

T.C.
İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI



BİLİRKİŞİLİĞİN İŞ MAHKEMELERİNDEKİ FAALİYETLERİNE YÖNELİK
HUKUK ÇALIŞANLARININ ALGISI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Müslüm SAĞIR

191131307002

İSTANBUL, EKİM 2020

T.C.
İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI



BİLİRKİŞİLİĞİN İŞ MAHKEMELERİNDEKİ FAALİYETLERİNE YÖNELİK
HUKUK ÇALIŞANLARININ ALGISI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Müslüm SAĞIR

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üy. Lale ASLAN

İSTANBUL, EKİM 2020



T.C.
İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ETİK BEYAN

İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

.. / .. / 2020

Müslüm SAĞIR

ÖNSÖZ

Dünyada ve ülkemizde bilgi çağının yaşanması ufak çaplı şirketlerin bile küresel hale gelmesini sağlamakla birlikte işletmelere daha fazla kar edebilmek için yapılabilecek her türlü hilenin de öğrenilip, uygulanılmasına da zemin hazırlamıştır. Gerek ülkemizde gerekse de dünya çapındaki işletmeler için hileye başvurmak günlük yaşamın bir objesi haline gelmeye başlamıştır. Dünya ülkeleri bu hilelerle baş edebilmek için çeşitli yöntemlere başvurmuştur ve başvurmaya da devam etmektedir. Kuşkusuz bu yöntemlerin en başında da adli muhasebe ve adli muhasebenin önemli bir kolu olarak bilirkişilik gelmektedir.

Ülkemizdeki uygulama biçimiyle bilirkişilik hakkında bir kısım araştırmalar mevcut olmakla beraber iş mahkemelerinde yapılan bilirkişilik faaliyetleri hakkında detaylı bir çalışma bulunmamaktadır. Bu alandaki eksiklik göz önüne alınarak mevcut eksikliğin giderilerek literatüre katkı sağlamak amacıyla avukat ve hakimlerin yanı sıra mahkeme kalem personelleri ile anket yapılarak kapsamlı bir çalışma hazırlanmıştır.

Tez çalışmam süresince ilgi, destek ve yardımını esirgemeyen Dr. Öğr. Üy. Lale ASLAN'a, ve bu süreçte her zaman destek ve katkı sağlayan hocalarım Dr. Öğr. Üy. Ahmet YALÇINKAYA'ya, Prof. Dr. Sevgi KALKAN'a ve Hakim Nilgün ŞİMŞEK'e sonsuz teşekkürü borç bilirim.

İSTANBUL, 2020

Müslüm SAĞIR

İÇİNDEKİLER

KABUL ONAY.....	i
ETİK UYGUNLUK BEYANI.....	i
ÖNSÖZ.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
TABLolar LİSTESİ.....	iii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	iv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	vii
GİRİŞ.....	viii

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ADLİ MUHASEBE KAVRAMI.....	1
1.1. Adli Muhasebede Hile Kavramı.....	5
1.1.1. İşletmede Yöneticiler Tarafından Yapılan Muhasebe Hileleri.....	6
1.1.2. İşletme Çalışanları Tarafından Yapılan Muhasebe Hileleri ve Nedenleri.....	8
1.2. Adli Muhasebe ve Denetim.....	10
1.3. Adli Muhasebeci ve Denetçi Arasındaki Farklar.....	14
1.4. Adli Muhasebecinin Kişilik Özellikleri.....	15
1.5. Adli Muhasebenin Aşamaları.....	16
1.6. Adli Muhasebecilik Mesleğinde Dava Destek Türleri.....	17
1.6.1. Dava Destek Danışmanlığı.....	18
1.6.1.1. Gerekli Verilerin Ortaya Konulması.....	19
1.6.1.2. Toplanan Verilerin Analiz Edilmesi.....	19
1.6.2. Hile Denetçiliği Ve Araştırmacı Muhasebecilik.....	20
1.6.3. Uzman Tanıklık(Bilirkişi Tanıklığı).....	21
1.6.3.1. Uzman Tanık Ve Bilirkişilik Kurumu Farkları.....	22

İKİNCİ BÖLÜM

2. BİLİRKİŞİLİK KAVRAMI VE TANIMI	24
2.1. Bilirkişiliğin Hukuki Niteliği.....	24
2.2. Bilirkişide Olması Gereken Kişisel ve Mesleki Özellikler.....	25
2.2.1. Dürüstlük.....	25
2.2.2. Tarafsızlık ve Bağımsızlık.....	26
2.2.3. Yetkinlik ve Mesleki Özen.....	27
2.2.4. Güvenilirlik ve Saygınlık.....	28
2.2.5. Kendini İfade Edebilme ve Açıklık.....	29
2.2.6. Eğitim Düzeyi ve Teknik Bilgi.....	31
2.3. Bilirkişi Yetkileri.....	32
2.3.1. Bilgi Alma Yetkisi.....	32
2.3.2. Çekilme Yetkisi.....	33
2.3.3. Ücret ve Masrafları Talep Yetkisi.....	33
2.3.3.1. Bilirkişi ücreti.....	33
2.3.3.2. Seri Dosya Ücreti.....	34
2.4. Bilirkişinin Yükümlülükleri.....	35
2.4.1. Davete İcabet Etme Yükümlülüğü.....	35
2.4.2. Yemin Etme Yükümlülüğü.....	36
2.4.3. Haber Verme Yükümlülüğü.....	36
2.4.4. Gerçeği Beyan Etme Yükümlülüğü.....	37
2.4.5. Tarafsız Davranma Yükümlülüğü.....	38
2.4.6. Sır Saklama Yükümlülüğü.....	38
2.5. Bilirkişinin Hukuki Sorumluluğu.....	39
2.5.1. Bilirkişinin Hukuki Sorumluluğu, Listeden Çıkarılması Sicil ve Listeden Çıkarılması.....	39
2.6. İş Mahkemelerinde Bilirkişilik.....	41
2.7. Bilirkişi Raporu Hazırlanırken Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar.....	42
2.7.1. Bilirkişinin İncelemesi Gereken Belgeler.....	42
2.7.1.1. Özlük Dosyası.....	42
2.7.1.2. SGK Döküm Belgeleri.....	43
2.7.1.3. Kasa Evrakları.....	43
2.7.1.4. İbraname.....	44

2.8. Bilirkişilik ve Yerinde İnceleme.....	45
2.9. İş Mahkemelerinde Bilirkişi ile Birlikte Keşif.....	46
2.10. Bilirkişilikte Karşılaşılan Sorunlar.....	46
2.10.1. Yanlış Bilirkişi Seçimi.....	46
2.10.2. Kaynak ve Zaman.....	47
2.10.3. Bilirkişinin Tecrübesi.....	47
2.10.4. Ön Yargı.....	48
2.10.5. Tarafların Önyargısı.....	49
2.10.6. Bilirkişinin Eksik İncelemesi.....	49
2.10.7 Ek Rapor.....	51
2.10.8. Mahkemelerde Bilirkişi Heyeti Sorunu.....	52
2.10.8.1. Bilirkişilerin Farklı Heyetlerde Yer Almak İstememesi.....	52
2.11. Bilirkişiler Açısından Bilirkişilik.....	54
2.12. Bilirkişilerin Reklam Yasağı.....	55
2.13. Bilirkişi Daire Başkanlığı ve Görevleri.....	56

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.İŞ MAHKEMESİ.....	57
3.1. Ayrı İş Mahkemesi Olmayan Yerler.....	58
3.2. İş Mahkemelerindeki Dava Konuları.....	58
3.3. İş Mahkemelerinde En Sık Başvurulan Bilirkişilik Alanları.....	60
3.4. Hızlı Bir Bilirkişi Raporu İçin İş Mahkemeleri Dosyalarında Olması Gereken Belgeler.....	62
3.5. İş Davalarında Zaman Aşımı.....	62
3.6. İş Mahkemelerinde Yetkisizlik.....	63
3.7. İş Mahkemelerinde Görevsizlik.....	64
3.8. İş Mahkemelerinde Zorunlu Arabuluculuk.....	65
3.9. İş mahkemelerinde istinaf Kanun Yolu Ve Temyiz.....	68
3.10. İş Mahkemelerinde Artan Davalarının Nedeni.....	69

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4.ANKET ÇALIŞMASI.....	74
4.1. Araştırmanın Amacı.....	74
4.2. Literatür İncelemesi.....	74
4.3. Araştırmanın Yöntemi.....	74
4.4. Araştırmanın Modeli.....	74
4.5. Araştırmanın Hipotezleri.....	74
4.6. Araştırmanın Kısıtları.....	74
4.7. Ankette Kullanılan Soruların Hazırlanması.....	74
4.8. Araştırmada Kullanılan Anketin Güvenirliliği.....	75
4.9. Analiz Ve Bulgular.....	76
4.10. Faktör Analizi.....	80
4.10.1. Faktörlerin Adlandırılması.....	82
4.11.Korelasyon Analizi.....	85
TARTIŞMA VE YORUM.....	100
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	110
KAYNAKÇA.....	120

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 4.1. Güvenilirlik Testi Sonuçları	76
Tablo 4.2. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı.....	76
Tablo 4.3. Katılımcıların Yaş Dağılımı.....	76
Tablo 4.4. Katılımcıların Ünvan Dağılımları.....	77
Tablo 4.5. Katılımcıların Mesleki Tecrübe Dağılımı.....	77
Tablo 4.6. Katılımcıların “ Bilirkişinin Mesleki Karar Verebilme Yeteneğinin Olması Gereklidir” İfadesine Katılım Oranları.....	77
Tablo 4.7. Katılımcıların “Bilirkişi Meraklı Ve Araştırmacı Kişiliğe Sahip Olmalıdır” İfadesine Katılım Oranları.....	78
Tablo 4.8. Katılımcıların “Bilirkişinin iletişim Gücü Yüksek Olmalıdır” İfadesine Katılım Oranları.....	78
Tablo 4.9. Katılımcıların “Bilirkişiler Rapor Hazırlarken Tarafsız Olmalıdır” İfadesine Katılım Oranları.....	79
Tablo 4.10. Katılımcıların “Bilirkişiler Mesleki Gelişime Açık Olmalıdır” İfadesine Katılım Oranları.....	79
Tablo 4.11. Katılımcıların “Bilirkişilerin Öz Güveni Yüksek Olmalıdır” İfadesine Katılım Oranları.....	80
Tablo 4.12. Katılımcıların “Bilirkişi Olabilmek İçin Kendi Alanında Uzman Olunmalıdır” İfadesine Katılım Oranları.....	81
Tablo 4.13. Katılımcıların “ Bilirkişi teknik bilgisini herkese hitap edecek şekilde yalın yazabilmelidir” İfadesine katılım oranları.....	83
Tablo 4.14. Katılımcıların “ Bilirkişilik gereklidir bir uygulamadır” İfadesine katılım oranları.....	84
Tablo 4.15. Katılımcıların “ Bilirkişiler yeterli deneyime sahiptir” İfadesine katılım oranları.....	85
Tablo 4.16. Katılımcıların “Bilirkişiler raporlarını zamanında mahkemeye sunmaktadır” İfadesine katılım oranları.....	85

Tablo 4.17. Katılımcıların “ Bilirkişiler dosya veya konuyu düzgünce incelemektedir” İfadesine katılım oranları.....	86
Tablo 4.18. Katılımcıların “ Bilirkişi raporları denetime elverişlidir. ” İfadesine katılım oranları.....	86
Tablo 4.19. Katılımcıların “ Bilirkişilik sayesinde doğru karar vermek kolay hale gelir” İfadesine katılım oranları.....	87
Tablo 4.20. Katılımcıların “ Bilirkişilik hile ve hataların azalmasını sağlayacaktır” İfadesine katılım oranları.....	90
Tablo 4.21. Katılımcıların “ Bilirkişilerin aldığı dosya sayısına sınırlama getirilmelidir” İfadesine katılım oranları.....	90
Tablo 4.22. Katılımcıların “Rapor veren bilirkişi yetersiz olduğunda yeni bir bilirkişinin görevlendirilmesi olağandır” İfadesine katılım oranları.....	91
Tablo 4.23. KMO ve Bartlett's Test Değerleri.....	106
Tablo 4.24. Ölçek Maddelerine İlişkin Eşkökenlilik (Communality) Değerleri ve Sorular.....	107
Tablo 4.25. Ölçeğin Toplam Açıklanan Varyansı.....	108
Tablo 4.26. Ölçeğin Döndürülmüş Matrisi.....	109
Tablo 4.27: Faktörlere Göre Soruların Detaylı Dağılım Şeması.....	113
Tablo 4.28: Açımlayıcı Faktörler.....	114

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4.1: Araştırmanın Modeli.....	76
-------------------------------------	----



KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	:Amerika Birleşik Devletleri
AİHM	:Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
BDDK	:Bankacılık Düzenleme Ve Denetleme Kurulu
BK	:Bilirkişi
BKY	:Bilirkişi Yönetmeliği
CMK	:Ceza Mahkemesi Kanunu
HMK	:Hukuk Mahkemeleri Kanunu
İMİK	:İş Mahkemeleri Kanunu
İSMMMOM	:İstanbul Serbest Muhasebeci Ve Mali Müşavirler Odası
MASAK	:Mali Suçları Araştırma Kurulu
SMMM	:Serbest Muhasebeci Ve Mali Müşavir
SPK	:Sermaye Piyasası Kurulu
TCK	:Türk Ceza Kanunu
YMM	:Yeminli Mali Müşavirlik

ÖZET

BİLİRKİŞİLİĞİN İŞ MAHKEMELERİNDEKİ FAALİYETLERİNE YÖNELİK HUKUK ÇALIŞANLARININ ALGISI

Şirketlerin daha fazla kar edebilmek için hile yoluna başvurması, çalışanlarının haklarını dahi adil şekilde vermemeye kadar ileri gitmeleri bu konularda mahkemeye intikal eden davaların gün geçtikçe artmasına neden olmaktadır. Bu durumun sonucunda ise uzmanlık gerektiren konularda hakimlere yardımcı olunabilmesi için adli muhasebe ve adli muhasebe kapsamında alanlarında uzman bilirkişilerin uzmanlığına ihtiyaç duyulmuştur. Yapılan hataların, hilelerin ve ödenmeyen hakların tespiti için adli muhasebe kapsamında bilirkişilik müessesesinden yararlanılmaktadır.

Bu çalışmada adli muhasebenin ve adli muhasebenin bir kolu olan bilirkişiliğin ne olduğu, ayrıca bilirkişilerin iş mahkemelerindeki faaliyetlerini görmek ve bu konudaki hukuk çalışanlarının bilirkişilik ve adli muhasebe algılarının ne olduğu ölçülmesi amaçlanmıştır. Araştırmada 29 hakim, 140 avukat, 22 yazı işleri müdürü, 138 zabıt katibi ve 76 mübaşir olmak üzere toplamda 405 hukuk çalışanına yapılan çevrimiçi anket çalışması sonucunda elde edilen veriler SPSS 20 istatistik programında analiz edilmiştir. Hukuk meslek mensupları bilirkişilik sisteminin iş mahkemeleri için önemli olduğu fakat bilirkişilerin dosyaları geç getirmeleri dava sürecini uzattığını ve bu sorunu çözmek için yapılan değişikliklerin olumlu ancak eksik olduğunu düşünmektedirler. Ayrıca hukuk çalışanları bilirkişilerin raporlarını oluştururken tarafsız olmalarını beklediklerini ve raporlarını sade ve anlaşılır bir dille yazmalarını bekledikleri gibi mahkemelerde aynı bilirkişilerle çalışmak yerine farklı bilirkişilerle çalışması bilirkişiden dönmeyen dosya sayısında azalış sağlayacağını düşünmektedirler.

Müslüm SAĞIR, 2020

Anahtar kelimeler: Adli Muhasebe, Bilirkişilik, Muhasebe Hileleri

ABSTRACT

THE PERCEPTION OF LAW EMPLOYEES FOR THE ACTIVITIES OF EXPERTISE IN BUSINESS COURTS

The expertise of experts in the fields of forensic accounting and forensic expertise in the field of forensic accounting and forensic expertise was required in order for companies to go cheating to make more profits and to go even further to not even give their employees the right and to assist judges in matters requiring expertise. For the detection of mistakes, frauds and unpaid rights, it has led to expertise in judicial accounting. However, expertise alone is not enough. Most of the developed countries included forensic accounting in the court process and included forensic accounting in practice.

In this study, it is aimed to see what is the expertise of forensic accounting and forensic accounting as well as the application of the expertise in the labor courts and to measure the expertise and judicial accounting perceptions of the legal staff in this field. The data obtained as a result of the survey conducted on 35 legal staff were analyzed in the SPSS 20 statistics program. Members of the legal profession are positive that the expertise system is important for the courts, but the fact that experts bring the files late extends the legal proceedings and the closure of experts brought to solve this problem.

Müslüm SAĞIR 2020

Keywords: Forensic Accounting, Expertise, Accounting Cheats

GİRİŞ

Teknoloji ve bilgi çağının getirdiği yenilik ve gelişmeler firmaların daha hızlı büyümelerine ve bu büyümede kullanabilecekleri bilgi ve materyallere daha kolay ulaşabilmelerine olanak sağlamıştır fakat bu kolaylıklar beraberinde hile ve yolsuzlukları da getirmiş, bu durum ise ülkeler açısından büyük ekonomik kayıplara neden olmuştur. Normal bir çalışanın bu hileleri fark etmesi zorlaşınca bu konuda uzman kişilere ihtiyaç duyulmuştur; çünkü yapılan hilelerin ortaya çıkarılması için normal bir muhasebe bakış açısı yerine daha detaycı ve araştırmacı bir gözle konuyu detaylarıyla araştırmak zorunlu hale gelmiştir. Ülkemizde uygulamaya bakıldığı zaman mahkemelerde adli muhasebenin yerine adli muhasebenin bir kolu olan bilirkişiliğin yaygın olarak kullandığı görülmektedir. Gelişmiş ülkelere bakıldığı zaman özellikle Kanada ve Amerika’da adli muhasebenin kendisini de geniş kapsamda yargılama sürecine dahil ettikleri bilinmektedir.

Ülkemizde yargı sistemi içerisinde adli muhasebe resmi olarak yer bulamasa da, adli muhasebe kapsamında bilirkişilik sistemi aktif olarak kullanılmaktadır. Özellikle iş mahkemelerinde bilirkişilik faaliyetlerinin çok yoğun şekilde kullanıldığı görülmektedir. İş mahkemelerinde birbirinden farklı dava türlerine bakılması ve bu davaların çözülmesinde özel teknik bilgiler gerektirmesi dolayısıyla, bilirkişiliğe olan ihtiyacı da arttırmaktadır. Bilirkişilik gün geçtikçe daha fazla önem arz etmesine karşın literatürde iş davaları ile alakadar olan hukuk çalışanlarıyla birlikte bilirkişilik üzerine detaylı bir araştırmanın mevcut olmadığı görülmüştür. Bu çalışma literatürdeki mevcut eksikliğin giderilmesi açısından son derecede önemlidir.

Çalışmanın ilk bölümünde adli muhasebe ve adli muhasebede hile kavramı anlatılmıştır. Çalışmanın ikinci bölümde bilirkişilik kavramı, bilirkişiliğin hukuki niteliği, bilirkişinin hakları ve sorumluluklarından bahsedilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümde iş mahkemeleri ve işleyiş tarzından kısaca bahsedildikten sonra iş mahkemesinde artan dosya sayısı sorusu ve çözüm önerilerinden bahsedilmiştir. Çalışmanın son bölümü olan dördüncü bölümde ise literatür taraması, çalışmanın yöntemi ve ulaşılan sonuçlar yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1.ADLİ MUHASEBE KAVRAMI

Adli muhasebe kavramı dilimize İngilizceden aktarılmıştır. İngilizcede var olan “forensic” kelimesi mahkemeye ait ya da adli manasına gelmektedir. “forensic account” ise adli muhasebe olarak dilimize çevrilmiştir. Adli muhasebe işini yapan kişilere ise “forensic accountant” yani adli muhasebeci denmektedir(Bozkurt, 2000A). Her ne kadar adli muhasebecilik uğraşı köken olarak çok eskiye dayansa da “forensic account” kavramı ilk olarak Newyork’taki bir yeminli mali müşavirlik şirketi ortağı olan Maurice e. Paolubet tarafından kullanılmıştır(Aktaş Ve Kuloğlu, 2008).

Adli muhasebe, isminden de anlaşıldığı üzere adli yani hukukun ve muhasebenin bir arada kullanılmasıdır. Özellikle şirket davalarıyla ilgilenen asliye ticaret mahkemelerinin ve iş mahkemelerinin hem muhasebe bilgisi hem de hukuk bilgisi olan kişilere ihtiyaç duyulmasından ötürü Amerika ve Kanada da uzun yıllardır kullanılmakta olup ülkemizde ise bilirkişilik şeklinde kullanılan bir müessesedir.

Adli muhasebe hileye konu olan sorunun çözülmesi için hem hukukun hem de muhasebenin birlikte çalışması şeklinde tanımlanırsa hiç de yanlış olmaz. Adli muhasebenin alanı çok geniştir ve içerisinde hukuku, finansı, muhasebeyi ve daha birçok konuyu içermektedir. Adli muhasebeci henüz mahkemeye taşınmamış veya mahkemeye intikal etmiş olan konuyu adli muhasebenin kendine has tarzıyla inceler ve kendi bilgisini kullanarak olayı çözmeye çalışır.

Özellikle Amerika ve Kanada daha sonrada Avrupa’nın bazı ülkelerinde uzun yıllardır uygulanmakta olan adli muhasebe, ülkemiz hukuk sistemi içerisinde şuan için resmi olarak kullanılan bir uygulama olduğu söylenemez ancak adli muhasebe işlevini gören çeşitli kurum ve kuruluşların olduğu söylenebilir. Bunların en başında Mali Suçları Araştırma Kurulu(MASAK), Sermaye Piyasası Kurulu(SPK) ve Bankacılık Düzenleme Ve Denetleme Kurulu(BDDK) gelmektedir. Ayrıca yıllardır ülkemizde var olan ve yillardır adli muhasebe mesleğini yapan yerli ve yabancı bağımsız denetim firmaları bulunmaktadır.

Adli muhasebe yapılan hile vb. faaliyetlerin önüne geçmek için etkin bir araçtır. Adli muhasebenin uğraş alanına giren usulsüz faaliyetler yatırım oranlarını

aşağıya çekmekten, kamu görevlerinin yerine getirilememesine kadar toplumu etkileyebilecek kapasitede sonuçlar doğurabilmektedir(Şener, 2001).

