla, Yeni Anayasa ve Meslek Kuruluşlarının Statüsü, Türkiye'de Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları, Sivil Toplum ve Demokrasi LDT Ankara 2011.