En basit anlamda işletmeler gerek daha fazla kar edebilmek, gerek se de vergi yükümlülüğünden kaçınmak adına yaptığı ticari faaliyetlerini muhasebeleştirirken olduğu gibi değil de menfaatlerine uygun şekilde aktardığı için devlete ödemesi gereken vergiyi kaçırmış olmaktadır. Bu durumun sonucunda ise devlet gelir kaybına uğramaktadır. Dolayısıyla kamu görevleri hakkıyla yerine getirilemeyecektir. Bu açıdan bile adli muhasebenin ne denli önemli olduğunu anlaşılmaktadır. Ülkemizde iş adamlarının “*en iyi muhasebeci en az vergi çıkartandır*” sözünden hareket edilirse yapılan denetimlerde adli muhasebeci gibi uzmanlardan yardım almanın vergi kayıplarını azaltmaya yardımcı olabileceğini söylemek mümkündür.

Yukarıda Adli Muhasebe için muhasebe ve hukukun birlikte kullanılması denmişti. Adli muhasebedeki “adli” kavramı adli muhasebenin hukuksal boyutunu ve “muhasebe” kavramı ise işin muhasebesel kısmını meydana getiren şirketlerin yaptıkları faaliyetlerden meydana gelen işlemlerin boyutunu ifade etmektedir. Günümüzde işletmelerin faaliyetlerinin çoğalması yapılan işlemlerin karmaşılaşmasına neden olmuştur. Bu durumun sonucu olarak da muhasebe içerik itibariyle sadece muhasebesel işlemlerle değil, hukuku da içerisine alarak işlem yapmaya başlar hale gelmiştir.

Günümüzde genel çevreye bakıldığı zaman muhasebesel anlamda üç ana meslek grubunun olduğu görülmektedir. Özellikle ilk ikisi olan serbest muhasebeci ve mali müşavirlik(SMMM) ve bağımsız denetçilerin yanı sıra az da olsa adli muhasebecileri görebilmek mümkündür. Hepsinin temelde ortak noktalarının olduğunu söylenebilse de aslında hepsi farklı işler yapmaktadırlar. Her bir mesleğin kendine özgü yönleri vardır ve hepsi farklı bir amaç için çalışır. Her meslek mensubu kendi işlerini yapabilmesi için farklı tecrübelere, teknik bilgiye ve iş yapma açısından farklı yöntemlere ihtiyacı vardır. Artan teknoloji ve bilgi birikimi hilelerin farklı yollarını da beraberinde getirmiştir. Bu durumun sonucunda ise üst düzey teknik bilgiye sahip olmayan sıradan bir muhasebecinin yapılan hileleri görebilmesi olanaksız hale gelmiştir. Bahsedilen bu teknik bilgi ve yöntemlere sahip yeni kişilere ihtiyaç duyulması sonucu adli muhasebe ortaya çıkmış ve önem kazanmıştır. Bu noktada bağımsız denetim ve adli muhasebe birbirine benzetilebilmektedir ancak unutulmamalıdır ki, bağımsız denetçilerin işi hile araştırması yapmak değildir ve iş yaptığı yerler ile müşteri ilişkisi bulunmaktadır. Bu husus adli muhasebeyi bağımsız denetimden ayıran en temel farktır ve adli muhasebeci normal bir muhasebeciden farklı

olarak bilirkişilik(gerekirse bilirkişi olarak mahkemede uzman tanıklık), dava destek danışmanlığı ve hile denetçiliği ve araştırmacı muhasebecilik hizmetleri vermektedirler(Kasap, 2012).

Adli muhasebe uğraş olarak çok eski kökene sahip olsa da kurumsal bir yapı halini alması sanıldığı kadar da eskiye dayanmamaktadır. Muhasebe meslek olarak ilk kez İskoçya'da 1824 te örgütlenmiş ve İskoçya'daki uygulama yıllarında da muhasebeciler sadece rakamlarla değil farklı hukuk alanlarında da hizmet vermekteydi ancak 1900'lü yıllarda muhasebeciler hukuktan ziyade sadece muhasebe işine yönelmiş ve hukuk alanından uzaklaşmıştır. Günümüzde yaşanan muhasebesel sorunlar ve farklılaşan iş hayatı dolayısıyla muhasebe mesleği tekrar hukukla ilgilenmeye başlamış ve eski uygulama biçimine geri dönmeye başlamıştır(oberholzer'den aktaran bekçioğlu vd. 2013).

Adli muhasebe eski bir uğraş olsa da 2000'li yıllarda çok konuşulmaya başlanmasını iki ana skandal olaya bağlayabiliriz. Amerika Birleşik Devletleri'nde 2001 yılında Enron enerji şirketi yaptığı faaliyetler sonucunda zarar etmesine karşın mali denetimlerin yeterli olmaması bu açığı kullanan şirket yetkililerinin hileye başvurmaya ortam hazırlamıştır. Şirket zarar etmesine karşın şirket yöneticileri şirketin sürekli büyüyen ve karını arttıran bir şirket olduğunu göstermiş ve büyük bir skandala imza atmıştır. Şirket zararlara dayanamayıp iflas ettiğinde Amerika'nın en büyük şirket iflası meydana gelmiş ve bu olay hem borsaları hem de ekonomiyi olumsuz etkilemiştir.

Yaşanan ikinci olay ise Enron şirketiyle aynı yıllarda 2002 yılında tekrar Amerika Birleşik Devletleri'nde(ABD) Worldcom adındaki büyük bir şirket yine benzer usullerle enron şirketi gibi büyük bir skandala imza atmıştır. Worldcom şirketi şirket bilançolarını şişirerek gerçekleştiren karını olduğundan çok daha fazla (4 milyar \$) göstermiş ve yaptıkları usulsüzlük meydana çıkmıştır. Şirket 3,8 milyar dolarlık giderini sözde yanlışlıkla bilançoya yatırım olarak eklemiştir. Bu şekilde ABD tarihinin en büyük ikinci iflasını da arka arkaya yaşamıştır. Aynı dönemlerde ülkemizde de bankacılık sektöründe çok büyük vurgunlar yaşanmıştır. Yaşanan bütün bu büyük skandallar bağımsız denetimin yetersiz olduğu, tek başına hileleri ortaya çıkarmada yetersiz kaldığı ve bunun yerine daha kapsamlı bir uygulama olan adli muhasebenin önemine dikkat çekilmiştir.

ABD 'de yaşanan büyük skandalların genel sebebini 11 Eylül 2001 tarihinde yaşanan büyük terör olayından sonra meydana geldiği görülmektedir. Bu dönemde

ABD'nin tüm dikkatini terör olayına çevirmesinden dolayı denetim faaliyetleri sekteye uğramıştır. Takip edilemeyen para akışları ve hile yollarının önü açılmış akabinde de büyük skandallar patlak vermişti.

Adli muhasebenin faaliyet alanı sadece bir sektörden veya bir alandan ibaret değildir. Ticari ve iş hayatında meydana gelen veya gelebilecek içerisinde iş, hukuk, finans ve muhasebe konularını barındıran, adli faaliyetlere konu olan her olay, işlem, faaliyet adli muhasebenin alanına girmektedir. Adli muhasebeye en çok ihtiyaç duyan kişi veya mesleklerin başında elbette bu konulardan uzak meslekler icra eden avukatlar ve yargı mensuplarıdır fakat bunların haricinde polis teşkilatı, sigorta şirketleri ve finansal kurumlar gibi gerçek bilgiye son derece önem veren kurum ve kuruluşlar da adli muhasebeye ihtiyaçları vardır(Lavrenceden aktaran Bekçioğlu vd., 2013).

Adli muhasebenin alanlarına bakıldığı zaman en çok ilgilendiği davaların başında uyuşmazlık davaları, şirket birleşmeleri, şirket tasfiyeleri, işletmelerde hile soruşturması, trafik kazaları, sigorta davaları açısından yangın ve su olayları, firma değerlemeleri, açılan boşanma davalarında mali konulardaki anlaşmazlıklar, iş davaları, işe iade davaları, işten çıkarma davaları vb. birçok dava gelmektedir. Tabi ki bu sayılan konular en sık rastlanan ve adli muhasebenin en sık kullanıldığı dava türleridir. Bu konuların haricinde günümüzde artan sanal suçlar, çevresel unsur ve suçları veya son yıllarda popülerlik kazanan marka patent hakları gibi şirketlerin sahip olduğu ve şirketler için büyük önem arz eden Entelektüel sermaye ile yakından ilgilenmektedirler(Aktaş ve Kuloğlu, 2008).

Ülkemizde adli muhasebe eğitimini İstanbul Serbest Muhasebeci Ve Mali Müşavirler Odası'nca(İSMMMO) verilmektedir. İSMMMO'nun düzenlediği bu eğitim 360 saatlik bir eğitimidir. Eğitim saatlerinin normal bir eğitim kursundan çok daha uzun olması adli muhasebe eğitiminin ne kadar zor ve kapsamlı olduğunu göstermektedir. Verilen dersler arasında mali tablolarda yapılabilecek hileler, kriminoloji, işletme etiği, kurumsal yönetim uygulamaları, adli muhasebede araştırma teknikleri ve dijital ortamda veri analizi gibi adli muhasebenin ana taşlarını oluşturan derslerden oluşmaktadır.

Özellikle çağımızın internet çağı olması, teknolojik altyapısı olan şirketlerin işlemlerini internet ortamında gerçekleştirebilmelerine ve verilerini sanal ortamda saklayabilmelerine olanak sağlamıştır. Son yıllarda yaşanan bu tarz olumlu gelişmeler adli muhasebecilerin de kendilerini internet ve bilgisayar üzerine geliştirmelerini zorunlu kılmıştır, aksi takdirde başarısız olabilme ihtimalleri vardır. İSMMMO tarafından verilen eğitimi bitiren kişiler adli muhasebecilik sertifikasını almaya hak

kazanırlar. Programı bitirenler sadece denetim kurumlarında değil mali suçları ve kaçakçılığı önleme gibi kurumlarda görev alabilmektedir(Bekçioğlu vd., 2013).

Ülkemizde genel duruma bakıldığında zaman zaman bakanlığın gerekli kıldığı şartları sağlayan her üniversite ve kurumun bilirkişilik eğitimini verdiği görülebilir. Mahkemelerde bilirkişilik yapan kişiler ciddi oranlarda gelir elde etmeleri, bilirkişilerin para kazandığını gören ve duyan herkesin bilirkişi olmaya sevk etmektedir. Bilirkişi olabilmenin ilk şartı olan bilirkişilik eğitimini almaktan geçmesi, ayrıca bilirkişilik yapan herkesin 3 yılda bir tekrardan bilirkişilik eğitimi alması gerekmesi, gerek devlet üniversiteleri gerekse de vakıf üniversiteleri ve bunların yanında da gerekli şartları sağlayan diğer kurumların ciddi oranlarda bilirkişilik kursları açmasına neden olmaktadır. Bu durumun nedeni ise bu kurumların bilirkişilik eğitimlerinden ciddi oranda gelir elde etmeleridir. Bu durumu adli muhasebe için söylemek mümkün değildir çünkü yargılama faaliyetleri içerisinde adli muhasebe kullanılmamaktadır. Sadece adli muhasebe çerçevesinde bilirkişilik sistemi kullanılmaktadır. Artan kriz durumları ve skandallara bakıldığında zaman gelecek yıllarda adli muhasebenin önemi daha iyi anlaşılacak ve bu konuyla ilgili eğitim veren kurumların sayısında da ciddi artışlar meydana gelecektir.

Adli muhasebeci yapılan veya şüphe edilen hilenin ortaya çıkarılmasıyla görevlidir. Hile konusunun daha iyi anlaşılabilmesi için hilenin ne olduğu ve ne tür hilelerin yapıldığı detaylıca aşağıdaki hile başlığı altında anlatılmıştır.

1.1. ADLİ MUHASEBEDE HİLE KAVRAMI

Hile gerçekleştirilen bir sahtekarlık veya yasaya aykırı şekilde yapılan bir faaliyeti gizlemek için gerekleri olduğundan farklı göstermek için yapılan fillerin tümü olarak tanımlanabilir. Şirketlerin karşılaştığı büyük sorunların veya iflas etmesinin arkasında büyük muhasebe hileleri olma ihtimali yüksektir.

Muhasebesel anlamda yapılan hileler ise işletme satışlarının gereğinden farklı şekilde kayda geçme faaliyetinden oluşmaktadır. Burada amaç vergiden kaçınmak için gerçekleşen satışı olduğundan daha az göstermek veya bazı şirketlerde ise bankadan daha fazla kredi alıp daha büyük yatırımlar yapabilmek adına fazladan vergi ödemeyi bile göze alarak satışlarını olduğundan çok daha fazla göstermesidir. Bunlar ve bunlara benzer faaliyetlerin tümü yasal değildir ve kanuni yaptırımları mevcuttur.

Yapılan genel hilelerin uygulanma aşamalarına bakıldığı zaman, bir grubun yöneticisi tarafından hile kararı alınır ve uygulanır. Bu tarz durumlarda gerek hileyi yapacak muhasebecilerin hilenin sonuçlarından korkması veya iş arkadaşlarıyla paylaşması gibi durumlar sayesinde hile araştırmasına gerek kalmadan hilenin önüne geçilebilmektedir ancak grubun her bireyi için aynı menfaatler geçerli ise grup yöneticisinin söylemesine gerek kalmadan aynı hileler gerçekleştirilir. Bu şekilde ki durumlarda ise hilenin ortaya çıkarılması ancak hile araştırmasıyla mümkündür. Aksi takdirde grubun hiçbir üyesi bu durumun varlığından söz etmeyeceği için hileyi fark etmek de mümkün olmayacaktır.

İnternet olanaklarının ve bilgisayarlı sistemin gelişmesiyle birlikte şirketlerin işlemlerini bilgisayardan gerçekleştirmesi, kayıtların bilgisayarlı sistemde kaydedilmesi ve kayıt işlemleri için kağıt kullanımının azalması sonucu hilelerin de azalacağı düşünülmüştür ancak bu şekilde çalışan çok büyük şirketlerin bile hilelere karışması bu düşüncelerin azalmasına neden olmuştur. İnsanın doğasında daha fazla kazanmak ve hırs var oldukça bu tarz hilelerin bitmesini beklemek mümkün değildir. Burada yapılabilecek çözümler ise; adli muhasebe uygulamalarının sıklaştırılması, yaygınlaştırılmasının sağlanması, muhasebe elemanları ile beraber yatırım yapan şirket ya da kişilerin de yatırım yapacakları şirket kayıtlarına baktığı zaman kayıtların gerçekliği hakkında fikir yürütebilecek kadar bilgi sahibi olmasının sağlanması için zemin hazırlanması gibi faaliyetler yapılabilir.

1.1.1.İşletmede Yöneticiler Tarafından Yapılan Muhasebe Hileleri

İşletmede yöneticiler tarafından yapılan hileler işletmelerin muhasebe departmanının beş ana unsuru üzerinde olmaktadır. Bu unsurları;

- a. Yapılan satışlar ve tahsilatlar
- b. Satın almalar ve tediye
- c. Stok ve ambarlar
- d. Ücret bordroları ve personeller
- e. Şirkete gerekli sermayenin sağlanması ve sağlanan sermayelerin geri ödemeleri şeklinde sıralamak mümkündür(Silverstone ve Sheetz'den Bekçioğlu vd., 2013).

İşletme yöneticilerin yukarıda sayılan veya farklı unsurlar üzerinde hileye başvurmalarındaki ana gayesi; işletmenin durumunu olduğundan daha iyi veya

başka çıkarlar elde etmek için daha kötü durumda göstermektir. Bu faaliyetlerini ise yapılan tüm işlerin muhasebeleştirilmesi esnasında gerçekleştirmektedirler. Yöneticilerin işletmeyi daha iyi veya daha kötü göstermesindeki amaçlar aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- a. Şirketten aldıkları zimmetleri açığa çıkarmama isteği,
- b. Ortakların birbiri arasında hile başvurup ortaklardan birini veya bazılarını yanıltma isteği,
- c. Diğer ortaklardan daha fazla kar payı alabilmek,
- d. Yöneticilerin daha fazla maaş alabilmek için yapılamayan satışları yapılmış gibi göstermesi,
- e. Vergiyi olabildiğince az ödeme düşünceleri ve şirket içerisinde yapılan yolsuzluk faaliyetlerinin gizleme isteği şeklinde sıralamak mümkündür(hesap uzmanları derneği, 2004).

Ülkemizde en sık rastlanılan hile sebeplerinin başında vergi kaçırmak olduğunu söylemek mümkündür. Bunun için gelirler düşük gösterilirken giderler çok daha fazla gösterme yoluna başvuran firma sayısı oldukça fazladır. Bu durum ise devletin ciddi anlamda gelir kaybetmesine neden olmaktadır.

Yönetim kademesinin yukarıda bahsedilen işletmenin beş ana unsuru üzerinde yaptığı hileleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- a. Finansal tablolar bilindiği üzere muhasebe kayıtlarına dayanmaktadır. İşletmenin yönetim kademesi de bu kayıtları tahrif eder, değiştirir veya evrakta sahtecilik yoluna başvurabilir,
- b. İşletme içerisinde karşılaşılan bazı durumlar veya işletmenin karşı karşıya kaldığı bazı durumların gizlenerek açıklanmaması,
- c. Amortisman vb. yıllık karşılık ayrılması gereken yöntemlerin her yıl farklı yazılması,
- d. Muhasebe standartlarının muhasebenin lehine olacak şekilde yanlış kullanılması ve bu durumun sonucunda üçüncü kişilere yanlış bilgiler verilmesidir(Bekçioğlu vd., 2013).

1.1.2. İşletme Çalışanları Tarafından Yapılan Muhasebe Hileleri Ve Nedenleri

Bu kısımda rastlanılan hilelerin nedenlerine bakıldığı zaman işletmedeki bazı faaliyetlerin çalışan tarafından menfaat elde etmek amacıyla kötüye kullanmasından kaynaklanmaktadır. Çalışanın bu davranışı yapabilmesi kendisine gerekli ortamın var olması gerekmektedir. Bahsedilen ortamın oluşumunun üç unsura bağlı olduğu söylenebilir. Bu unsurlar;

- a. baskı,
- b. fırsat,
- c. haklı gösterme'dir.

Bu üç unsura hile üçgeni denmektedir ve çalışan bu üç unsuru kullanarak hileye başvurur(www.alomaliye.com). Bu unsurlar aşağıda detaylıca açıklanacaktır.

Baskı unsuru: günümüzde insanlar hızlı zengin olmanın yollarını kovalamaktadır. Bu yüzden borsa, kumar ve yasadışı bahis oynayanların sayısı bir hayli artmıştır. Çevremizde zengin olabilmek uğruna bu sayılan faaliyetlere bulaşan ve evine, arabasına kadar her şeyini kaybeden insanlara rastlamak mümkündür. Satacak evi, arabası olmayan kişiler ise alacaklılardan gelen baskılardan dolayı işletme içerisinde hile yapma yoluna gitmektedirler.

Fırsat unsuru: işletmelerde uzun yıllar çalışan kişiler eğer çalıştığı kurumda denetim faaliyetleri de zayıfsa mutlaka şirkette zimmetine para geçirmenin veya hile yapmanın yollarını öğrenecektir. Çalışanlar İç denetimdeki zayıflıktan istifade edip hileye başvurabilmektedir.

Haklı gösterme unsuru: yaptığı hile sonucunda gerek hile yapıldığı anda gerekse de ileriki yıllarda hile yaptığı ortaya çıkan kişi sorgulanırken her zaman paraya çok ihtiyacı olduğunu, maddi durumu düzeldiğinde parayı yerine koyacağı için kötü bir şey yapmadığını söylemektedirler.

Bu üç unsurun varlığı hileye zemin hazırlamaktadır. İşletme içerisinde bu durumlar var olmasına karşın herhangi bir hilenin olmadığı veya asla olmayacağı anlamına gelmez. İşletme yöneticilerine düşen görev bu üç unsuru ortadan kaldırarak hile durumlarını minimuma düşürmektir.

İşletmeler herhangi bir hile durumuyla karşı karşıya kalmasalar dahi bir adli muhasebeciden yardım alarak mevcut durumlarını kontrol ettirerek işletmenin herhangi

bir güvenlik açığı olup olmadığı veya muhasebe kayıtlarında herhangi bir hile söz konusu olup olmadığı hakkında fikir vermesini isteyebilirler.

Yapılan hiçbir hile veya kasten yapılan yanlışın mazereti olamaz ve olmamalıdır. Yönetim kademesinin yaptığı hile devleti, ekonomiyi ve diğer üçüncü kişileri zarara uğratmaktadır. Çalışanların yaptıkları hileler ise iş yerinin hayatta kalmasını etkilemektedir. Menfaat elde etmek için şirket sırlarının rakiplere satılması, işletmeden mal veya para çalma, iş yerindeki güven ortamını zedeleme gibi faaliyetler işletmenin itibarını, işletmenini hayatta kalma sürecini direk olarak etkilemektedir. Çalışanların bu hareketleri günümüzde işletmelerin en büyük sorunları haline gelmiştir ve bu tarz durumların sayısı gün geçtikçe artmaktadır.

İşletmelerin teknoloji sayesinde faaliyetlerini genişletip bilgiye erişim imkanının sağlanması olumlu sonuçları olmasının yanında işletmelerdeki faaliyetlerin karmaşık hale gelmesine neden olmuştur. Elde edilen bilgiler ekonomik açılarından çok büyük fırsatlar sunuyor olsa da bilgileri elde eden işletme yöneticileri ve çalışanlar ekonomik açıdan ve üçüncü kişiler açısından büyük zararlara neden olan hilelere başvurma yollarını da açmıştır. Bu durumun sonucunda ise adli muhasebenin yeri ve işlevlerine olan ihtiyacı da artırmıştır.

Jack Bologna ve Robert Linqvist adli muhasebeye yeni bir boyut getirmişlerdir. Onlara göre adli muhasebe de kilit nokta belgeler değil davranış biçimleridir. Hile ve dolandırıcılık şema ve veri teknikleri ile çözülemez. Bu tarz durumların çözümü için işçi ve işverenlerin davranışlarını gözlemlemek gerekmektedir. Hatta gerekirse çalışanların beraberce çay içtikleri yerlerde bulunmak hatta çöplerden çıkan belgeleri incelemek gibi sıra dışı faaliyetlere önem vermişlerdir. Onlara göre yaşam tarzlarında ki farklılıklar büyük ipuçları taşımaktadır. Lüks konutlarda yaşamalar, lüks arabalar ve lüks tatiller aileden gelen bir zenginliğin olmaması durumunda sahtekarlığın var olduğunun delilleri arasındadır(Bologna & Linqvist, 1995).

Worldcom ve enron şirketlerine bakıldığı zaman aslında ifade etmeye çalıştıkları durumun aynısı ile karşılaşılacaktır. Milyarlarca dolar zarar eden şirketleri olmalarına karşın kendileri şirketi kar ediyor gibi gösterip son derece lüks hayatlar yaşamaktaydılar.

1.2.ADLİ MUHASEBE VE DENETİM

Adli muhasebe kavramı ve bağımsız denetim kavramı incelendiği zaman bir takım benzerlik ve farklılıkların olduğunu görmek mümkündür. Bağımsız denetim sürecine bakıldığında zaman bağımsız denetçi genel kabul görmüş muhasebe standartlarına uyarak işletmenin mali tabloları hakkında genel fikir ve bakış açısını taraflara sunar. Adli muhasebe ise bundan çok daha ötedir ve muhasebe, finans, hukuk, psikoloji, kriminoloji bilimleri hakkında yeterli bilgiye sahip kişilerce yapılır. İşletmenin mali tablolarının sadece görünen yüzünü ile değil şirketi tüm kademeleriyle ele alan bir araştırma yöntemidir.

Adli muhasebe ve denetimin ortak yanlarının olması iki unsurun da aynı temeller üzerine kurulmasından dolayıdır. Adli muhasebe denetimin gelişmiş versiyonu olduğunu söylemek mümkündür.

Denetim firmaları tarafından gerçekleştirilen denetim faaliyetlerinin ana gayesi bir şirketin mali tablolarını ve bilançosunu inceleyerek tutulan kayıtların doğruluğu ve güvenilirliği hakkında bilgi vermektir. Büyük şirketlerde yaşanan skandallar, denetim faaliyetlerini yapan firmalara gerçekleri ortaya çıkarmaması için yapılan tehdit ve baskılar ülke ekonomisini etkileyecek derecede olumsuz durumların gerçekleşmesine neden olabilmektedir. Adli muhasebede ise durum farklıdır. Bir şirket hakkında hile veya usulsüz işlem yaptığı hakkında birtakım şüpheler mevcuttur ancak iddialar somut bir delile dayandırılmamıştır. Adli muhasebeciden istenen şüphelerin ortadan kaldırılarak durumun açıklığa kavuşturulmasıdır. Adli muhasebeci mevcut durumu açıklığa kavuşturmak üzere şirket belgelerini inceler, belgeler üzerinde gerekli araştırmaları yapar ve mevcut belgelerde hile var mı, var ise kimler tarafından yapılmış ve bu durumun sonucunda kim ne kadar zarar görmüş gibi detaylı sorulara cevap arayarak raporunu tanzim edip taraflara sunar. Adli muhasebecinin yargı mensuplarınca görevlendirilmesi şirket sahiplerinin baskı yapabilme olasılıklarını ortadan kaldırmaktadır.

Adli muhasebe denetimin kullandığı tekniklerden daha kapsamlı ve daha ileri düzeyde teknikler kullanarak araştırma yaparlar. Adli muhasebecinin yaptığı görev o kadar önemlidir ki mahkemenin kararını etkileyebilecek düzeye sahiptir. Ülkemizde yargılama faaliyetleri içerisinde adli muhasebenin bir kolu olarak bilirkişilik sistemi kullanılmaktadır. Gelişmiş ülkelerdeki adli muhasebecilik sistemi ve bizde kullanılan haliyle bilirkişilik sistemi o kadar önem arz etmektedir ki, bir dosyanın bir dosya

hakkında bilirkişi incelemesi yapılmadan mahkemece karar verildiğinde üst mahkemeler tarafından mahkemenin verdiği karar bilirkişi incelemesinin eksikliği için reddedilebilmektedir. Bu yüzden Adli muhasebeciler yargılama faaliyetleri içerisinde aktif rol alırlar. Ülkemizde uygulanmasa da uzman tanıklık veya uzman tanıklık yerine bilirkişilik, dava destek danışmanlığı gibi önemli işlevleri mevcuttur. Bu rolleri denetçilerde görmek mümkün değildir. Denetçinin görevi muhasebesel işlevlerden ibaret kalmaktadır.

Ülkemizde muhasebe meslek mensuplarının da adliyelerde bilirkişilik yaptığını görmek mümkündür ancak muhasebe meslek mensuplarının yaptığı bilirkişilik görevi adli muhasebe gibi değildir. Meslekleri gereği sayısal işlemlerle uğraştıkları için iş mahkemelerinde işçi ile işveren arasında meydana gelen uyuşmazlıklarda kıdem ihbar vb. tazminatlar hesaplayabilmek için gerekli bilirkişilik eğitimini tamamlayıp, iş mahkemelerinde alacak hesaplaması yapabilmektedirler ancak bu bilirkişilik görevinde kendilerine verilen dosyaları teslim alıp dosya içindeki bilgilere göre hesaplama yapmaktan öteye gidemezler.

Denetim faaliyetleri rutin olarak belirlenmiş zamanlarda yapılır. Adli muhasebe de ise adli muhasebeciye verilen görev veya tarafların talebi üzerine araştırma yapılır. Bağımsız denetimin rutin olarak gerçekleştirilmesi denetçi ve denetim yapılan yer arasında müşteri ilişkisi gibi bir bağın oluşmasına neden olabilmektedir. Böyle bir bağın oluşması ise şirket yetkililerine hazırlanacak rapora etki edebilme gücü verebilmektedir.

Gelişmiş ülkelerde yaşanan skandallar sonucunda adli muhasebeyi daha çok kullanmaya başlarken ülkemizde de büyük skandalların yaşanmış olması ve hala da yaşanmasına karşın böyle bir durumun oluşmadığını görürüz. Gelişmiş ülkelerin adli muhasebeye geçmesinin sebebi adli muhasebenin yaşanan durumu hem hukuki hem de cezai boyutlarıyla ele almasıdır.

İşletmeler sahip oldukları imkanlar çerçevesinde ya şirket içindeki muhasebe departmanıya eğer böyle bir departmanı yoksa bir serbest muhasebeci ve mali müşavirlik(SMMM) bürosuyla anlaşarak muhasebe kayıtlarını tuttururlar. Muhasebecilerin tuttukları bu kayıtların genel kabul görmüş muhasebe kayıtlarına uygun olması ve gerçeği yansıtmaları gerekmektedir. Kısaca söylemek gerekirse muhasebecilerin görevleri kayıt tutmaktır. Denetçinin görevi ise tutulan bu kayıtların standartlara uygunluğunu ve gerçekliğini denetlemektir. Araştırmasının sonucunda taraflara, sermaye piyasaları kurumu(SPK) ve BDDK gibi yetkili kurumlara hazırladığı raporu sunmakla yükümlüdür. Denetçinin kayıtların doğruluğunu incelemesi adli

muhasabe ile ortak yanlarındandır ancak adli muhasebeci bu işlemi gerçekleştirirken daha şüpheli, daha irdeleyici davranır. Ayrıca tüm denetim gelim ve tüme varım tekniklerini kullanarak olayları derinlemesine inceleyerek sonuca ulaşmaya çalışır.

Yatırımcılar bir şirkete yatırım yapmadan önce şirkete yönelik daha önce yapılmış bağımsız denetim raporlarını incelerler. Bağımsız denetim raporunda şirket kayıtlarının güvenilir olduğu ayrıca hile durumunun mevcut olmadığı ifade edilmiş olsa da tüm işlemlerin tamamen doğru olduğunu söylemek mümkün değildir. Bağımsız denetçi araştırma yaparken kendisinden beklenen şey muhasebe kayıtlarının doğru şekilde hazırlanıp hazırlanmadığı, muhasebe standartlarını taşıyıp taşımadığı ve güvenilirliği hakkında rapor hazırlaması beklenmektedir. Bağımsız denetçinin bu görevler haricinde ekstra iş olarak hile ve yolsuzluk araştırmacılığı yapması tam olarak beklenemez.

Adli muhasebe için elbette var olan hilenin ortaya çıkarılması diyebiliriz ancak amaç sadece bu olursa normal bir bağımsız denetim hizmetinden farkı kalmamaktadır. Adli muhasebe hileyi çıkarmakla birlikte bu hile nasıl yapılmış, kimler tarafından yapılmış, yapılan hile sonucunda ne kadar zarar meydana gelmiş ve kimler bu zarardan etkilenmiş vb. gibi konuların hepsine geniş bakış açısıyla bakar hazırladığı geniş çaplı araştırmasını işletmelere, avukatlara ve mahkemeye sunar.

Şirketler ve ekonomi açısından yapılan her hile ve yolsuzluğun küçük veya büyük fark etmeksizin çeşitli etkileri ve kayıpları meydana getirmektedir. Bu kayıplar da daha büyük olayları peşinden getirmektedir. Özellikle büyük çaplı ve borsada işlem gören şirketler haklarında kötü dedikoduların bile çıkmasını istemezler, yapacakları en ufak hata ve hileler marka değerinin düşmesine borsadaki hisselerinin fiyatlarının düşmesine ve imajının zedelenmesine kadar birbirine bağlı zincirleme olayların yaşanmasına neden olacaktır (İSMMMO, 2013). Tabi ki bu durum büyük firmaların hile yapmadığı anlamına gelmez. Enron ve Worldcom şirketleri konuya önemli örneklerdir. Bu durumun sonucunda ise sadece işletme zarar görmez işletmede çalışanlar, işletmenin faaliyette bulunduğu dış çevre, işletmeye yatırım yapanlar ve hatta işletmeden aldığı vergi dolayısıyla ülke ekonomisi bile etkilenmektedir. Bağımsız denetimde bu hilelerin önlenmesi bağımsız denetçinin görevi değildir ve bu konuda herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır. Onun görevi sadece raporunu düzenleyip şirket iç kontrol sistemi yöneticilerine teslim etmekten ibarettir. Bundan sonrası yöneticilerin elindedir. Aslında Amerika’da ve ülkemizde yaşanan sorun tamda buydu. Bağımsız denetçi araştırma yapıp, raporunu hazırlıyor ancak herhangi bir yaptırım durumu söz konusu olmuyordu.

Adli muhasebede ise raporunu hazırlayıp işletme yöneticileriyle birlikte adli makamlara da sunar ki bir daha aynı olaylar yaşanmasın. Bu noktadan bağımsız denetimin sorumluluğu işletme yöneticileri ve bilgi almak isteyenlerle sınırlıyken, adli muhasebenin işletme ve taraflar dışında adli makamlara da sorumluluğunun olması faaliyetlerini yürütürken daha cesaretli adımlar atabilmesi sağlamaktadır.

Adli muhasebe ve bağımsız denetimin başka bir ortak noktası vardır; işletmelerin tuttukları finansal tablolar ve muhasebe kayıtlarının kanunlarla belirlenmiş usul ve şekillere uygun olması gerekmektedir. Bu açıdan hem adli muhasebe hem de denetçilerin yaptıkları faaliyetlerde bu konuyu göz önünde tutmak zorundadırlar. Adli muhasebe araştırması bağımsız denetime göre daha uzun sürede gerçekleştirilmektedir ve adli muhasebeci araştırmasını yaparken eskiden yapılmış çalışmaları çok az kullanma ihtiyacı duyar. Olayların genişlemesine inceleyerek tümünden gelim ve tüme varım gibi tekniklerle olayları her yönüyle ele alır.

Bağımsız denetimde yaşanan sorun olarak nitelendirebileceğimiz bir husus şudur ki; bağımsız denetçi araştırmasını yapmadan önce ve yaparken çalışan personellerin bilgisi olmadan gerçekleştirememesidir. Denetim aşamasında bu durum yapılan araştırmanın sağlığı açısından olumsuz sonuç doğurabilme kapasitesine sahiptir. Adli muhasebe bu olumsuzluğun yaşanmaması ve araştırmanın sağlıklı yürütülebilmesi açısından araştırmasını çalışanlardan gizli yapabilmektedir (Ronallo'dan aktaran Pamukçu, 2017).

1.3. ADLİ MUHASEBECİ ve DENETÇİ ARASINDAKİ FARKLAR

Muhasebeciler ve denetçiler genelde işin rakamsal boyutlarıyla meşgul olurlar. Adli muhasebeciler ise işin hukuki boyutu, sosyal boyutu ve zarar görenleri göz önüne alırsak işin insani boyutlarıyla ilgilenirler.

Adli muhasebeciler yargı mensupları, avukatlar ve muhasebeciler arasında bilgi alışverişine yardımcı olurlar. Muhasebecilerin elindeki sayısal verileri alıp, bu verileri analiz edip yargı mensuplarının ve avukatların anlayabileceği şekle getirerek taraflara sunarlar. Taraflar arasında adeta köprü görevindedirler. Meydana gelen olay ve uyuşmazlıkların sonuca ulaştırılmasında yardımcı olurlar(Pazarçeviren, 2005).

Adli muhasebeci ve denetçi arasındaki diğer farkları şu şekilde sıralamak mümkündür(Toraman vd., 2009);

a. Denetçinin görevi tutulan kayıtların standartlara uygunluğunu denetlemektir, adli muhasebecinin görevi ise hile araştırması yapmaktır.

b. Denetçinin görevi SPK VE BDDK gibi kurumların hazırladığı standartlara göre şirket kayıtlarını incelemekten ibaret iken adli muhasebeci ise yapılan hilelerin sonuçlarıyla da ilgilenmektedir.

c. Denetçi görevini yerine getirirken vazifesi sadece rapor tanzim etmektir, denetçinin başkaca bir yaptırım veya sorumluluğu bulunmaz. Adli muhasebe de durum çok farklıdır. Hile yapılmış mı, hileyi yapanlar ve hileden zarar görenlerin tespitine kadar hatta zararın kimlerden tazmin edileceğine kadar geniş konularla ilgilenir.

d. Denetçinin araştırması sonucunda kendi görüşlerini ifade ettiği raporunu tanzim ederken şunun farkındadır ki; raporunu okuyacak kişiler zaten muhasebenin içindeki insanlardır. Bu yüzden raporunda yüksek seviyede teknik ifadeler kullanmasında sakınca görmez. Adli muhasebede durum böyle değildir. Adli muhasebecinin hazırlayacağı raporu okuyacak kişiler genelde muhasebe mesleğinden uzak olan hukuk çalışanlarıdır. Bu yüzden raporunu hazırlarken sade ve anlaşılabilir bir dil kullanması raporunu okuyan herkesin anlayabilmesine olanak sağlayacaktır.

e. Adli muhasebecilerin denetçilere nazaran daha stresli bir ortamı olan yargılama faaliyetleri içinde yer almaları suç ve suçlu psikolojisini kavrayabilme olanağı vermektedir. Denetçilerin böyle bir imkanları yoktur. Adli muhasebeciler bu avantajlarını kullanarak şirket iç kontrol sistemi yöneticilerinin nasıl hilelere başvurabildiklerini ve bunları hangi yollardan yaptıkları hakkında yetkinlik kazanmalarını sağlamaktadır. Bu sayede adli muhasebeciler denetçilere nazaran farklı bakış açısıyla bakmalarını sağlamaktadır.

f. Denetçiler araştırmalarını yaparken önceden yapılmış denetim raporlarından faydalanırken veya önceki denetçilerle görüşebilme imkanı var iken adli muhasebecinin böyle bir imkanı yoktur. Araştırmasını yaparken kendi bilgi ve tecrübelerini kullanmalıdır aksi takdirde raporunun başkalarından etkilenebilme durumu mevcuttur. Bunların haricinde adli muhasebecinin denetçiye göre bir avantajı ise; adli muhasebeci hile araştırması yaparken e postalarından, kamera kayıtlarına kadar bir çok argümanı inceleme imkanı bulunmaktadır (Akal, 2014).

1.4. ADLİ MUHASEBECİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

Adli muhasebecilerin görevlerini yerine getirirken sahip olduğu veya kullandığı teknik ve becerilerden çalışmamızda çokça bahsedildi fakat bu teknik becerilerin yanında adli muhasebecilerin sahip olması gereken birtakım kişilik özellikleri de vardır. Çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde bilirkişinin sahip olması gereken kişilik özellikleri bölümünde bu konu detaylıca anlatıldığından bu kısımda birkaç özelliği kısaca şu şekilde sıralayabiliriz(Bozkurt, 2000a):

- I. Sezgi ve mesleki karar verebilme:** bilirkişi yönetmeliğine bakıldığı zaman bizlere “bağımsızlık” diye bir kavramdan bahsetmektedir. Bu kavram(bağımsızlık) bizlere bilirkişinin görevini yaparken hiçbir makam ve kurumdan etkilenmeden kendi fikirlerini ve gerçekleri yansıtmayı gerektirdiğini ifade etmektedir. Adli muhasebeci için de söz konusu durum aynı şekildedir. Yaptığı araştırmada kişi veya makamdaki etkilenmeden sadece kendi sezgileriyle hareket etmelidir ve bu doğrultuda net bir tablo çizmelidir.
- II. Yaratıcılık:** adli muhasebeci elbette muhasebe standartlarına hakim kişidir ancak yaptığı çalışmada sadece muhasebe standartlarıyla yetinmez, olay hakkında farklı bakış açıları geliştirerek olayların arka yüzüyle de ilgilenir.
- III. Psikoloji bilgisi:** adli muhasebecinin ana görevi, var olduğuna inanılan fakat somut delillerle İspat edilememiş hileleri ortaya çıkarmaktır. Kendisinin yargısal faaliyetlerin içerisinde olması suç psikolojisinden tecrübe kazanmasını sağlamaktadır. Suç işleyen kişilerin hangi psikolojiye sahip olduğunu ve ne tür davranışlarda bulunduğunu bilmesi işe nereden başlayacağını bilmesine olanak sağlamaktadır.
- IV. İletişim kurabilme ve meraklı olmak:** adli muhasebecinin mesleki yeterliliklere sahip olması kadar sahip olduğu bilgileri ifade edebilecek kadar da özgüvenli ve iletişim gücünün yüksek olması gerekmektedir. Adli muhasebe alanındaki gelişmelere karşı meraklı olmalı ve araştırmalar yapmalıdır.

1.5. ADLİ MUHASEBE AŞAMALARI

Adli muhasebeciye verilen her görevin kendine özel durumları ve dolayısıyla bu görevi yerine getirmenin farklı aşamaları mevcut olabilir ancak genel manada aşağıdaki aşamalardan bahsedebiliriz(Pazarçeviren, 2005):

1. Müşteriyle buluşma: Bu aşamanın en iyi tarafı sorunu yaşayan kişilerle görüşerek sorunu bizzat olayın içindeki taraflardan dinlenilmesi ve sorunun ne olduğunun anlaşılması açısından önemlidir.
2. Çatışmanın tespiti: İlk aşamada taraflar bulundu, görüşüldü ve yaşadıkları sorunları dinledi. İkinci aşamada ise uyuşmazlığa neden konu belirlenmelidir.
3. Başlangıç araştırması ve eylem planının hazırlanması: Eylem planından önce ön araştırma yapılmalı sonraki aşamada elde ettiğimiz veriler doğrultusunda hedefler belirlenip, yöntem tespit edilip sonuca ulaşmak için bu yöntemden yararlanılır.
4. Doğru kanıtların elde edilmesi: Dava niteliğine göre gerekli olan tüm evraklar eksiksiz incelenmeli hatta varsa taraflarca alınmış bilirkişi raporları okunmalı ve kendisine fikir sağlayacak olan kaynaklar taranmalıdır.
5. Analiz: Dava niteliğine göre mali kayıplar hesaplanır ve yapılan işlemler özete dökülür ve gerekli hesaplamalar yapılırken bunlar grafik ve tablolardan yardım alınarak yapılır.
6. Rapor hazırlanması: Adli muhasebecinin görüşlerini ve bulgularını yansıttığı yerdir. Yaptığı araştırmanın boyutuna veya ortaya çıkan sonuçlara göre farklı farklı bölümlerde raporunu hazırlar.

1.6. ADLİ MUHASEBECİLİK MESLEĞİNDE DAVA DESTEK TÜRLERİ

Günümüz şartlarına bakıldığında zaman sosyal koşullar çok hızlı değişmektedir. Bu değişim karşısında ekonomik olarak işlenen suçlar sürekli olarak şekil değiştirmekte ve artmaktadır fakat hukuk sistemimizin bu hıza yetişmesi globalleşen dünya düzeni açısından bakıldığında mümkün gözükmemektedir(Topçuoğlu, 2012). Ana görevleri hukuki uyuşmazlıkları çözmek ve işlenen suçlar sonucunda adaleti yerine getirmek olan mahkeme hakimleri ve taraf vekili sıfatıyla mahkemelerde yer alan avukatlar o kadar farklı olaylar ve durumlarla karşı karşıya geliyorlar ki karşılıklarına çıkan her konu hakkında teknik bilgiye sahip olmaları olanaksız hale gelmiştir.

Meydana gelen bu durum avukatların ve yargı mercilerinin alanlarında uzman kişilerin bilgi ve becerilerinden faydalanmak üzere yardım almalarını kaçınılmaz hale getirmiştir(Deryal, 2012).

Konuya farklı bir açıdan bakacak olursak avukatlar açısından bakıldığı zaman kendi uğraş alanlarına göre iş avukatı veya boşanma avukatı şeklinde ayrımlar duyabilmek mümkündür ancak hakimler için böyle ayrımlardan bahsetmek mümkün değildir. Süreç olarak bakıldığı zaman hakimlerin de yerlerinin değiştirildiğine veya kendi isteğiyle farklı bir mahkemeye geçtiğine sıklıkla şahit olabiliyoruz. Örneğin iş mahkemelerinde işçilik alacaklarına bakan bir hakim, aile mahkemesine geçtiği zaman ise daha önce baktığı davalardan çok farklı konulara bakmak zorunda kalmaktadır. Hatta şunu da söyleyebiliriz ki, iş mahkemelerinde SGK konularına bakan bir hakim, işçi alacakları ile ilgilenen normal bir iş mahkemesine geldiği zaman bile dosyalara alışması zaman alabilmektedir.

Yargı sistemine bakıldığı zaman muhasebenin adli muhasebe kavramı ile birlikte yargıya taşındığını görebiliriz. Adli muhasebe yargıya taşınmış bir konunun araştırılması, sonuca varılması ve suç işleyenlere gereken cezanın verilmesi konusunda adalet sistemine yardımcı olan bir sistemdir.

Adli muhasebeye bakıldığı zaman farklı kaynaklarda farklı sınıflara ayrıldığını görmek mümkündür. Örneğin; bir kaynak adli muhasebenin dava öncesi veya davanın devam ettiği aşamada yapılan araştırma süreci ve gerçekleşen olayla ilgili zarar gören kişilerin belirlenmesi, belirlenen kişilerin zararının tespit edilmesi ve bu zararın giderilmesi şeklinde ikiye ayırmıştır(Ojo'dan aktaran Erkuş ve Meriç, 2016). Bu durumun yanında başka bir kaynaktan adli muhasebeyi dava öncesi destek, dava desteği, uzman tanıklık ve anlaşma sonrası destek şeklinde dört ana gruba ayırmıştır(Amerikan Yönetim Birliği(AMA)) fakat farklı kaynaklara özellikle ülkemizde yazılmış tez ve makalelerde adli muhasebeyi üç ana grupta ele alındığı görülebilir. Adli muhasebenin sağladığı hizmetleri üç ana bölüme ayırmak mümkündür(Akyel, 2012).

- a. Dava Destek Danışmanlığı (Hukuki Destek)
- b. Uzman Şahitlik (Bilirkişi Tanıklığı)
- c. Hile Denetçiliği veya Araştırmacı Muhasebecilik (İdari Destek)

1.6.1. Dava Destek Danışmanlığı

Konunun mahkemeye taşınmadan önce veya mahkemeye taşındıktan sonra taraflara sağlanan muhasebesel destektir. Adli muhasebeci dava destek danışmanlığında ortaya atılan iddiayı araştırmak için gerekli olan belgeleri toplar, topladığı bu belgeleri inceler ve ortaya atılan iddianın ne derece doğru olduğunu destekler veya onu yanlış çıkartır. Kendisi yaptığı araştırmalardan notlar alır ve varsa karşı tarafın bilirkişi raporlarını inceleyip, davanın sonuca ulaştırılması için yapılan müzakerelere katılıp taraflara destek olmak adli muhasebecinin görevlerindendir. Örneğin; bir şirketin hile vb. bir faaliyet gerçekleştirmesi sonucu meydana gelen kayıpları, zarar gören tarafların tespit edilmesi ve sorunun hangi aşamada meydana geldiğinin tespit edilmesi adli muhasebecinin dava destek danışmanlığı kapsamındaki görevlerindendir ancak şunu ifade edelim ki adli muhasebecinin dava destek danışmanlığı pozisyonunda verebileceği hizmet alanı çok geniştir. Bu kapsamda; patent haklarıyla ilgili çıkan sorunlar, yolsuzluk ve hile yapılması sonucu ortaya çıkan sonuçlar, bu faaliyetler sonucu oluşan hasar ve zararların belirleme çalışmaları, taraflar arasında yapılan sözleşmelerde tarafların sözleşmeye uymaması sonucu oluşan uyuşmazlıklar, sigorta işlemlerinden oluşan uyuşmazlıklar, şirketlerin iflas davaları, şirketler arasında birleşme veya ayrılma konuları vb. birçok önemli konu bilirkişinin dava destek uzmanlığı kapsamında verebildiği hizmetler arasındadır(Bozkurt, 2000).

Adli muhasebecinin bu tarz hizmetleri yaparak yargı mensuplarına çeşitli faydalar sağlamaktadırlar. Bunları aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz(Toraman vd., 2009).

1. Adli muhasebecinin yaptığı hizmet kamu görevi statüsündedir. Bu yüzden yapacağı araştırmanın doğruluğu adaletin yerine getirilmesi için çok önemlidir. Bu açıdan adli muhasebeci ortada olan iddiaları ele alır, gerekli araştırmasını yapar ve bu iddialar doğruysa neden doğru ya da yanlış ise neden yanlış olduğunu kesin belgelerle ortaya koyar.
2. Eğer yaptığı araştırma sonucunda ortaya atılan iddialar gerçek ise bu iddialara konu olan faaliyet sonucunda bir takım zararlar ve kayıplar meydana gelmiştir. Kayıpların olduğu alanlarda gerekli belgeleri toplar ve zararların boyutunu ölçmek için incelemeler yapar.
3. Açılacak olan davalar ile ilgili kendi hazırlığını yaparak gelebilecek soru ve itirazlara karşı cevap verebilmek için elindeki belgeleri gözden geçirir. Bu aşama çok önemlidir çünkü önceden yaptığı hazırlıkların eksiksiz olması dava

sürecini de etkileyecektir. Dava aşamasında ortaya çıkabilecek sorunlar için her seferinde ayrı bir çalışma yapması davaların uzamasına neden olacağı için adli muhasebeci gelebilecek veya oluşabilecek her tarz da olay\itirazlara önceden hazırlıklı olabilmesi elindeki belgeleri çok iyi incelemesinden geçmektedir. Kendisi bu konuların her senaryosuna göre hazırlığını yaparak hazırladığı belgeleri kendisinden bu araştırmayı talep eden tarafa verir.

4. Adli muhasebecinin dava aşamasındaki görevi ise; dava konusu hakkında genel bilgilerin verilmesi gibi konularda yardımları olabilmektedir.

Adli muhasebecinin dava destek danışmanlığı kapsamında yaptığı bütün bu faaliyetleri iş yapma biçimine göre iki gruba ayırabilmek mümkündür(Pazarçeviren ve yüksel, 2005).

1.6.1.1. Gerekli verilerin ortaya konulması

Her ne kadar adli muhasebe hukukla bağlantılı olsa da avukatlar genel olarak muhasebeden uzak bir meslek icra ederler. Bu yüzden bazı davalarda gerekli belgelerin nasıl toplanacağı hakkında bilgi sahibi olmayabilirler. Tam da bu noktada dava destek danışmanlığı devreye girmekte ve avukatlara ihtiyacı olacak bilgi kaynaklarını kendilerine göstermektedir.

1.6.1.2. Toplanan verilerin analiz edilmesi

Verilen toplanması ne kadar önemliyse, toplanan verilen en doğru şekilde yorumlanıp, analiz edilip son olarak da anlaşılabilir bir rapor haline getirilmesi büyük önem arz etmektedir. Dava destek danışmanlığının eldeki bilgilerin analiz edilmesi ve rapor tanzim etmesi açısından bilirkişilikle benzerlik gösterdiğini söylemek mümkündür.

Türkiye'deki uygulamaya bakıldığı zaman adli muhasebe açısından mahkemelerde bilirkişilik müessesinin kullanılması dolayısıyla adli muhasebeciler dava destek danışmanlığı kapsamında avukatların delillerini güçlendirebilmek için konunun uzmanı olarak adli muhasebeciden konuyla ilgili destek alınabilmektedir. Adli muhasebeci yukarıda bahsedildiği gibi eldeki verileri inceler, bunları analiz edip rapor haline getirir ve avukatlara verirler. Avukatlarında bu raporu alıp uzman görüşü olarak

mahkemeye delil niteliğinde sunduklarına sıkça şahit olmak mümkündür. Adli muhasebeciler için de bu durumun ciddi gelir getirdiğini söylemek yanlış olmaz.

1.6.2. Hile Denetçiliği ve Araştırmacı Muhasebecilik

Araştırmacı muhasebecilik ceza konularında karşımıza çıkmaktadır. Rüşvet, dolandırıcılık, hırsızlık gibi olayların incelenmesi ile olay ortaya çıktıktan sonra değil, olayın öncesinden itibaren talep edilmesiyle de başlayabilir(Çukacı ve diğerleri, 2005).

Adli muhasebecilerin araştırmacı muhasebecilik ve hile denetçiliği sayesinde birçok faydasının olduğunu söylemek mümkündür. Bu faydaları kısaca şu şekilde sıralayabiliriz(Pazarçeviren, 2005);

1. Adli Muhasebenin temelinde var olan ana amaç, bir işletmede var olduğuna inanılan bir hilenin henüz somut bir delille ispat edilememesi sonucunda bu şüphelerin kanıtlanarak sonuca ulaştırılmasıdır. Aynı şekilde araştırmacı muhasebecilik ve hile denetçiliği görevini üstlenen adli muhasebecinin var olduğuna inanılan ve birçok şüphenin meydana gelmesine sebep olan işletmelerin bu işlemlerini belgelerle ve kesin sonuçlarla sonuca ulaştırması,
2. Araştırmacı muhasebecilik ve hile denetçisi vasfı olan adli muhasebeci işletmelerin mevcut durumdaki genel ahvalini analiz eder. İşletmenin hali hazırdaki durumunun ne olduğu ve daha başarılı bir işletme olabilmesi için neler yapabileceğini kendilerine öneriler şeklinde sunmak,
3. İşletmenin herhangi bir sebeple elinden çıkan varlıklarının geri alınabilmesi veya mevcut durumda elinde bulundurduğu varlıkların korunması ayrıca işletmenin mevcut durumunun yükseltilmesi ve iyileştirilmesi kapsamında destek sağlamak,
4. Üzerinde çalıştığı konu ile alakalı varsa farklı alanlardaki uzmanlarla beraber şirketin koordineli çalışabilmesinin alt yapısını hazırlamak,
5. Yapacağı çalışmalar sonucunda işletmenin varlıklarını bu şekilde alamayacağına ve bunun sonunda varlıklarını geri alabilmesi için dava açması gerekirse bunun için kendilerine yardımcı olmaktır.

1.6.3. Uzman Tanıklık(Bilirkişi Tanıklığı)

Uzman tanıklık kavramı İngilizcede “ Expert Witness” şeklinde ifade edilirken dilimize uzman tanık veya uzman şahitlik şeklinde geçmiştir. Ülkemizdeki yargılama faaliyetlerinde kullanılan bilirkişilik sistemiyle benzerlik göstermektedir. Aralarında bir takım farklar olsa da ülkemizde adli muhasebecinin uzman tanık olarak mahkemeye katılması gibi bir uygulama olmadığından uzman tanıklık görevi çerçevesinde bilirkişilik sistemini kullandığımız için bazı kaynaklar uzman tanıklık yerine adli muhasebenin üçüncü faaliyeti olarak bilirkişiliği yazılabilmektedir.

Uzman tanık sıradan bir vatandaş gibi gördüğü veya duyduğu şeyleri değil edindiği tecrübeler doğrultusunda konuyla ilgili bilgi ve teknik durumları anlatan kişidir. Hakimler yaptıkları görev dolayısıyla hemen hemen her olay hakkında genel olan bilgilere sahip kişilerdir ancak bu bildikleri şeyler en genel bilgilerdir. Her konunun detayını bilmelerini beklemek doğru değildir. Bu yüzden davalarda gerek tanık olarak gerek se gerekli belgelerin toplanması ve yorumlanması açısından adli muhasebeciye sağladığı her hizmete ihtiyaç duyarlar.

Yargılama faaliyetlerine dahil olup uzman tanıklık yapmak isteyen kişilerin muhasebe standartları, vergi, işletme hukuku, meslek deneyimi gibi konularda üst seviyede bilgi sahibi olması gerekmektedir.

Uzman tanık; yasalara hakim, mesleki sorumluluğunun bilinciyle hareket eden, mahkemede gereken bilgiler doğrultusunda kendi araştırmasını yapıp bilgi ve belgeleri inceleyerek uzman tanıklık görevini yerine getirir. Hakim gibi olayları kavrayabilen ve olayları başlangıç ve bitişini öngörebilen bir kişiliğe sahiptir. Uzman tanığın mahkemede görev aldığını göz önüne alırsak, bilgi ve becerilerinin yüksek olması elbette mühimdir fakat bildiklerini mahkeme huzurunda ifade edebilme yeteneğinin yüksek olması da önemli bir konudur çünkü uzman tanığın görevi kendi alanında ki konularla ilgili sorunları çözüme kavuşturulmasına yardımcı olmaktır.

Adli muhasebecinin yeri geldiğinde mahkemede uzman tanık olarak görev alması olayın seyrini değiştirebilecek kapasiteye sahiptir. Adli muhasebecinin konunun uzmanı olması dolayısıyla konuyla bağlantısı olmayan konuları anlatmaktan kaçınırlar. Objektif bir gözle bildiklerini net ve anlaşılır biçimde ifade edebilmesi konunun daha iyi anlaşılması açısından öneme sahiptir(Pazarçeviren, 2005).

Mahkemelerde vatandaşların tanıklık yapamaya geldiklerinde gerek tecrübesizlikten gerekse de anlatacağı şeylerin kendine göre mühim olduğunu

düşünmelerinden dolayı hakimlerin sorduğu sorulara alakasız yerlerden cevap verdikleri ve mahkeme esnasında tarafların ve hakimın konuyla alakasız şeylerin anlatılmasından dolayı sürecin uzaması dolayısıyla gerildiğini görmek mümkündür. Bu sorunları yok edebilmenin en iyi yolu uzman tanıklıktır. Adli muhasebeci uzman tanık olarak sırayla şu görevleri yerine getirir(Bozkurt, 2000a):

- a. Kendisinin görevlendirileceği konuyla ilgili gerekli araştırmaları yapmak belge ve veri toplamak,
- b. Topladığı bilgi, belge ve evrakları inceleyerek kendisince bir sonuca varmaktır. Burada kendisince denmesinin sebebi uzman tanığın vazifesinin karar vermek değil karar verilmesine yardımcı olacak bilgilerin taraflara sunmakla görevli olmasındandır. Bu yüzden son aşamada ulaştığı bu sonuçları taraflara ve hakime sade, sübjektif ve anlaşılır şekilde ifade eder.

Uzman tanıklığın ilk aşaması dava destek danışmanlığı olduğunu ifade edebiliriz. Avukatlar kendilerine yardımcı olmaları amacıyla dava destek danışmanı olarak adli muhasebeciyi görevlendirir. Adli muhasebeci konuyla ilgili gerekli araştırmasını yapar ve sonuca ulaşır. Taraflar gerekli görürse konunun daha net anlaşılması için dava destek danışmanlığı görevindeki adli muhasebeyi yargılama sürecine dahil eder ve mahkeme huzurunda bildiklerini anlatarak karar verilmesine yardımcı olması istenir.

1.6.3.1.Uzman tanık ve bilirkişilik kurumu farkları

Bilirkişiler mahkeme tarafından seçilirken uzman tanıklar taraflarca da talep edilebilmektedirler. Bilirkişilik kurumu adli muhasebe ve uzman tanıklıkla karşılaştırdığında adli muhasebe ve uzman tanıklığın bilirkişiliğe göre daha kapsamlı bir uğraş olduğu görülür. Bir diğer husus uzman tanıkların bilgi birikimi, tecrübesi ve yetkinliklerinin daha üst seviyede olduğunu söylemek gerekir. İki kuruma da eşit derecelerde ihtiyaç duyulmaktadır fakat iki kurumunda bir takım farklılıkları mevcuttur. Uzman tanıkların kişilik özelliklerine bakıldığı zaman bilirkişiye göre daha araştırmacı, analitik düşünebilen, şüpheli kişilikleri daha baskın kişilerdir. Mahkemelerde bilirkişi olabilmek için yeminli mali müşavir veya serbest muhasebeci ve mali müşavir olmak yeterli olabilmektedir ancak uzman tanıklık yapmak isteyen kişilerin adli muhasebe uzmanı olduklarına dair sertifika sahibi olmaları gerekmektedir ve bu sertifikayı alabilme süresi bilirkişilikte olduğu gibi kısa süreli eğitimler sonucunda

alınmamaktadır(Çoban, 2013). Bu konuyu daha iyi anlayabilmek için bilirkişiliği bütün bir konu olarak ele almak gerekmektedir.

Adli muhasebenin bilirkişilikten bir farkı da bir konunun bilirkişi incelmelerinden geçebilmesi için konunun mahkemeye taşınması gerekmektedir fakat adli muhasebede böyle bir durum söz konusu değildir. Taraflar mahkemeden önce adli muhasebecilerden yardım alıp konuyu araştırabilmektedirler. Bu nokta bilirkişiliği ve adli muhasebeden en ayırt edici farkıdır.



İKİNCİ BÖLÜM

2. BİLİRKİŞİLİK KAVRAMI VE TANIMI

Bilirkişilik tarihine bakıldığı zaman bilirkişilik kurumunun hem adli muhasebe ile beraber hem de tek başına yeni bir uğraş olmadığı görülür. Kökeni çok eskiye dayanmaktadır. Eskiden beri ortaya çıkan uyuşmazlık ve problemlerin çözülmesinde bilirkişilerin teknik bilgi ve becerilerinden faydalanılmıştır. Günümüzde yargılama faaliyetleri içerisinde en önemli unsurlardan biri olan bilirkişilik, kendi uzmanlık alanında sahip olduğu bilgi, beceri ve tecrübesini kullanarak gerekli teknik bilgiyi gerek sözlü gerekse de yazılı şekilde hakimlere sunarak yargılama faaliyetlerinin daha hızlı ve doğru şekilde sonuçlandırılmasına yardımcı olan kişi veya kişilerdir.

Bilirkişinin sözlük manası; herhangi bir uyuşmazlık durumunda bilgi beceri ve teknik bilgisine başvurulmuş kişi ayrıca bilgi seviyesi yüksek kişi anlamına gelmektedir(Mecek, 2011). Literatürde farklı farklı tanımlara rastlamak da mümkündür;

Bir davada, çözümlenmesi davanın seyri açısından önem arz eden ve çözümlenebilmesi için teknik bilgi gerektiren konularda görüşü istenen üçüncü kişi ya da kişilere denilmektedir(Tanrıver, 2009).

Bilirkişi kendisinde bulunan teknik bilgisiyle hazırlayacağı raporla mahkemeye yardım eden kişi veya kişilerdir. Ayrıca bilirkişi hakim tarafından seçilir ve bu seçimde hakim bilirkişinin konusundaki uzmanlık ve bilgisine göre seçim yapar(Yıldırım vd.,2011).

Bilirkişiler tarafından oluşturulmuş hakime karar vermede kullanabilmesi için sunulan raporlar karara direkt olarak etki edebileceğinden raporu hazırlayan bilirkişilerin alanında yetkin, tarafsız, ön yargısız ve objektif şekilde rapor hazırlayıp görevlendirildiği mahkemeye sunması hayati öneme sahiptir

Yargılama faaliyetini yürüten hakimler her ne kadar verecekleri kararda kendi kanaatlerine göre karar verseler de çoğunlukla verdikleri kararların bilirkişi raporları doğrultusunda olduğu görülebilmektedir. Bilirkişilik bu açıdan yargılama alanında çok önemli bir yere sahiptir. Bu noktadan bakıldığında bilirkişiliğin önemi dile getirilse de uygulamaya bakıldığı zaman bilirkişilik müessesesinin saygınlığını eskisi kadar koruyamadığı görülebilmektedir(Tankut ve Ersoy, 2014).

Yargı sistemimizde daha önceleri bilirkişiliğin olmamasından dolayı meydana gelen boşluk farklı kelimelerle ifade edilmiştir. Örneğin kaldırılan usul kanunlarımızda “ehlihibre” ve “ehlivukuf” gibi kavramlar kullanılmışsa da “bilirkişi” kavramı artık yürürlükten kaldırılan tüm kavramların yerine kullanılmaktadır(Çınar, 2009).

2.1. BİLİRKİŞİLİĞİN HUKUKİ NİTELİĞİ

Bilirkişinin görev detaylarına bakıldığı zaman bilirkişiden dava sürecine dahil olması beklenmez. Bilirkişinin görevi kendisine verilen dava dosyasındaki bilgileri inceleyerek mahkeme hakimine açılan dava hakkında karar vermesine yardımcı olabilecek rapor hazırlamaktır.

Bilirkişilerin görevlendirilmesi belirli şartlara bağlıdır. Her dava konusu için bilirkişi görevlendirilmesi yapılması söz konusu değildir. Ayrıca bilirkişinin hazırladığı raporun hakim açısından tamamen bağlayıcı olması gibi bir durum da yoktur. Bu açıdan bakıldığı zaman bilirkişilerin üst düzey yetkilendirilmiş bir danışmanlık hizmeti gibi düşünöbilmek mümkündür(Deryal, 2001).

Bilirkişi incelemesini yaptıktan sonra raporunu tanzim ederek oluşturduğu bu raporu mahkemeye sunmakla yükümlüdür. Bilirkişi oluşturduğu bu raporun içeriğinde hukuki değerlendirmelerde bulunamaz ve kendince bir sonuca ulaşamaz. Hukuki değerlendirme yapıp, sonuca ulaşmak hakimın vazifesidir. Değerlendirme ve sonuca ulaşma kısmının hakimlerin görevi olması durumu hakim ve bilirkişilik arasındaki en önemli farklarındanır(Kaymakçı, 2014). Bilirkişi hakimın alanına girmeyen ve özel teknikler gerektiren konuları inceleyerek karar verilebilmesi adına hakime yardımcı olmakla yükümlüdür. bilirkişinin hakim yardımcısı konumunda olmasının bir göstergesi de bilirkişinin görevlendirilmesi ve faaliyetlerinin sürdürölmesinin hakimın gözetimi altında olmasıdır(Öntan, 2014).

Bilirkişilerin hakim yardımcılığı konumunda olmasının dolayısıyla hakimler bilirkişilerin verdiği raporların doğruluğunu incelemek durumundadırlar. Mahkemeye sunulan bilirkişi raporlarının taraflarında incelemesi için taraflara tebliğden itibaren iki hafta süre verilerek tarafların raporu inceledikten sonra rapora beyan ve itiraz sunmaları beklenir. İki haftalık süre sonunda ise mahkeme hakimi hem kendi kanaati hem de tarafların beyanları doğrusunda ya raporu kabul eder ya da gerekmesi durumunda tekrardan rapor alınmak üzere aynı bilirkişiye tevdi eder. Raporda herhangi bir kusur

olmasa dahi hakimlerin raporu olduğu gibi kabul etme zorunluluğu yoktur. Hakimler kendi kanaatlerini gerekçelendirerek bu doğrultuda karar verebilirler.

2.2. BİLİRKİŞİNİN SAHİP OLMASI GEREKEN KİŞİSEL ve MESLEKİ ÖZELLİKLER

Bilirkişi, görevini dürüstlük kuralları çerçevesinde bağımsız, tarafsız ve objektif olarak yerine getirir(BKY m.5/1). Yani bir bilirkişide öncelikli olması gereken özelliklerin başında dürüstlük, bağımsızlık, objektiflik gelmektedir. Bilirkişide olması beklenen özellikler her davaya göre değişebilmektedir ancak genel manada bilirkişinin kendisine tayin edilen konuda rapor tanzim edebilecek düzeyde teknik ve kişilik özelliklere sahip olması gerekmektedir. Bu konular aşağıda başlıklar halinde sıralanacaktır.

2.2.1. Dürüstlük

Bilirkişilerin sahip olması gereken en temel özelliklerden biri dürüst olmasıdır. Bilirkişi tanımına bakacak olursak bilirkişiler raporlarıyla hakimlere karar vermesine yardımcı olan kişi konumundadırlar. Hakimin doğru ve sıhhatli bir karar verebilmesi (her ne kadar takdir hakimin elinde olsa da) bilirkişinin yazdığı raporla doğrudan ilişkilidir. Nasıl ki hakimlerin dürüst olmasını bekleniyorsa hakimlerin kararını etkileyen bilirkişilerin de dürüst olması beklenen bir durumdur.

Bilirkişilerin dürüstlük kuralına aykırı davranması veya gerçeği yansıtmayan rapor hazırlaması durumunda Türk Ceza Kanunu'nun(TCK) 276. maddesi uyarınca cezai işlem uygulanması mümkündür. Bilirkişinin uyması gereken kurallar ve bilirkişide olması gereken kişilik özelliklerine genel olarak bakıldığında zaman hepsi birbiri ile bağlantılı ve biri olmasa diğerinin olmasının mümkün olmadığı faktörlerdir. Bilirkişi dosyayı inceleyip, rapor hazırlarken dürüst davranmıyorsa bu kişinin tarafsız veya bağımsız olmasını beklenmemelidir. Mesleki özeni olmayan, eksik ve hatalı işlem yapan bir bilirkişinin dürüst olmasını beklemek mümkün değildir.

Dürüstlük kavramı adaletin sağlanması açısından önem arz etmektedir. Kendisine mahkemeye vereceği rapor hakkında hukuksuz işlem yaptırmak isteyen

kişileri kendisini tayin eden mahkemeye bildirmesi de dürüstlük kavramı içerisindedir.

2.2.2 Tarafsızlık ve Bağımsızlık

Bilirkişilerin raporları hazırlarken bağımsız olması gerekmektedir bu bağımsızlıktan anlatılmak istenen bilirkişinin raporunu hazırlarken herhangi bir makamın veya bir kurumun etkisinde kalmamasını ifade etmektedir. Ayrıca bilirkişiyi tayin eden mahkeme hakiminin de bağımsız olması gerekmektedir. Taraflardan herhangi biri bilirkişinin hazırlayacağı raporun içeriği hakkında direktif veremeyeceği gibi aynı şekilde görevlendirmeyi yapan mahkeme hakimi ve mahkeme kalemi dahi bilirkişinin rapor içeriği hakkında bilirkişiyi uyaramaz, müdahalede veya herhangi bir direktifte bulunamazlar.

Bilirkişinin sahip olması gereken kriterlerden biri de bilirkişinin tarafsız olmasıdır. Bilirkişilerin hakim yardımcısı konumunda olduğu göz önüne alınırsa bilirkişinin taraflı şekilde hazırlayacağı bir rapor, kararın da yanlış verilme durumunda adaletin tecelli etmemesine neden olur. Bu durumun sonucunda ise hak kayıpları oluşur ve adalete olan güven sarsılır. Hakimlerin tüm taraflara eşit mesafede olması gerektiği bilinmektedir aynı şekilde bilirkişilerinde taraflara eşit mesafede olması gerekmektedir.

Yargılama faaliyetlerinde hakim yardımcısı konumunda bulunan bilirkişi yapacağı araştırma ve varacağı sonuç üzerinde hiçbir düşünce, inanç, makam ve kişiden direktif almadan objektif olarak görevini yerine getirmesi gerekmektedir(Tanrıver, 2010). Bilirkişi aldığı dosyalardaki konuları kendi hayat tarzıyla kıyaslayarak bir sonuca varmaktan kaçınmalıdır. Aynı şekilde yargılama faaliyetini yürüten hakimlerinde bu konuya dikkat etmesi gerekmektedir ayrıca hakimın bilirkişiye direktif verme durumu söz konusu olamaz. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi(AİHM) bilirkişinin tarafsız olmaması durumunda adil yargılanma hakkını çiğnemiş olacaklarını söylemiştir(Öntan, 2014).

Bilirkişinin tarafsız olması konusu bilirkişinin dürüst olması gerekliliği ile içi içedir. Dürüst olmayan bir kişinin tarafsız rapor hazırlayabilmesi beklenemez(Ersoy, 2000). Dürüst davranmayan ve görevini yerine getirirken şüphe uyandırıcı hareketlerde bulunan bilirkişilerin tarafsız olması beklenemez. Dürüstlük adil bir yargılama faaliyeti yapılabilmesi için önemli bir unsurdur fakat görevlendirilecek bilirkişinin dürüst olması

konusu ölçülebilir veya belgelendirilebilir bir durum olmadığından bilirkişiyi tayin edecek olan hakimlerin bu konuyu da göz önüne alarak, imkan dahilinde araştırma yaptıktan sonra bilirkişi ataması yapılan yargılama faaliyetlerinin sağlığı açısından olumlu olacaktır(Deryal, 2001). Bilirkişilik kurumu ve mahkeme arasındaki ilişkilere en çok yapılan eleştirilerin başında her zaman aynı bilirkişiler ile çalışılması konusu gelse de, aradaki güven bağının oluşması dolayısıyla mahkemenin yeni bilirkişilerle sorun yaşama korkusu da aynı bilirkişilerle çalışmaya devam edilmesine neden olmaktadır.

Bilirkişinin tarafsızlığını korumak adına bilirkişinin nasıl hareket etmesi gerektiğinin, hangi durumlarda taraflara ve mahkemeye başvurabileceğinin, raporunu oluştururken nelere dikkat etmesi gerektiğini, aynı zamanda mesleğini icra ederken uyması gereken kuralların ne olduğu gibi pek çok konu net biçimde kanunda ve bilirkişi yönetmeliğinde yazılmıştır. Aynı zamanda zamana ve şartların değişmesine göre gerektikçe yenilenmektedir.

Bilirkişi yönetmeliğine bakıldığı zaman bilirkişinin renk, dil, din ve ırk ayrımı yapmaksızın görüşünü bildirmeli ve tarafsızlığını korumalıdır denmektedir (BKY m. 9). Kanunlarımızda bilirkişinin tarafsızlığını koruması adına atılmış bazı adımlar olduğu görülmektedir. Bilirkişinin atanmış olduğu dosyanın herhangi bir tarafından kendisinden uzman görüşü istenirse veya bir konu hakkında hakemlik yapması istenirse bilirkişi tarafsızlığının korunması adına bu faaliyetleri kabul etmesi yasaklanmıştır(BKY m.9/2). Bilirkişinin tarafsızlığını güvence altına alınmak için getirilen başka bir şart ise; eğer bilirkişi atanmış olduğu dosyanın taraflarından biriyle veya tüm taraflarla iş ilişkisi mevcut ise bu dosyadan çekilmesi gerektiği söylenmiştir. Hatta bilirkişinin tarafsızlığı konusu o kadar önemsenir ki herhangi bir akrabasının bile dosyadaki mevcut taraflarla ilişkisi olsa verilen görevlendirmeyi kabul edemeyecekleri ifade edilmiştir(BKY m.9/3).

Adalet sistemi hassas dengeler üzerine kurulmuştur. Hakimler zeki insanlardan seçiliyor olsalar dahi, bu onların her konudan anladıkları anlamına gelmez. Onlarında birer insan olduklarını unutmamak gerekir. Hakimler ihtiyaç duydukları konularda dava dosyasını bilirkişiye gönderir ki en doğru kararı verebilsin. Bilirkişinin herhangi bir taraftan etkilenerek yanlış ya da eksik rapor hazırlaması ve bu doğrultu da karar verilmesi hak kayıplarına neden olabilmektedir. Bu noktadan bir kamu görevi olarak yerine getirilen bilirkişiliği icra eden kişilerin

azami ölçüde dikkatli olması ve raporu yazdıktan sonra da hem aklen hem vicdanen yazdığı raporu kontrol etmesi gerekmektedir.

Bilirkişinin bağımsız olmasıyla ifade edilmek istenen bir başka amaç vardır. Bilirkişi raporunu düzenlerken kimsenin görüşüne ihtiyacı olmayan kişidir. Hazırladığı raporu bilimsel dayanaklarla ve gerçeklere dayandırarak yazması gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığı zaman ne herhangi bir tarafın bilirkişiye ulaşarak dosya hakkında bilgi verip bilirkişinin etkilenmesine neden olmasına ne de bilirkişinin taraflara ulaşmasına ihtiyaç yoktur. Bilirkişi eğer dosya da eksiklik görürse veya ne yapması gerektiği tam olarak belirtilmemiş ise bu konuyu mahkeme kalemine veya mahkeme hakimine ifade etmelidir. Dosyanın ne amaçla kendisine tevdi edildiği detaylı şekilde öğrenilebilir.

2.2.3. Yetkinlik Ve Mesleki Özen

Mahkemelerde uygulamaya bakıldığı zaman çoğu hakim her dosyayı bilirkişiye göndermemektedir. Normalde kanunda da bu şekildedir ancak bazı hakimlerin her dosyayı bilirkişiye gönderdiği de bilinmektedir. Eğer hakim anlayamadığı teknik bir konu varsa hakim o konu ile ilgili dosyaya bilirkişi tayin eder. Bu noktadan bakıldığında görevlendirilen bilirkişinin kendi alanında yetkin olması beklenmektedir çünkü kendisinden istenen teknik konudaki bilgisini kullanmasıdır. Eğer bilirkişi kendi alanında yetkin değilse olaya uzman görüşüyle bakamazsa oluşturacağı raporun sağlıklı bir rapor olacağını söylemek mümkün değildir.

Bir başka konu ise bilirkişiden her ne kadar teknik bilgisini kullanması istense de oluşturacağı raporda herkesin anlayabileceği şekilde düşüncesini anlatabilmelidir çünkü kendisinden akademik bir yazı istenmemektedir. Kendisinden istenen, kendi uzmanlığıyla konuyu araştırıp hakim ve tarafların anlayabileceği şekilde ulaştığı sonucu rapor haline getirmesidir.

Bilirkişinin mesleğini icra edebilmesi için kendisine gereken en önemli husus elbette ki mesleki yeterliliğinin ve mesleğinde uzmanlığının olmasıdır. Aksi takdirde mesleğinin gerektirdiği bilgilere sahip olmayan birisinin mesleğini doğru şekilde icra etmesi mümkün değildir(Öntan, 2014). Bilirkişilerin faaliyet alanının mahkemeler olduğu göz önüne alınırsa bilirkişi olan birisinin uzmanlık bilgisi normal bir meslek icra eden kişilerin uzmanlık bilgisinden ve tecrübelerinden çok daha fazla birikime sahip

olması önem arz etmektedir (Deryal, 2001). Bilirkişi seçiminin objektif olmayan yollarla seçilmesi durumunda mesleki yeterliliğe sahip olmayan kişilerin çoğalmasına neden olacaktır.

Bilirkişinin alanında uzman olması gerektiği kadar bilirkişi seçiminin de uzman kişiler tarafından yapılması ayrıca önem arz etmektedir. Bilirkişiyi görevlendirmesi gereken kişinin hakim olması gerekirken çoğu mahkemede bu konunun mahkeme kalemine bırakıldığı bilinmektedir ve çoğu zaman tanıdık veya hatır gönül ilişkileri doğrultusunda bilirkişi görevlendirilebildiği de bilinen bir gerçektir(Öntan, 2014). Bu durum ise bilirkişilik kurumunun amacı dışına taşmasına sebep olabilmektedir.

Ülkemizde bilirkişi seçiminde herhangi bir sıra söz konusu değildir. Bilirkişi seçimi mahkeme hakimine bırakılmıştır. Bu yüzden mesleki yeterliliğe sahip bilirkişilerin akademik ünvanlara sahip olması bilirkişi olarak tayin edilmeleri üzerinde olumlu etki oluşturduğunu söyleyebilmek mümkündür.

Bilirkişi mesleğini icra ederken mesleki özenine riayet etmesi gerekmektedir. Dosya da yerinde inceleme gerekiyorsa yerine getirmeli, dosya da kendisince önemsiz görünse de tüm evrakları eksiksiz ve derinlemesine incelemeli, raporunu yalın dille yazmasının haricinde rapor yazarken hiç kimseden etkilenmeden gerçekleri yazmalıdır. Bilirkişiler yaptığı meslek itibarıyla adaleti yerine getirmede yardımcı rolü oynarlar. Sürekli olarak bu konunun ifade edilmesi konunun hassasiyetinden dolayıdır. Bir ülkede eğer adalet sistemi düzgün işlemiyorsa, haklı hakkını alamıyorsa bu durum usulsüzlük yapan kişileri cesaretlendirir ve ülkede adalet kalmaz. Bilirkişilik sisteminin getirilmesinin sebebi de zaten en doğru kararı verebilmek içindir. Bundan dolayı bilirkişinin işini düzgün yapması adalet terazisinin dengelenmesi için hayati rol oynamaktadır.

2.2.4. Güvenilirlik Ve Saygınlık

Bilirkişide olması beklenen kriterlerin başında güvenilirlik gelir çünkü uyumsuzluk sadece insanlar arasında değil bazen tüzel kişiler arasında da oluşabilmektedir. Bazen büyük bir şirkette çalışan yöneticiler dahi çalıştığı şirketi dava edebilmektedir. Mahkemeye intikal eden bu durum karşısında mahkeme konuyu araştırır, gerekli belgeleri toplar ve gerekli teknik konuları araştırması için bilirkişi tayin eder. Örneğin borsa da işlem gören büyük bir firmanın kayıtları firma

için hayati öneme sahiptir. Bilirkişinin bu bilgileri kamuoyuna sızdırması durumunda şirket için büyük risk oluşur.

Bilirkişi sorumluluğunun farkında olarak işini yapmalıdır. Şirket bilgilerini kullanması ve kendi menfaatine olacak şekilde kullanması yasaktır. Nasıl ki tarafsızlık ilkesinde bilirkişinin kendisin haricinde akrabalarının da ilişkisi olduğu bir dosyaya bilirkişi olarak atanmasına izin verilmemiştir aynı şekilde bilirkişi, defterlerini ve gizli belgelerini incelediği bir şirketin evraklarını kendisinin haricinde başka bir tanıdığı ile de paylaşamaz ve onun menfaatine olacak şekilde de bu bilgileri kullanamaz. Güvenirlilik konusu bilirkişiliğin ne denli sorumluluk gerektirdiğinin en güzel şekilde ifade eden sorumluluklardandır çünkü bilirkişinin incelediği belgeleri üçüncü kişilerle paylaşmaması gereken süre hakkında herhangi bir süre bulunmamaktadır. Bilirkişi mesleğinin gereği olarak kendini tanımalıdır. Bilirkişilik göreviyle ilgili mesleki saygınlığını korumalı ve tarafların adalete olan güvenini sarsacak hal ve hareketlerden kesinlikle uzak durması gerekmektedir(BKY. m.10/1). Bilirkişi saygınlığını korumak amacıyla kendisine verilen görevi en iyi, en doğru ve en kısa sürede layıkıyla yerine getirmelidir.(BKY. m.10/2).

Bilirkişi saygınlığı son zamanlarda giderek azalmaya başlanmıştır. Bu durumun en büyük nedeni bilirkişilerin göreve başlarken ettikleri yemini unutmaları ve bilirkişilik yönetmeliğini okumayı ihmal etmeleridir. Bilirkişi yönetmeliğinde bilirkişilere reklam yasağı getirilmiş ayrıca bilirkişilerin mahkemelere kendilerini dosyalara bilirkişi olarak tayin etmelerini istemelerini dahi yasaklamıştır.(BKY m.10/3). Bu noktada mahkemelere her türlü teklif ve öneri sayılabilecek durumlardan bile kaçınmaları istenmiştir fakat bilirkişiler mesleki saygınlıklarını unutup mahkeme mahkeme dolaşarak kartvizit dağıtmaya devam etmektedirler. Mahkemelerde yaşanan bu sorunu çözebilmek için atılması gereken en önemli adım mahkemelere bilirkişi seçiminde tevzi sistemin getirilmesidir. Bu sayede hem hiçbir bilirkişi dosya alabilmek için mahkeme mahkeme dolaşmayacak hem de çok yoğun bilirkişiler ve hiç doya alamayan bilirkişiler eşitlenmiş olacaklardır. Bu sayede adaleti sağlama da büyük rol üstlenen bilirkişiler arasında da adalet sağlanmış olacaktır.

Saygınlık ve güvenilirliğin birlikte yazılması tesadüfi değildir. Güvenilir olan bir bilirkişi bu güvenilirlik vasfını koruyabilmesi için güvenilirlik vasfından

ötürü elde ettiği saygınlığını kaybetmemesi istenmiştir. Bir kişinin kendine ve mesleğine saygınlığı yoksa güvenilir olmasını beklemek de doğru olmaz.

2.2.5.Kendini İfade Edebilme ve açıklık

Bilirkişinin görevi sadece rapor hazırlamak değildir. Aynı zamanda gerektiğinde taraflara ve hakimlere hazırladığı raporunu açıklayabilecek konuşma ve kendini ifade yeteneğinin de bulunması gerekmektedir. Mahkemelerde uygulamaya bakıldığı zaman hakim ve avukatların bilirkişilerden gerektiğinde dosyalar hakkında rapor dışında teknik bilgi amaçlı yardım alabildiğini göz önüne alırsak bilirkişinin bildiği bilgiyi karşı tarafa aktarabilme yeteneğinin gelişmiş olması kafalardaki soru işaretlerinin daha kısa sürede giderilmesi açısından önemlidir.

Ülkemizde hakimlerin bilirkişiye teknik konularda danışması olağandır fakat bilirkişinin uzman tanık faaliyetinde olduğu gibi mahkeme huzurunda teknik bilgisini anlatma türünde faaliyetler bulunmamaktadır. bu yüzden bilirkişinin çok dikkatli olması gerekmektedir. Hakimler istedikleri takdirde kendilerinden bilgi alabilmektedir ancak bu konuda taraflardan gelen talep ve görüşlerin oluşturulacak raporu etkileyebileceğinden bilirkişinin mümkün olduğunca taraflara iletişime geçmek yerine mahkemeye başvurması daha sağlıklı olacaktır.

Bilirkişi rapor hazırlarken her ne kadar konusunda uzman da olsa raporu okuyup ona göre karar verecek olan kişiler bilirkişinin taşıdığı teknik bilgiye sahip olmadıkları için bilirkişinin raporunu herkesin anlayabileceği açıklıkta yazması gerekmektedir.

Öz güvenli ve tecrübeli bilirkişilerin raporlarının daha kısa ve net olduğunu göz önüne alınırsa konunun çok da zor bir şey olmadığı anlaşılabacaktır.

2.2.6.Eğitim Düzeyi ve Teknik Bilgi

Bilirkişilerin eğitim düzeyinin yüksek olması oluşturulacağı raporların daha kaliteli olmasında büyük etkisi olacaktır. İş mahkemeleri hakimleri alacak dosyalarında avukat bilirkişilerle çalışmayı tercih ederken, iş kazasından kaynaklanan teknik konularda ise normal düzeyde bir mühendis yerine doktorasını tamamlamış üniversitelerdeki tecrübeli hocaları bilirkişi olarak seçtikleri

görülmektedir çünkü teknik konularda ne kadar eğitim seviyesi yüksek olursa o derece kaliteli raporun çıkarılacağını söylemek hiç de yanlış olmaz.

Bilirkişi olmak isteyen kişilerin eğitim düzeyi ne olursa olsun bilirkişi olabilmek için bilirkişi temel eğitimini almak zorundadırlar. Bu eğitim bilirkişilere yerine getirecekleri görevle ilgili teorik, pratik ve temel işlemlere yönelik eğitim olup 24 saatlik bir eğitimden oluşmaktadır. Bu 24 saatin on sekiz saati teorik konularından oluşurken, geriye kalan 6 saatte ise bilirkişi adayının pratik bilgisini geliştirmek adına uygulamalı faaliyetler içeren eğitim sürecidir. Bu eğitimi veren kurum ve kuruluşları bilirkişilik bölge kurulu ve bilirkişilik daire başkanlığınca belirlenmektedir.

Teorik eğitiminde; bilirkişiliğin ne olduğu, bilirkişinin yetkileri, yükümlülükleri, sorumlulukları, yargı hukuku, görevini yerine getirirken karşılaşılabileceği zorluk ve durumlar ile ilgili genel bilgilerin anlatıldığı eğitim sürecinden oluşmaktadır. Bu eğitim sürecine bilirkişilik daire başkanlığının belirlediği raporların şekline yönelik olan eğitimler de dahildir.

Uygulama eğitiminde; bilirkişinin görevini yerine getirirken tecrübesizlik yaşamaması adına örnek olaylar ve raporlar çözümlenerek bilirkişinin tecrübe kazanmasına yönelik çalışmalar yürütülmektedir.

Bilirkişiliğin yolu bu eğitimden geçmektedir. Bu eğitim olmadan bilirkişinin sicile kaydolması mümkün değildir. Eğitimden muaf olan kişiler ve bunların sahip olması gereken vasıflar bilirkişilik daire başkanlığınca ayrıca belirlenmektedir.

Bilirkişiler bu eğitimi aldıktan sonra görevlerini devamlı şekilde yerine getirseler de sicile kayıt tarihinden itibaren üç yılda bir aldığı eğitimi tekrar almaları zorunlu kılınmıştır. Üç yıl sonra alınacak eğitimin 6 saatten az olmaması gerektiği bu zorunluklar arasındadır ve ayrıca üçüncü yılın bitiminde bu eğitimi tekrarlamayan kişilerin eğitimi yenilemeye kadar yeniden bilirkişilik başvurusunda bulunmaları dahi yasaklanmıştır(BKY m.30/8). Bu eğitimin tekrarlanması konusuna o kadar önem verilmiştir ki bilirkişiler sicile kaydolurken sadece 3 yıllığına kaydedilirler. Üçüncü yılın sonunda eğitim alınıp tekrar başvurulmaları istenir.

Yetkili makamlarca ikinci bir emre kadar bilirkişilik temel eğitimlerinin durdurulması kararı verilmiştir. İleriki zamanlara da bilirkişilik temel eğitiminin

ders saatinin çok daha uzun olması veya bilirkişilik sınavının getirilmesi muhtemel durumlar arasındadır.

Yukarıda bahsedildiği gibi hakimler teknik bilgiye çok önem verir çünkü bilirkişinin teknik bilgisinin yüksek olması verilecek kararında sıhhatini etkileyebilecek kapasitededir. Bu noktada bilirkişinin elinde yeterli yayın ve kaynağının bulunması ya da alanında yüksek lisans doktora yapması konusunda ne kadar uzman olduğunu açıkça gösterir. Özellikle bir şirketin hile yapıp yapmadığı hususunda şirket defterlerini inceleyen bir bilirkişinin nasıl hile yapılır ve bu hile fark edilmeden nasıl kaydedilir gibi teknik muhasebe hilelerinde kendisindeki ufak teknik bilgi eksikliklerinin olması vereceği raporun doğruluğunu etkileyerek haksız bir tarafın haklı ve haklıyı da haksız duruma düşürür.

2.3. BİLİRKİŞİNİN YETKİLERİ

Bilirkişiye görevini yerine getirebilmesi için bir takım yetkiler verilmiştir. Bilirkişi bu yetkileri sayesinde bilirkişilik vazifesini daha iyi şekilde yerine getirebilme olanağı sunar. Bilirkişilerin temelde üç ana yetkisi bulunmaktadır. Bunlar;

- a) Çekinme yetkisi,
- b) Ücret ve masrafların talebi yetkisi,
- c) Bilgi alma yetkisi ve inceleme yetkisidir.

Bu yetkiler bilirkişinin kendine ve mesleğine olan saygınlığını koruma hakkı sunmuştur. Yeri geldiğinde gerekçesini göstererek dosyadan çekilebilir. Yere göre görevini daha iyi şekilde yerine getirebilmek için mahkeme hakimden ayrıntılı bilgi alabilir ve yaptığı çalışmanın karşılığını isteyebilme yetkisiyle de yaptığı çalışmanın ücretini isteyebilmesi gibi hayati noktalarda bilirkişiye yetkiler verilmiştir. Bu konular detaylı şekilde anlatılacaktır.

2.3.1. Bilgi Alma Yetkisi

Bilirkişinin vazifesini düzgün şekilde yerine getirebilmesi için kendisine verilen en önemli yetki bilgi alama hakkıdır. Bilirkişinin uyuşmazlık üzerinde kendi özel ya da teknik bilgiyi kullanabilmesi mevzu bahis konu üzerindeki somut belgeleri incelemesiyle mümkün olacaktır.

Hukuk Mahkemeleri Kanunu'nun(HMK) 278/3. maddesi uyarınca bilirkişi raporunu oluştururken ihtiyaç duyması durumunda ve eğer mahkemenin de bu konuda onayı olursa bilirkişiler tarafların bilgisine başvurabilir. Şunu unutmamak gerekir ki eğer mahkeme bilirkişinin taraflardan birinin bilgisine başvurabileceğine onay verirse taraflardan her ikisi de hazır bulunmadığı sürece diğer tarafta dinlenemez aksi takdirde bilirkişinin tarafsızlık ilkesine uymadığı hatırlanmalıdır.

Diğer bir husus HMK m.275/1. uyarınca dosyaya atanmış bilirkişi dosyada herhangi bir eksik evrak veya raporda gerekli bazı bilgilere ihtiyaç duyuyorsa görevlendirildiği mahkemeye iki hafta içinde bilgi verip, bu eksikliklerin giderilmesi için talepte bulunabilir.

2.3.2. Çekilme Yetkisi

Bilirkişiler haklı sebebe dayanmak koşuluyla mahkemeye bilirkişilikten çekilme dilekçesi sunarak bilirkişi görevini yerine getirmekten kaçınabilir(HMK M.270/2).

Bu çekilmede göstereceği mazeret kendisine tevdi olan dosyanın kendi alanına girmediği için olabildiği gibi bu durumun yanında farklı durumlar da mevcuttur. Bilirkişilerin sadece bilirkişilik mesleğini yapmadığına değinmiştik. Bilirkişi avukat, mali müşavir veya çok farklı mesleklere sahip olabilirler. Yaptıkları iş dolayısıyla şirketlerle bir takım ilişkilerde bulunabilirler. Örneğin daha önce bir şirketin avukatlığını ya da muhasebe işlemlerini yapan bir mali müşavir bilirkişiye çalıştığı ya da iletişimde bulunduğu şirkete ait bir davanın dosyası tevdi olunursa etik kuralları gereği bu durumu mazeret olarak gösterip çekilme yetkisini kullanabilme hakkı vardır. Öte yandan kendisinin artık taraf olan şirketle bağı kalmamış olsa dahi şirket avukatları rapora itiraz edip yeni bir bilirkişi isteyebilir bu ise davayı uzatır.

Bilirkişinin tarafsızlığı konusunda bilirkişilerin tarafsız olmasının adil yargılanma açısından önemli olduğu ifade edilmişti. Hukuk sistemimizde bilirkişinin tarafsızlığını koruyabilmesi için kendisine çekilme yetkisi verilmiştir(Durmaz, 2015). Bilirkişinin çekilme sebeplerinin başında aile ve akrabalık ilişkilerinin geldiği söylenebilir. Uygulamaya bakıldığında zaman bilirkişilerin kendilerine verilen dosyada akrabalık bağı dışında çok eski bir iş ilişkisi bulunsa dahi bilirkişilik yapmaktan

çekindikleri görülmektedir. bu durumun nedeni ise normal şartlarda bile verilen bilirkişi raporlarına yapılan itirazların çok fazla olması dolayısıyla bilirkişinin eski de olsa var olabilecek bir iş ilişkisi taraflara itiraz hakkı doğurabilmektedir. Bilirkişinin çekinme sebeplerinin başında aile ve akrabalık ilişkilerinin gelmesinin bir diğer sebebi ise şüpheyi yer vermemek içindir(Feyzioğlu, 2002).

Bilirkişinin çekinebileceği akrabalık ilişkileri kanunda belli kısıtlamalara bağlanmıştır. Kanuna göre bilirkişi, “taraflardan birinin nişanlılık veya evlilik bağının olması veya bu bağın sona ermesi, bilirkişinin alt ve üst soyundan kişiler olması, taraflardan biriyle evlatlık bağının olması ve son olarak taraflardan biriyle birinci, ikinci ve üçüncü dereceden de olsa kan hısımlığının olması” durumlarında bilirkişilik yapmaktan çekinebileceği bildirilmiştir(CMK m. 45/1). Bilirkişi sayılan bu akrabalık bağlarının haricindeki akrabalık bağları dolayısıyla çekinemeyecektir.

Bilirkişilik yapan kamu görevlilerinin kendilerinin bağlı bulunduğu kurumlara karşı açılan davalarda bilirkişilik yapamayacakları kanunda belirtilmiştir(CMK 64/3). Bilirkişilinin verdiği mazeretin geçerli olup olmayacağının kararını görevlendirildiği mahkeme hakiminin takdirindedir. Bilirkişi çekilme yetkisi konusunda dosya tarafları dolayısıyla en başta çekinme yetkisini kullanabileceği gibi yaptığı çalışmalar sonucunda da birtakım durumları fark etmesi dolayısıyla sonradan da çekinme yetkisini kullanabilir(Sevük, 2006).

2.3.3 Ücret Ve Masrafları Talep Yetkisi

Mahkemede bilirkişiye görevlendirme yaptığı takdirde bilirkişi ücretini davacıdan veya hem davacı hem davalı taraftan eşit olacak şekilde müteselsil olarak sorumlu tutar ve bu hususta bilirkişi ücretini yatırmaması için taraflara bir hafta kesin süre verir. Eğer taraflar bilirkişi ücretini yatırmazsa hakim HMK 325. Maddesi uyarınca dava karara bağlandığında davayı kaybeden taraftan alınmak üzere hazineden karşılanmasına karar verebilir.

2.3.3.1 Bilirkişi ücreti

Bilirkişiye ödenecek olan ücretin ne kadar olacağı her yıl resmi gazetede yayınlanmaktadır. En son 30 Mayıs 2019 tarihli resmi gazetenin ve 30789 sayılı kararnamede bilirkişilik asgari ücret tarifesi açıklanmıştır.

Yayınlanan kararnamenin 4. Maddesinde bilirkişi ücretinin tanımı şu şekilde yapılmıştır: bilirkişi ücreti, bilirkişinin kendisine tevdi edilen dosya hakkında rapor yazmak için harcadığı emek ve zamanın karşılığında ödenen ücrettir.

Aynı tarihli kararnamenin 6. maddesinin d bendinde Aile mahkemeleri, İş mahkemeleri, Kadastro mahkemelerinde görülen davalar için bilirkişiye ödenmesi 290.00 TL yazmaktadır ancak bu rakam bize ödenebilecek en düşük düzeyi göstermektedir. Uygulamada mahkemelerin bilirkişi asgari ücret tarifesinde belirtilen ücreti bilirkişiye ödemeleri durumunda hiçbir bilirkişi bulamayacaklardır. Yaptığımız gözlemlerde şuan da mahkemelerde ödenen bilirkişi ücretlerinin 550-600 TL civarında değıştiğini söyleyebiliriz ancak dosyanın karmaşıklık derecesinin artması veya ana dosya haricinde birden fazla klasör ekinin olması ve hepsinin incelenmesinin gerekmesi gibi sebeplerden dolayı bilirkişiye takdir olunan ücretin artmasına neden olmaktadır. aksi takdir de normal bir dosya ücretinin takdir edildiğı çok zor bir dosya için bilirkişi temin etmek hiç de kolay olmayacaktır çünkü bilirkişiler genelde daha kısa ve daha kolay ayrıca seri dosyaları almak istemektedirler. Bu durumun nedeni daha önce bahsedildiğı gibi bilirkişilerin bilirkişiliğı ek iş olarak yapmalarıdır. Ekstra kazanç elde etmek için bilirkişi olmuşlardır. Aslında olması gereken de bilirkişiliğı mesleklerinin yanında yapılmasıdır fakat gene de sabah uyandığında işe gider gibi adliyelere gelen ve mahkeme mahkeme gezip dosya isteyen bilirkişiler de yok değırdir.

Yukarıda bahsedilen bilirkişi ücretlerinde bazı durumlarda bilirkişiye ödenecek ücretin normalin üstünde de verilebileceğini ve bunun ile ilgili bazı maddelerin sıralandığını görürüz(2019 yılı bilirkişi asgari ücret tarifesi m.7). Bu durumlar;

- a. Eğer aranan uzmanlık alanında bilirkişi temininde güçlük çekiliyorsa,
- b. Dosya kapsamlı bir dosya ise veya dosyanın ekleri çok ise,
- c. Eğer dosyada keşif yapılması gerekliyse,
- d. Bilirkişinin dosyayı alması ve inceleme süresinin uzun olmasıdır.

2.3.3.2.Seri dosya ücreti

2019 yılı bilirkişi asgari ücret tarifesinin 9. Maddesini incelendiğinde seri dosyanın görevlendirilmesi hususunda görevlendirmeyi yapan mercinin uygun gördüğünde bilirkişi ücretinde indirim yapma hakkının bulunduğunu söylemektedir.

Bilirkişiler seri dosya almayı daha çok istemektedirler çünkü ana dosya için oluşturulan raporun şablonu serideki diğer dosyalar içinde rakamlar haricinde aynısı olmaktadır. Bundan sonra bilirkişiye kalan ana dosya için hazırladığı raporun taslağını kopyalamak suretiyle diğer dosyalara yapıştırmaktadır. Seri dosyalarda dinlenen tanıklar aynıdır. Davalı şirketin dosyalara sunduğu cevap ve itirazlar ve davacı vekilinin sunduğu belgeler genel itibariyle aynı olduğu için bilirkişinin işini bir hayli kolay hale getirmektedir. Bundan dolayıdır ki bilirkişiler samimi gördükleri mahkemelerden kendilerine seri dosya tevdi edilmesi için ricada bulunmakta sakınca bile görmezler çünkü daha az yorularak daha fazla kazanç elde edeceklerinin farkındadırlar.

2.4. BİLİRKİŞİNİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Bilirkişiye görevini yerine getirirken bir takım yetkiler verildiği gibi, görevini yerine getirirken veya getirmeden önce yerine getirmesi gereken bir takım yükümlülükler uymak zorundadır.

Bu yükümlülükler bilirkişi yönetmeliğinde şu şekilde sıralanmıştır;

- a. Davete icabet etme yükümlülüğü
- b. Yemin etme yükümlülüğü
- c. Haber verme yükümlülüğü
- d. Gerçeği beyan etme yükümlülüğü
- e. Tarafsız davranma yükümlülüğü
- f. Sır saklama yükümlülüğü

2.4.1. Davete İcabet Etme Yükümlülüğü

Bilirkişiler makul bir mazeret sunmadığı takdirde mahkemece çağrıldıkları durumda bu davete icabet etmekle yükümlüdürler. HMK'nın 269/1 Maddesi bilirkişilerin mahkemece tayin edildikleri gün ve saatte mahkemede bulunma zorunluluğundan bahsetmiştir fakat iş mahkemelerindeki uygulamalara bakıldığında zaman bilirkişilere sadece dosyada görevlendirme yapıldığı, bilirkişinin ise dosyayı ilerleyen günlerde fiziki olarak teslim aldığı görülmektedir. Mahkeme raporu tanzim etmesi için bilirkişiye 90 gün rapor tanzim süresi vermektedir. Bilirkişi bu süre içerisinde raporu hazırlayıp mahkemeye sunmak zorundadır. Zorunluluk

durumlarında ise bilirkişilerin mahkemelerden ek süre talep etme hakkı bulunmaktadır.

2.4.2. Yemin Etme Yükümlülüğü

Bilirkişiler göreve başlamadan önce yemin etme yükümlülüğünü yerine getirmek zorundadırlar. Bilirkişiye yemin ettirilmesindeki maksat bilirkişinin tarafsızlığını güvenceye almak, ayrıca bilirkişiye diğer yükümlülüklerini de hatırlatmaktır. Edilecek Yeminin şekli ve usulleri HMK'nın 271. maddesinde düzenlenmiştir.

Bilirkişiler bilirkişi bölge kuruluna veya bağlı bulundukları illerin adalet komisyonu huzurunda bir kez yemin ederler. Bu yeminden sonra görevlendirdikleri her dosya için ekstra bir yemin durumu söz konusu değildir. İlk yeminlerine bağlı kalınarak görevlendirme kağıtlarının üzerinde bu yemini hatırlatan ifadeler yer verilir.

Bilirkişiye yemin verdirilmesindeki amaç bilirkişinin kendisine verilen görevi gerçeğe uygun ve tarafsız şekilde hazırlaması için bilirkişinin bu yemini düşünerek vicdanen kendisini sorgulaması ve mantığa ve bilime uygun rapor hazırlamasıdır(Sevük, 2006). Bilirkişiler sadece gerçek kişilerden oluşmamakta aynı zamanda gerçek bilirkişilerce kurulan ve tüzel kişiliğe sahip bilirkişilik şirketleri de mevcuttur. Tüzel kişilerin görevlendirilmesi durumunda tüzel kişi adına rapor hazırlayacak olan kişi veya kişilerin yemin etmesi gerekmektedir(Gürelli, 1967).

2.4.3. Haber Verme Yükümlülüğü

Bilirkişiler kendisine tevdi olunan dosya veya konunun kendi uzmanlık alanına girmiyorsa buna HMK 275. Maddesi uyarınca 1 hafta içerisinde görevlendirildiği mahkemeye bildirmek zorundadır. Bu noktada bilirkişilerin yapacağı en doğru davranış kendisine tevdi edilen dosyayı almak üzere mahkemeye geldiği zaman, dosya kapağında bulunan bilirkişi teslim tutanağını imzalamadan önce dosyayı genel manada gözden geçirmesidir. Mahkemelerde iş yoğunluğundan dolayı yanlış alandaki bir bilirkişiye dosya tevdi edilmiş olabilir veya dosyada olması gereken bir belge gelmeden görevlendirme yapılmış olabilir, bilirkişi dosyayı teslim almadan önce bu konuları incelemelidir. Bu tutum bilirkişinin de gereksiz efor sarf etmesinin önüne geçebilirken bu davranış biçimini uygulayan bilirkişilerin

çok az olduğunu görülmektedir. Bilirkişiler dosya teslim alıp evine veya ofisine götürüp bir köşeye bırakmakta, duruşma gününün az kalmasını beklemektedir. Çoğu zaman duruşma tarihine yetiştirilememektedir. Bu durumun sonucunda ise mahkeme memurları dosyayı getirmesi için kendisine ulaşır ve sonrasında bilirkişi dosyayı inceleyip rapor yazmaya karar verir fakat dosyanın içinde eksik evrak olması durumunda aylardır köşede duran dosyanın aslında gereksiz yere durduğu anlaşılmış olur. Bu durumu fark eden bilirkişi mahkemeye bu eksikliklerin veya hatanın düzeltilmesi için ön rapor vermek zorunda kaldığı için dosya sürüncemede kalmaya devam etmektedir. Taraflar raporun gelmesini beklerken dosya 3-4 ay daha uzamış olmaktadır..

Bilirkişilik sisteminde bu tarz durumlar yaşamamak için mesleki özen kuralına riayet şarttır. Yapılan her işte dikkat ve özenle işimizin hakkını vererek görev ifa edilmelidir. Unutmamalıdır ki bilirkişilik para kazanma kapısı değil hakkını arayan bir insanın verdiği hukuk mücadelesine yardım faaliyetidir. Ayrıca hakkı olan parasını alabilmek için bile mahkeme sonuçlanana kadar bilirkişi ücreti, tebligat ücreti vb. birçok masraf yatırması gerekmektedir. Her yapılan hata tekrar posta ve tebligat demek olduğu için menfaatlerin hukuki ve vicdani sorumluluğun önüne geçememesine önem gösterilmelidir.

Bilirkişi yönetmeliğinin 13. maddesinde bilirkişinin haber verme ve bildirim yükümlüğüne ek olarak başka bir konu eklemiştir ki adaletin şeffaflığı açısından çok önemlidir. Bilirkişi görevini yerine getirirken kendisine etik kurallarına bağdaşmayan teklif yapılması durumunda veya bu tarz durumları duyması, şahit olması, öğrenmesi durumunda bu konuyu görevlendirdiği mahkemeye derhal bildirmelidir. Adaletin yerini bulması ve haksız ile haklının yanlış yerde olmaması için bu konu çok önemlidir.

Her ne kadar bilirkişi raporunu hazırlarken ne dışardan bir kişinin ne de mahkeme hakiminin etkisinde kalmadan raporunu tanzim etmesi gerekse de kanunda bilirkişinin görevini kendisini tayin eden mercilerle ilişki içerisinde yerine getirmesi gerektiği açıkça ifade edilmiştir(CMK m.66/3). Görevlendirmeyi yapan merci bilirkişinin görevinde yönlendirmese de bilirkişiye görevini yerine getirirken çıkabilecek sorunların ortadan kaldırılmasına yardımcı olmaktadır(Kaymakçı, 2014).

Bilirkişinin incelemelerini yaparken karşısına çıkacak sorunların ortadan kaldırılabilmesi için görevlendirildiği merci ile iletişim halinde olmasına bağlıdır.

Kanunda bilirkişinin kendisini tayin eden mercie “gerektiğinde” bilgi verilmesi ifadesi geçmektedir. Dolayısıyla bu gerekliliğin tayin edilen bilirkişinin mi veya tayin eden merciinin mi belirleyeceği konusu net olarak herhangi bir açıklık söz konusu değildir. Bu konuda bilirkişi gerektiğinde görevlendirmeyi yapan hakimlerin istediği zaman mahkemeye bilgi verebileceği gibi, herhangi bir direktif almadan da bilirkişi görevlendirmeyi yapan mercie bilgi verebilmektedir(Sevük, 2006). Bilirkişinin mahkeme hakimine bilgi vermesi bilirkişinin gözden kaçırdığı veya yanlış anladığı bir sorunun erkenden çözülmesine yardımcı olacağı gibi aynı zamanda bilirkişinin dürüstlük, tarafsızlık vb. yükümlülüklerle uyup uymadığı da kontrol edilmiş olacaktır.

2.4.4. Gerçeği Beyan Etme Yükümlülüğü

Bilirkişide bulunması gereken en önemli özelliklerden olan dürüstlük ve güvenilirlik önemli iki noktadır. Eğer bilirkişi bu noktalara riayet etmezse ve gerçeğe aykırı şekilde rapor tanzim ederse adaletin yerine getirilmesine mani olmuş olur. Bu noktadan bakıldığında bilirkişilerin gerçeğe uygun rapor hazırlayıp görüşünü bildirmesi hayati öneme sahiptir. Türk Ceza Kanununun(TCK) 276. Maddesinde bilirkişilerin isteyerek ve kasten yanlış rapor hazırlaması suç olarak nitelendirilmiştir çünkü bilirkişilerin rapor hazırlarken herhangi bir makamdan veya kurumdan etkilenmeden raporunu hazırlaması ve gerçeğe uygun görüş bildirmesi bilirkişinin yerine getirmesi gereken yükümlülükleri arasındadır.

2.4.5. Tarafsız Davranma Yükümlülüğü

Yukarıda bahsedildiği gibi nasıl ki hakimin görevini ifa ederken tarafsız olmasını bekliyorsak bilirkişinin de aynı şekilde tarafsız olması gerekir. Bilirkişinin hakim yardımcısı konumunda bulunması dolayısıyla vereceği raporun direkt olarak kararı etkileyebilme durumu mevcuttur. Bu sebeple bilirkişinin tarafsız olması son derece hayati öneme sahiptir. Bilirkişinin taraflı davranması ve gerçeği beyan etmemesi durumunda tarafların bilirkişiyi bilirkişilik bölge kuruluna şikayet teme hakkı vardır.

2.4.6. Sır Saklama Yükümlülüğü

İki taraf arasında çıkan uyuşmazlığı çözmek için şirket kayıtlarını incelemekle görevlendirilen bilirkişinin dikkat etmesi gereken en önemli noktalardan birisi de şirket için çok önemli hatta şirket sırrı sayılabilecek belgelerdeki bilgilerin dışarıya sızdırılmaması konusudur. Bilirkişi şirket kayıtlarını incelerken öğrendiği sırları kendi menfaati için kullanamayacağı gibi başkasının yararına kullanması da suç teşkil etmektedir. Bu konuyu anlayabilmek için tüm kaynaklar borsada işlem gören şirketleri örnek verir. Borsada işlem gören şirketler için en ufak bilgi sızıntıları dahi borsadaki şirket hisselerinde değişime neden olacağından böyle bir durumun meydana gelmemesi için sır saklama yükümlülüğü çok büyük bir önlem teşkil etmektedir. Sır saklama yükümlülüğü bilirkişilik vasıflarından güvenilirlik ve saygınlık vasıflarıyla bağlantılıdır. Bilirkişinin mesleğini icra ederken güvenilirlik ve saygınlığına zarar vermemesi gerekmektedir ve bunları zedeleyecek davranışlardan kaçınması gerekmektedir. Sır saklama yükümlülüğünün süresi yoktur. Bilirkişi şirketten elde ettiği bilgileri üçüncü kişilerle paylaşamaz, ne kendinin ne de başkasının menfaatine kullanamaz. Bilirkişinin bu yükümlülüğü o kadar önemlidir ki incelediği belgeler bir makale, kitap, dergi veya araştırmada da edindiği şirket bilgilerine değinemez. Bilirkişinin bu bilgileri kullanmasından dolayı şirket herhangi bir zarar gördüğü için devlete karşı açacağı tazminat davasında ödenen tutar bilirkişiden tahsil edileceği peşinen bilirkişilere bildirilmiştir.

Bilirkişilere sır saklama yükümlükleri sonucunda menfaat elde etme yasağı getirilmiştir. Yukarıda bahsedilen gibi bilirkişi mahkeme görevinden dolayı inceleyeceği şirket belgelerini menfaatleri doğrultusunda kullanma yasağı getirilmiştir(BKY m.12).

2.5. BİLİRKİŞİNİN HUKUKİ SORUMLULUĞU

HMK'nın 285. maddesinde bilirkişinin düzenleyeceği raporda isteyerek veya ağır ihmallerle hazırlanmış raporlar sonucunda yanlış karar verilirse ve bu hafta sonucunda taraflar devlete tazminat davası açabilme hakkı kullanıp tazminat davası açarsa, devlette bu tazminatı bilirkişiden tanzim edebilir. Sürekli olarak bilirkişinin hakim yardımcısı konumunda olduğu dile getirilmektedir. Nasıl ki hakimler devlete

karşı sorumlu ise aynı şekilde bilirkişiler de bulunduğu konum itibariyle devlete karşı sorumludur. Bu yüzden bilirkişiler üzerinden devlete açılacak bir tazminat davasında bulunduğu konum itibariyle devlet bu tazminatı bilirkişiden tazmin edebilir.

Bilirkişinin kasten gerçeğe aykırı düzenlediği rapor yüzünden devlete karşı tazminat davası açanlara devletin ödediği tazminatın raporu düzenleyen bilirkişiye rücu edebilmesi için bir yıllık zamanaşımı söz konusudur. Devlet kasten gerçeğe aykırı rapor düzenleyen bilirkişiden ödediği parayı bir yıl içerisinde rücu eder. Bu durum bilirkişi için de tehdit unsuru sayılmaktadır, sürenin uzaması bilirkişinin sürekli olarak kendisine tehdit durumunda hissedip görevini yerine getiremeyecek duruma gelmesine neden olacaktır. Bu durumu öngören kanunlarımız bu sorunu çözmek için yukarıda bahsedilen zamanaşımı şartını getirmiştir. Bu sayede bilirkişiye rücu davası açılması için paranın ödendiği tarihten itibaren bir yıllık zamanaşımı süresi getirilmiştir(HMK 287/1).

2.5.1.Bilirkişinin Hukuki Sorumluluğu, Sicil ve Listeden Çıkarılması

Bilirkişiler bazı hallerin meydana gelmesi durumunda sicilden ve listeden çıkarılır. Listeden çıkartılan bir bilirkişinin ilerideki zamanlarda tekrar bilirkişi listesine eklenme şansı olsa da sicilden çıkartılan bilirkişilerin tekrar sicile kayıt olma durumları yoktur.

Bilirkişi olabilmek için gerekli şartlara sahip olunması gerekmektedir. Listeye kayıtlı bilirkişi herhangi bir sebeple gerekli şartları kaybetmesi veya bilirkişi sicili almadan önce gerekli şartlara sahip olduğunu beyan etmiş fakat gerekli kabul şartlarına sahip olmadığı sonradan fark edilmesi durumunda bilirkişi listeden çıkarılır. Ülkemize bakıldığında zaman zaman bir konunun uzmanı olarak tanıdığımız birinin belgelerinin sahte olduğunun ortaya çıktığına sıklıkla şahit olabiliyoruz. İnsanlar kamu görevini yerine getirirken bile daha fazla para kazanmak için kendisinde olmayan vasıflara sahip olduğunu ifade etmekle kalmamakta aynı zamanda bunun için sahte belgeler hazırlamaya kadar üzücü hareketlerde bulunabilmektedirler.

Bilirkişilerin mazeretlerini belgelendirmeden bilirkişilikten kaçınması veya aldığı dosyaları zamanında mahkemeye teslim etmemesi durumunda listeden çıkarılma cezası olsa da bilirkişilere süresinden sonra getireceği dosyalara ek süre talebi gönderme imkanı verilmiş ve yeni getirilen uygulama ile geciken dosya olması durumunda bilirkişinin kilitlenmesinden dolayı bu konudaki listeden

Çıkarılma durumu gevşetilmiştir. Ayrıca mahkemelerde çok fazla dosya alan ve artık doyum noktasında olan bilirkişilerin dosya almak istemediklerini görebiliyoruz bu kişiler hakkında şikayet olmadığı sürece herhangi bir işlem yapılmadığını belirtmekte fayda vardır.

Bilirkişilerin hukuki sorumluluğı ve yükümlölüklerinden bahsedilmişti. Bilirkişilerin bu yükümlölük ve sorumluklara uymaması durumunda bilirkişiler listeden çıkartılırlar çünkü yaptıkları hizmetle adaletin sağlanmasına yardımcı olurlar ve bu görevi etik kurallarına uymadan yerine getirmeleri durumunda adalet sisteminin bozulmasına sebep olacaktır.

Son olarak bilirkişilerin bilirkişilik yapmak istediklerine dair rutin açıklanan tarihlerde yenileme talebinde bulunmaları gerekmektedir. Bilirkişilerin yenileme talebinde bulunmadıkları durumunda o yıl listede olamazlar. Listede olmayan bilirkişilerle çalışmak isteyen mahkemelerin bilirkişilik bölge kuruluna harici bilirkişi talep etme dilekçesi göndermek zorundadırlar(BKY m. 48).

2.6. İŞ MAHKEMELERİNDE BİLİRKİŞİLİK

İş mahkemelerinde görülen davalara bakıldığında haksız yere işten çıkarılan veya usulsüzlük yaptığı iddia edilip işten çıkarılan ve bu konuda hakkını arayan kişiler arasında çıkan davalara baktığını göz önünde bulundurursak usulsüzlük yapıp yapılmadığının tespit işi bilirkişiye düşmektedir.

Adli muhasebe sistemi hile ve haksız fiilleri engellemeye yönelik iken, yargı sistemimizde adli muhasebe yerine kullanılan ve adli muhasebenin bir kolu olan bilirkişilik sisteminde böyle bir durumdan söz konusu değildir. Bilirkişinin faaliyetlerinin temelinde meydana gelmiş bir uyuşmazlık hakkında gerekli araştırma ve hesaplamaları yaparak görüşlerini rapor şeklinde mahkemeye sunması istenir ancak uyuşmazlığa neden olan şirket hakkında herhangi bir işlem yapılmamaktadır. Borç-alacak vb. uyuşmazlığa neden olan konu mahkemenin vereceğı kararla kapanmış olur fakat zararın veya alacağın temininin haricinde başkaca bir yaptırım söz konusu değildir.

İş mahkemeleri açısından konuya bakacak olursak durumun aynı olduğunu görölmektedir. Örneğın; bir şirket çalışanlarının maaşlarını eksik ödemekte veya çalışanlara fazla mesai yapmalarına karşın fazla mesai ücretlerini ödememektedir veya

bu gibi haksız fiiller gerçekleştirmesi sonucunda çalışanlarından bir veya bir kaç konuyu mahkemeye taşımıştır. Arabuluculuk aşamasında işverenler davayı uzatmak adına uzlaşmadıkları için mahkeme açılan davayı inceler, konuyla ilgili tanık dinler ve gerekli belgeleri toplar ve dosyanın bilirkişiye gönderilmesi için ara karar kurulur. Bilirkişi işini ciddiye alan birisi ise dosyayı zamanından önce getirir, taraflardan bazıları davayı uzatmak veya var olan bir eksikliği gidermek için dosyanın tekrar ek rapora gitmesini talep ederler. Dosyanın ek rapordan dönmesi, karar verilmesi, dosyanın istinaf edilmesi sonra davayı uzatma adına istinaftan sonra Yargıtay'a gidilmesi yüzünden davanın sona ermesi 5 yılı bulmaktadır. Bu süre içerisinde davayı açan işçi veya işçiler süreç sonunda alacaklarını tahsil edeceklerini bilseler de dava dosyasına 5 yıl boyunca sürekli gider avansı yatırmak zorundadır. Bu uzun ve yorucu süreç en sonunda adaletin yerini bulmasıyla bitse dahi o şirket hakkında sadece dava açan kişiler haklarını alabileceklerdir. Davanın sürdüğü 5 yıl boyunca ve devamında tüm çalışanlar gene aynı şartlarda çalışmakta ve bu konu da işverene herhangi bir yaptırım söz konusu olmamaktadır.

2.7. BİLİRKİŞİ RAPORU HAZIRLANIRKEN DİKKAT EDİLMESİ GEREKEN HUSUSLAR

Bilirkişi kendisine tayin edilen dosyanın haricinde sunulmayan belgeleri taraflardan isteyemeyeceği gibi kendisi de eksik gördüğü bir belgeyi tamamlayamaz. Herhangi bir eksiklik gördüğü durumda mahkemeye bu durumu bildirip eksiklikler giderildikten sonra dosyanın kendisine tekrar tevdi edilmesi için ön rapor vermelidir. Ayrıca bilirkişi hesap yaparken talep edilmeyen hiçbir kalemi hesaplayamaz. Bir diğer husus tarafların uyuşmazlık durumunda olmadığı konularda bilirkişi yeni bir tartışma çıkaramaz. Bilirkişi usulüne uygun ve süresinde sunulan tüm belgeleri eksiksiz inceledikten sonra rapor tanzim etmelidir.

2.7.1. Bilirkişinin İncelemesi Gereken Belgeler

Bilirkişinin sağlıklı bir rapor oluşturması için dosyada bulunan hatta eğer mahkemece yetki verilmişse iş yerinde bulunan defter ve kayıtları dikkatli şekilde incelemesi gerekmektedir. Bu belgelerin başında bordrolar, SGK hizmet döküm cetvelleri, ticari defterler, puantajlar, mesai formları, ibraname ve toplu iş sözleşmeleri davanın seyrini değiştirecek hayati öneme sahip belgeler gelmektedir. Araştırma konumuzun iş mahkemeleri olması dolayısıyla bilirkişinin iş mahkemeleri dosyalarında incelemesi gereken bazı ana evrakları aşağıda genel başlıklar altında ifade edilmiştir.

2.7.1.1. özlük dosyası

Özlük dosyası asıl işveren şirket tarafından tutulan belgelerdir. Bu özlük dosyasının içinde işçinin iş sözleşmesi, ücret bordroları, fesih bildirgesi ve ibraname gibi davaya taraf işçi ile ilgili tüm evraklar bulunmaktadır. Bu belgelerin sunulması davaya konu tarafların haklı olup olmadığı hakkında net bilgiler ortaya konulmasını sağlar. Örneğin; maaşını almadığını iddia eden tarafa karşı işveren özlük dosyası içerisinde hem maaşların ödendiğine dair hem ücret bordrosu hem de banka dekontu sunduğu takdirde dava uzamadan konu çözülmüş olacaktır. Ülkemizde özlük dosyası oluşturup bu belgeleri saklayan firma sayısı çok fazla olsa da hala özlük dosyası tutmayan, işçiye parayı öderken herhangi bir belge oluşturmayan, kayıt sistem oturmamış firmalar da azımsanmayacak kadar fazladır. Kayıt tutmayan firmalara bakıldığı zaman bu firmaların birkaç ortak özelliği olduğu görülmektedir. Bu tarz firmaların genelinde şirket içi muhasebe departmanı yoktur ve dışardan destek alarak muhasebe işlemlerini yaparlar fakat dışardan aldıkları muhasebe meslek elemanları her detayı göremez, onlar sadece kendilerine bildirilen kadar haberdarlardır. Bu tarz firmaların başka bir özelliği ise genelde küçük firmalardır ve çalışanları da yakın çevrelerden kişiler olduğu için yapılan ödemelerde, işlemlerde herhangi bir belge oluşturma zorunluluğu hissetmezler.

Firmaların çalışanı işten çıkarırken ödediği paraları banka yoluyla yatırması en doğru olandır ve açılacak davalara karşı delil niteliğindedir. Yukarda bahsedilen kayıt tutmayan firmada çalışan bir kişi ücretini almadığını iddia ederek mahkemeye açtığı

dava sonucunda davalı işverenin sunacak bir delili bile çoğu zaman olmuyor. Bu yüzden de yemin teklifi ile yetinmek zorunda kalmaktadırlar.

2.7.1.2.sgk döküm belgeleri

SGK döküm belgeleri iş davalarında en sık kullanılan ve en işe yarayan belgelerdendir. Bu belge sayesinde davaya konu olan tarafın hangi tarihlerde işe girdiği ve işten çıkışının ne zaman yapıldığı gibi iş davaları açısından özellikle de tazminat ve alacak davaları açısından hayati öneme sahip belgedir.

İnşaat şirketlerinde çalışan kişiler genelde başka taşeron firmalar üzerinden sigorta kayıtları yapılır. Açılan davada çalışanın haklarını hangi şirket veya şirketlerden isteyebileceği SGK belgelerinden ortaya çıkmaktadır.

Ülkemizde vatandaşların sigortalarının yapılıp yapılmadığını internet olanakları sayesinde öğrenmek kolay hale gelse de internetten bu bilgileri kontrol edebilecek kişilerin sayısı o kadar da fazla değildir. Mahkemelere açılan her davaya konu olan tarafın avukatı olmayabilmektedir. Dolayısıyla mahkemeye gerekli belgelerin temin edilmesi açısından tarafların internet olanaklarını düzgünce kullanabilmeleri önem arz etmektedir.

2.7.1.3.Kasa Evrakları

İş mahkemelerinde az da olsa tarafalar bir takım evrak asıllarını, çek asıllarını veya önemli şirket defterleri gibi taraflar için önemli ve başka kopyası bulunmayan evrakları delil olarak mahkemeye sunabilmektedir. Doğal olarak bu evraklar normal bir evrak gibi dosyanın içine konulmaz çünkü kaybolması veya taraflardan birinin kasdi olarak bu delili yok etmesi durumunda hem başka kopyasının bulunmaması hem de önemli delil olabilmeleri ağır cezai sonuçlar doğurabilmektedir. Bu yüzden bahse konu evraklara dosyaya konulmak yerine bir kasa numarası verilerek bir zarf içerisinde mahkeme kasasında saklanmaktadır. Bilirkişi rapor hazırlamak üzere dosyayı aldığı anda dosyayı dikkatlice okumalıdır çünkü mahkemeye sunulan bu kasa evrakları genelde bilirkişi incelesin diye sunulur fakat evrakların kasada durması dolayısıyla gözden kaçabilmektedir. Bu yüzden bilirkişi dosyayı incelerken taraflardan birinin bir evraktan bahsettiği ve bu evrakın ise dosyada olmadığını fark eder ise bu eksiklik için mahkeme kalemiyle görüşüp

asıl evrakı temin etmelidir. Aksi takdirde eksik rapor hazırlayabilme durumu hasıl olabilir fakat gerek bilirkişilerin elindeki dosya sayısının fazla olması gerekse de eksik incelemeden dolayı bilirkişiler bu evrakların varlığından habersiz rapor yazdıkları ve bu yüzden tarafların rapora itiraz edip kasa evraklarını inceleyip ek rapor aldırıldığını da sıkça görmek mümkündür. Ayrıca bilirkişi dosyayı teslim alırken imzaladığı bilirkişi teslim tutanağının alt kısmındaki ekler yani dosya ile beraber verilenler kısmına çok dikkat etmesi gerekmektedir çünkü bilirkişiye dosya haricinde verilen icra dosyaları, başka mahkeme dosyaları veya kasa evrakları alt kısımda yazmaktadır. Bilirkişi bunları da dosya ile beraber aldığına dair teslim tutanağına imza atar. Bu yüzden ekler kısmına dikkat etmek hayati öneme sahip olmaktadır.

Bilirkişiler mahkemelerden görevlendirildikleri dosyaları teslim aldıkları zaman dosya kapağına yapıştırılmış olan bilirkişi teslim tutanağını imzalayarak dosyalarını teslim alabilmektedir fakat bilirkişiler aldıkları dosyaları ve dosyalara için hazırladıkları raporları mahkemeye teslim ettiklerinde kendilerine herhangi bir teslim belgesi verilmemektedir. Bu konu az da olsa bilirkişilerin çözmek için çalıştığı büyük sorunlar haline geldiğini görmek mümkündür(Öntan, 2014). Her ne kadar bilirkişilerin getirdiği raporları sistem üzerinden taranmış olduğu dosyayı getirdiği anlamına gelebilse de internet olanaklarının gelişmesi dolayısıyla bazı bilirkişilerin dosyaları getirmeden bir iki gün öncesinden evinden veya ofisinden bitirdiği raporları sistem üzerinden anlık olarak gönderebilmektedirler. Dolayısıyla her taranmış raporun mahkeme kalemine teslim edildiği anlamına geldiğini söylemek mümkün olmayacaktır. Ayrıca mahkemelerde mevcut iş yoğunluğu ve bilirkişilerin getirdiği dosyaların sadece sarf ücreti ve tebliğ edilmesi açısından ele alınması dolayısıyla bilirkişilerin dosyayı teslim alırken dosya ile beraber aldığı ek klasör vb. dosyaya ait olan evrakların getirilmemesi durumları da gözden kaçmaktadır. Bazen bilirkişiler ellerindeki tüm dosyaları bitirdiğinde köşede tek başına duran klasörlerin ne olduğunu incelemek için eline aldığında bu klasörlerin aylar önce bir mahkemeden aldığı ve yine raporunu aylar önce teslim ettiği bir dosyaya ait ekler olduğunu fark edip klasör ve evrakları mahkemesine iade etmektedir. Bu durumdan bilirkişilerde rahatsız olsa da mahkemeden dosyayı teslim ettiğine dair evrak isteyen bilirkişilere de kalem personeli tarafından böyle bir uygulama olmadığı söylenerek bu talepleri geri çevrilmektedir. Bu sorunu çözmek için yapılabilecek en akıllıca hareket nasıl ki bilirkişilere dosyayı teslim ederken dosya ile beraber ne verilirse hepsini teslim tutanağıyla belgeleniyorsa aynı

şekilde bilirkişinin dosyayı teslim etme aşamasında da teslim edilen dosya ve evraklara teslim alınma belgesi düzenlemek gerekmektedir. Bu sayede hem kaybolan dosyaların gerçek sorumluları ortaya çıkmış olacak hem de teslim edilen dosyanın bilirkişinin ofisinde unutilan klasör ve evraklar sorunu çözülmüş olacaktır.

2.7.1.4. İbraname

İş hukukunda işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra iş yerinin işçiye çalışma belgesi vermesi, kıdem-ihbar tazminatlarını ödemesi ve son olarak ibraname düzenleme zorunluluğu vardır. İbranamede çalışana tüm haklarını eksiksiz aldığına dair imzası alınır fakat bazı şirketler bunu korkutma yoluyla veya hileyle işçiye kandırıp haklarını ödemedi iş akdini fesih yoluna gitmektedir. Şunu unutmamalı ki işçi mahkemeye başvurduğunda işyeri ibranameyi gösterse dahi işçi zorla veya hileli şekilde imza attırıldığını söylediğinde ibraname geçersiz sayılır.

İş mahkemelerinde sıkça karşılaşılan bir diğer husus sahte imza konusudur. İşçi eğer imzanın kendisine ait olmadığını iddia ederse mahkeme hakimi kriminal inceleme yapılması için işçinin çeşitli kurum ve kuruluşlardaki imzalarını ister ve işçiye farklı şekillerde imzalar attırılıp bu toplanan imzalar kriminal inceleme için imza incelemesi yapan bilirkişilere tevdi edilir. Bu incelemeden çıkacak sonuca göre imza eğer davacı işçiye ait ise alacaklarını almış sayılır eğer kendisine ait değilse alacaklarını tahsil hakkı doğar. Daha öncede bahsedildiği gibi burada da bilirkişinin doğru rapor vermesi çok önemli örneğin küçük işletmelerde paralar elden ödenir ve herhangi kayıt tutmayan işletmelerde görmek mümkündür. Eğer haklarını aldığı halde haklarını almadığını ve imzanın da kendisine ait olmadığını iddia edip mahkemeye başvuran bir kişinin dosyası için kriminal inceleme yapan bilirkişi yanlışlıkla imzanın kendisine ait olmadığı sonucuna varırsa işletme ödediği tüm tazminatları tekrardan ödemekle yükümlü tutulur. Bu yüzden bilirkişilik yapacak olan kişilerin konusuna hakim olmaları konusu önem arz etmektedir.

2.8.BİLİRKİŞİLİK ve YERİNDE İNCELEME

Mahkemelerde kullanılan bilirkişiyi dosyanın tevdi ara kararında “*gerekli görülürse bilirkişiyi bu hususta yerinde inceleme yetkisi verilmesine*” diye genel bir

ifade geçmektedir. Bilirkişi verilen bu yetkiyi kullanarak gerekli gördüğünde davalı iş yerindeki çalışma koşulları veya dosya kapsamı şirket belgelerinin incelenmesi üzerine ise de gerekli belgeleri incelemek üzere davalı veya davacı şirkete gider. Mahkeme kararını gösterip gerekli belgeleri inceleyebilir. Uygulamaya bakıldığında zaman bilirkişiler yerinde incele gerektiren dosyaları almak istemedikleri görülür. Bu durumun nedeni mahkemelerin genelde aynı bilirkişiler ile çalışmasından dolayı bilirkişilerin elinde haddinden fazla dosyanın bulunmasıdır. Bir diğer sebep ise bilirkişilerin asıl mesleği bilirkişilik değildir. Her bilirkişi aynı zamanda farklı bir ana mesleğe sahiptir ve kalan vakitlerinde evinde ya da iş yerinde oturup mahkeme dosyalarına bilirkişi raporu yazmaktadır. Bundan dolayı kendilerine ekstra iş çıkartacak veya uğraştıracak dosyaları almayı istememektedirler. Hatta bazen dosyada yerinde inceleme talep edilmesine rağmen bunu dikkate almayıp ana dosya üzerinden rapor vermektedirler. Bu durumun sonucu olarak taraflar rapora itiraz eder ya ek rapora verilir veya yeni bir bilirkişi atanmasını talep edebilirler.

Bilirkişilik bir kazanç kapısı değil bir kamu görevidir. Bilirkişi kamu görevini yerine getirmektedir. Kendi şahsi menfaatlerini düşünüp, “ *yerinde incelemeye ayıracağım vakit yerine dört beş dosya yazarım daha fazla para kazanırım*” gibi bir düşünceyle hareket etmesi etik kurallarına uygun bir davranış değildir.

2.9. İŞ MAHKEMELERİNDE BİLİRKİŞİ İLE KEŞİF

İş mahkemelerinde bilirkişi veya bilirkişilerle yapılan keşiflerin diğer mahkemelere oranla daha az olduğunu söyleyebiliriz. İş mahkemelerinde taraflardan birinin veya tüm tarafların mahkemeden talep etmesiyle gidilen keşiflerin emniyet güçlerinin yaptığı olay yeri incelemeyle benzerlik gösterdiğini söylemek yanlış olmaz. İş mahkemelerinde yapılan keşifler genelde bir tarafın yaşadığı iş kazası veya meslek hastalığı sonucu mahkemeye intikal eden olayla ilgili tarafların talebi üzerine hakim, gerekli mahkeme personeli, bilirkişi veya bilirkişiler ile tarafların hazır bulunduğu bir grup davaya konu olan yere gider ve olayın nasıl olduğu hakkında bilgiler alınır, gerekli belgeler hazırlanıp bilirkişilere teslim edilir ve çeşitli gözlemler yapılır. Burada asıl amaç dosya kapsamı nazara alınarak örneğin; iş kazasını incelemek için keşif yapılıyorsa meydana gelen bu kaza iş yerinden kaynaklı kusurlar sonucunda mı meydana geldi veya çalışan mı kusurluydu gibi

soruların cevabı yerinde inceleme yapılarak bulunmaya çalışılır. Bu keşif sonucunda keşfe katılan bilirkişi veya bilirkişiler hem dosya kapsamı hem de keşif kapsamı nazara alınarak rapor hazırlayıp mahkemeye sunar. Mahkemece yapılan keşifle ilgili en sık karşılaşılan sorun şudur; mahkeme tarafından keşif aracının hazırlatılması, tarafların son dakika gelmeye çalışmaları ve hep geciken birisinin olması veya bir aksaklığın oluşması dolayısıyla bilirkişiler adliyede iki bazen üç saat kadar beklemek zorundadırlar. Aslında bilirkişi veya bilirkişilerin yerinde inceleme yapması da bir nevi keşiftir. Yerinde incelemede yapılan işlemlerin keşiften tek farkı bilirkişilerin mahkeme hakimi olmadan davaya konu olan yere gitmeleridir.

2.10. BİLİRKİŞİLİKTE KAŞILAŞILAN SORUNLAR

2.10.1. Yanlış Bilirkişi Seçimi

Yanlış bilirkişi seçimi sorununun nedeni genelde hakimlerin belli başlı kişilerle çalışmasından dolayı bir süre sonra bilirkişinin uzmanlık alanını göz ardı ederek bilirkişinin her konuyu yapabilir anlayışından kaynaklandığını söylemek mümkün.

Başka bir konu ise dosya için oluşturulan 3'lü bilirkişi heyetleridir. Bilirkişiler mahkemeler heyet oluşturacağı zaman yabancı bilirkişilerle aynı heyette olmayı istememektedir. Çoğu bilirkişinin genelde her konu için hazır heyetleri mevcuttur. Mahkemelerde yanlış bilirkişi seçiminden dolayı Yargıtay'dan yıllar sonra dosyanın geri çevrilip tekrardan yeni bir bilirkişi heyeti oluşturulup rapor aldırılan ve bu şekilde uzayan dosyalara şahit olmak mümkündür. Hak kayıplarının olmaması için doğru uzmanlık alanındaki bilirkişi seçimine dikkat edilmelidir.

Bilirkişi seçimi objektif şekilde olmalı ve hatır-gönül ilişkisi yerine uzmanlık alanına göre seçilmesi davaların daha kısa sürede görülmesine fayda sağlayabilecek faktörlerdendir.

2.10.2. Kaynak ve Zaman

İş mahkemelerinde uygulamada bilirkişiye rapor tanzimi için 90 gün süre verildiği görülmektedir fakat mahkemelerin belli başlı bilirkişilerle çalışması bu bilirkişilerin üzerindeki dosya yükünü bir hayli arttırmakta ve böylece bilirkişiler bu

sürede raporu hazırlayamamasından dolayı bilirkişi ya ek süre talep etmekte ya da süre aşımı yaptığı için sistem tarafından kapatılmaktadır. Aslında mahkemelerin belli bilirkişilerle çalışması dosya almak isteyip de alamayan belki de alanında uzman bilirkişileri, üstündeki dosya yükünden şikayet eden bilirkişilerin yanında dosya alamamaktan şikayet etmeye itmektedir. Mahkemelerde dosyaların daha kısa sürede bilirkişilerden dönmesi isteniyorsa mahkeme hakimlerinin aynı bilirkişilere dosya yığmayı bırakıp yeni bilirkişilerle çalışmaya başlaması gerekmektedir.

İş mahkemelerinde bilirkişi ücreti taraflarca yatırıldığı için bilirkişiler ücret noktasında herhangi bir sorun yaşamamaktadır. Bilirkişinin alacağı ücret bilirkişilik asgari ücret tarifesinde yayınlanmaktadır. Bilirkişilerin bilirkişiliği maddi kazanç için yapması açıklanan en düşük ücreti veren mahkemeler yerine daha yüksek ücret ödeyen mahkemelere çalışmayı tercih etmesine neden olmaktadır.

2.10.3. Bilirkişinin Tecrübesi

Bilirkişinin teknik konu açısından eksik olması veya daha önce kendisine tevdi olunan dosya ile ilgili tecrübesinin bulunmaması yaşanan sıkıntılardan biridir. Mahkemeler bu sıkıntıları yaşamamak için tecrübeli ve bildikleri bilirkişilerle çalışmayı tercih etmektedir ancak bu konu da yeni başlayan bilirkişilerin dosya alıp kendisini geliştirme fırsatı bulamamasına neden olmaktadır. Her ne kadar bilirkişilerin vazifesini bizzat yerine getirme sorumluluğu olsa da mahkemeden dosya alamayan yeni bilirkişilerin dosya yükü çok olan bilirkişiden dosya alıp yaptığını duymakta mümkündür. Bilirkişi yönetmeliğinde bir kişinin bilirkişi olması için kendi uzmanlık alanında beş yılı doldurması gerektiğini ve bu durumu belgeyle kanıtlaması gerektiğini söylemektedir(BKY m.38/1-f). Bu şartı yerine getirmeyenlerin bilirkişi olması zaten mümkün değildir. Daha önceki yıllarda bilirkişi olmak için üç yıl tecrübe yeterli iken şuan yürürlükte olan bilirkişi yönetmeliğinde bu şart beş yıla çıkarılmıştır. İş dünyasında olduğu gibi bütün sektörlerin bilgiye erişiminin kolaylaşması sonucu kullandıkları tekniklerin de hızlıca değişim gösterdiğini söyleyebiliriz. Piyasada yıllarca kullanılan uygulamaların günümüzde geçerliliğini yitirdiğini görmek mümkündür. Yeni uygulama ile birlikte değiştirilen bilirkişi olma şartında belirtilen sektör tecrübesinin üç yıldan beş yıla çıkarılmasındaki asıl amacına gelecek olursak; iş mahkemelerinde alacaklar geriye dönük olabilmektedir. İş davalarının yıllarca devam ettiğini de

sıklıkla şahit olunabilmektedir. Sonuç olarak sektörde üç yılını doldurmuş bir kişinin dört beş sene önce olmuş bir olayla ilgili mahkemede bilirkişilik yapması sağlıklı karar verilebilmesine engel durum teşkil edebilir çünkü bilirkişinin işe başlamadan önceki yıllarda uygulanmakta olan uygulama ile çalıştığı dönemde ki uygulamaların taban tabana zıt olabilme durumu mevcuttur. Bu açıdan bilirkişi olabilme şartlarının yükseltilmesi atılan doğru adımlardandır.

2.10.4. Ön yargı

Bilirkişiler avukat değildir, herhangi bir tarafı savunur şekilde rapor düzenleyemezler. Her ne kadar iş davalarında genelde davacı tarafın haklı çıktığı görülse de bilirkişi ön yargılı şekilde davalıya karşı rapor hazırlayamaz. Konuyu derinlemesine araştırmalı, sunulmuş tüm belgeleri eksiksiz okuyup, inceleyip ondan sonra görüşünü rapora aktarmalı ve sonucu hakime bırakmalıdır. Büyük çaplı şirketlere karşı açılmış birçok dava olabilir. Şirket davaların çoğunu kaybetmiş olsa dahi bilirkişi bu durumu göz önüne alarak genelleme yoluyla aynı şekilde rapor hazırlayamaz. Bu konuda ki sorunu en çok seri dosyalar için hazırlanan raporlarda görmek mümkündür. Tarafların sunduğu belgelerin çoğu aynı olsa da her çalışanın durumu farklı olabilmektedir veya tüm dosyanın içinde bulunan bir satır yazının davaya konu şirketin davayı kazanmasını sağlayabilme etkisine sahip olabilmektedir.

2.10.5. Tarafların Önyargısı

Bilirkişilerin en çok karşılaştığı sorunların başında ek rapor alınması için dosyanın tekrar kendisine tevdi edilmesidir. Çoğunlukla rapor kendisinin aleyhine olan taraf raporu kabul etmez ve bazen davayı uzatmak, bazen de gerçekten gördüğü eksikliği gidermek için ek rapor talep eder. Mahkemelerde uygulamaya bakıldığı zaman taraflardan biri bile ek rapor istediğinde bu talepleri kabul eden hakimler olduğu gibi, bu eksikliğin mahkemece değerlendirilip giderilebileceğini söyleyerek ek rapor alınmasını reddeden ve davanın uzamasını istemeyen hakimler de vardır. Şunu da unutmamak gerekir ki hakim karar verse dahi taraflardan biri bazen de her ikisi bu kararı beğenmeyerek davayı istinaf edebilir. İstinaf mahkemesinin verilen kararı onaması durumunda ise taraflar Yargıtay'a kadar gidebilmektedir. Buradan

şunu anlıyoruz ki bilirkişi ne kadar iyi rapor yazarsa yazsın, tarafların ön yargısı ve makul olmayan beklentiler davaların sonuca ulaşmasını etkilemektedir.

Ülkemizde firma sahipleri kendilerine karşı dava açan çalışanlara karşı başka çalışanlarda cesaretlenip dava açmasınlar diye dava açan çalışanın alacağı az bir miktar olsa bile davalı şirket anlaşmaya yanaşmayabilir. Hatta mahkemece kabul edilen az miktardaki bu alacağı istinaf etmekten geri durmaktan bile çekince göstermeyebilirler.

2.10.6. Bilirkişinin Eksik İncelemesi

Bilirkişi gerek zaman noktasında gerekse de başka noktalardan dolayı bazen dosyalardaki evrakları tam olarak incelememektedir. Genel uygulamaya bakıldığında zaman bilirkişinin dosyayı hazırlama süresi olarak kendisine doksan gün verilmesi gerekmektedir ancak çoğu mahkeme bu süreyi çok uzun bulur ve rapor hazırlaması için bilirkişiye otuz ya da altmış gün süre verir. Bilirkişilerin tek işi dosya yazmak değildir, aynı zamanda hepsinin ayrı ayrı iş hayatları mevcuttur ve genel alışkanlık olarak dosyaları duruşma günlerine veya kendisine verilen süreye göre sıraya dizerler ve dosyaları son günlerde ancak açıp inceleme fırsatı bulurlar. Bu durum ise (özellikle aynı gün süresi dolan çok dosya var ise) bilirkişilerin dosyayı yetiştirebilmek için sadece ana evrakları ve tanık beyanlarını dikkate alarak rapor hazırlamalarına neden olmaktadır. Bu ise ek rapora giden dosya sayısını arttırmaktadır. Adil bir kararın temelinde düzgünce hazırlanmış bir bilirkişi raporunu yattığını unutmamak gerekmektedir.

Ülkemiz hukuk sistemi içerisinde adli muhasebenin uygulanmadığı ifade edilmişti ancak mahkemelerde kullanılan bilirkişilik sistemindeki eksiklikler davaların uzamasına neden olmaktadır. Adli muhasebecilerin bilirkişilik dışında dava destek danışmanlığı ve uzman tanıklık gibi vasıflarla yargılamalara yardımcı olmalarının önünde kanunen herhangi bir engel bulunmamaktadır ancak ileriki zamanlarda mahkeme aşamasına adli muhasebenin tümünün dahil olması muhtemel bir durumdur. İş mahkemelerinde en zor kısım olan tanık dinleme ve delil toplama aşaması yapıldıktan sonra aslında daha kolay kısım olan dosyanın bilirkişiye verilip rapor tanzim edilmesi istenir ancak gerek taraflarda çıkan sorunlar gerekse de bilirkişilikte yaşanan sorunlar sonucu dava dosyalarının gereğinden fazla uzadığı görülmektedir. Her ne kadar bilirkişi yönetmeliğinin yedinci maddesinde bilirkişiler

için kendilerine verilen görevi en hızlı ve etkin şekilde, hakim yardımcısı konumunda olduğu bilinci ile aynı zamanda sürekli kendini geliştirerek daha kaliteli hizmet vermesi amacından söz edilmişse de bilirkişilerimizin gereğinden ve zamanında yetiştirebileceğinden fazla dosya alması mahkemelerdeki dosya sirkülasyonunu yavaşlatmaktadır.

Tarafların görevini düzgün şekilde yerine getiremeyen bilirkişileri bölge kuruluna şikayet etme hakları vardır. Bilirkişilik bölge kurulları kendisine gelen şikayetleri inceledikten sonra yapılan şikayette haklı bir durum söz konusu ise duruma göre bilirkişiye geçici süreliğine listeden çıkarılması veya bilirkişilikten men cezası gibi ağır yaptırımlar uygulanabilmektedir. Bilirkişilik bölge kurulunun yetkisine girmeyen hususlarda vardır. Bilirkişilik yönetmeliğinin 60. maddesinde bilirkişilik bölge kurulu bilirkişi raporundaki özel ya da teknik bilgi konular bakımından denetleme yapamayacağını söylemektedir. Bilirkişilerin gereğinden fazla dosya alması ve bunları yetiştirememesi dolayısıyla tarafların şikayetleri artınca yakın zamanda mahkemeden aldığı dosyayı bir gün bile geciktirmiş olan bilirkişilerin gecikmiş dosya veya dosyaları teslim etmeden yeni dosya alamaması için sistemin bilirkişiler otomatik olarak kilitlediği etkili bir sistem getirmiştir. Getirilen sistem çok kullanışlı olmasına karşın aynı bilirkişilerle çalışmakta ısrar eden mahkemelerin bu sistemi deldiğini görmek mümkündür.

2.10.7. Ek Rapor

Ek rapor taraflarca eksik veya hatalı hazırlanan bilirkişi raporun düzeltilmesi için mahkemeye verdikleri dilekçeler sonucunda mahkemenin rapordaki eksikliklerin giderilmesi için dosyanın tekrar rapora gönderilmesini ifade etmektedir.

Şuanda yürürlükte olan 30789 sayı ve 30/05/2019 tarihli bilirkişi asgari ücret tarifesinin 10. Maddesine bakıldığı zaman herhangi bir sebeple bilirkişi veya bilirkişilerden alınacak ek raporla ilgili bilirkişiye ücret takdir edilip edilmeyeceği hususu ile ilgili üç alt madde sıralamaktadır. Bu maddeleri özetleyecek olursak; eğer alınacak ek rapor bilirkişinin ilk başta görevlendirildiği konunun haricinde bir konu hakkında bilgi almak isteniyorsa görevlendirilen merci tarafından ek bir ücret ödenebilir(30789 sayılı kararname m.10/1).

Bir diğerk husus; eğer alınacak ek rapor bilirkişiy veya bilirkişilerin eksik inceleme ya da ihmalleri sebebiyle ise bu konuda bilirkişiy herhangiy bir ücret ödenmez(30789 sayılı kararname m.10/3). Mahkemelerdeki uygulamayy bakıldığy zaman genel manada bu kararnamenin uygulandığynı söylemek mümkündür. Şunu bilmeliyiz ki bilirkişiy tarafından hazırlanan rapor ne denli iyi hazırlanmış olursa olsun mutlaka haksız çıkan taraf itiraz edecektir. Burada mahkeme hakimlerine sorumluluk düşmektedir. Mahkeme hakimlerinin bu konuda iki yola başvurduğunu görölmüştür. Birincisinde gelen itirazları inceledikten sonra, eğer yapılan itiraz davayy uzatmaya yönelik veya mahkemece değerdendirilebilecek konu ise ek rapor istemini reddedildığy görölmüştür. İkinci durumda ise gelen itirazları inceledikten sonra, eğer gerçekten raporda hatalar var ise bu eksikliklerin giderilmesi için dosyayy bilirkişiy gönderip ve bilirkişiy ücretini de itiraz eden tarafa yükledikleri görölmüştür.

Ek raporla ilgili bazı sorunlarla karşılaşılabilmektedir. Bilirkişiler raporlarında eksiklik bulup sürekli ek rapor isteyen mahkemelerle çalışmak istememektedir. Üzölerek belirtelim ki bilirkişiler bir kamu göreviy yaptığynı unutup tamamen alacakları ücretlere ve kazanacakları paraya odaklanmış duruma gelmişlerdir. Hatta eğer görevlendirmeyiy yapan merci ek rapor için herhangiy bir sebepten dolayı ücret takdir etmemiş ise bilirkişiler dosyayy zamanında teslim almayıp, kendisine verilen sürede raporu tanzim etmeyip ve sürenin çok ilerisi bir tarihte raporu hazırlayıp mahkemeye sunmaktadırlar. Bilirkişiy alamadığy ücretin hesabını yaparken adaletin geç tecelli etmesine neden olmaktadır. Halbuki hakimler adaletli kişilerdir. Bilirkişinin ağır bir ihmali söz konusu değilse mutlaka ücret takdir etmektedirler. Bu noktadan bakıldığy zaman bilirkişilerin para kazanmaktan daha önemli olan adaleti yerine getirmeye yardımcı konumlarını hatırlamaları gerektiğini söylemek zorundayız.

2.10.8. Mahkemelerde Bilirkişiy Heyeti Sorunu

İş mahkemelerinde bir dava konusu eğer tek bir uzmanlık alanıyla çözümlenemeyecekse hakim nedenini bildirerek ikili veya üçlü bilirkişiy heyetleri oluşturup dosyayy heyet şeklinde herkesin davayy ele almasını ve kendi uzmanlık alanına göre değerdendirme yapmasını isteyebilmektedir. Bilirkişiy heyetini talep etmek yargılamayy yapan hakimce yapabileceğiy gibi taraflarca da dosyanın bilirkişiy

heyetine verilmesini isteyebilir hatta heyette hangi uzmanlık alanlarından kişilerin de olacağını teklif etme hakları da mevcuttur. Bilirkişi heyetine verilen dosyalar elbette klasik bir bilirkişi raporundan farklı olacağı söylenebilir ancak bilirkişiler arasında yaşanan birtakım sorunlar nedeniyle bu sistemin etkin kullanılamadığı söylenebilir.

2.10.8.1. Bilirkişilerin Farklı Heyetlerde Yer Almak İstememesi

Bilirkişi heyeti kurulurken bazı mahkemeler bilirkişilere verilecek dosya hakkında bilgi verip dosya için oluşturulacak heyette olmak istenilip istenilmediğini sorsa da çoğu mahkemenin bunu yapmak için zamanı bulunmamaktadır. Bilirkişiler tanımadıkları bilirkişilerle aynı heyette olmayı istememektedirler çünkü bilirkişilik sistemimizde hala etkin bir iletişim sistemi kurulamamıştır. Bugün bilirkişi olan herkese bilirkişi portalını kullanma hakkı verilmiştir. Bilirkişiler bu portaldan hangi dosya ya atanmışlar, dosyada ücret var mı, hatta dosyanın içerisinde hangi evraklar var ve hangi bilirkişilerle aynı heyette oldukları gibi birçok bilgiye ulaşabilmektedir ancak heyette olduğu bilirkişilerin iletişim numarasını görebileceği herhangi bir sistem maalesef oluşturulmamıştır. Dosyayı alan ilk bilirkişi dosyayı aldıktan sonra kendi alanına göre raporunu oluşturur ve diğer bilirkişilerin kendi alanları hakkındaki görüşlerini yazması için dosyayı heyetteki diğer bilirkişilere teslim etmesi gerekmektedir ancak burada bir sorun vardır. Diğer bilirkişilerin iletişim numaraları mahkemelerde mevcuttur. Bilirkişi, heyettekilerin numarasını alabilmek için mahkeme kalemni aramak zorunda kalır çünkü alabileceği başka bir yer yoktur fakat mahkeme kalemni aradığı zaman, mahkeme kalemi yoğunluktan telefonlara bakmayabilir. Dosyayı alan ilk kişinin iletişim numaralarına ulaşabilmesi için bütün işlerini bırakıp mahkeme kalemine gitmek üzere yola koyulması gerekmektedir. Bu zorluklar sonucunda dosya ikinci bilirkişiye teslim edilir eğer mahkemeye gelen bilirkişi üçüncü bilirkişinin de iletişim numarasını almayı ihmal ederse dosyayı teslim alan ikinci bilirkişide aynı zorlukları yaşamak zorunda kalacaktır.

Çoğu bilirkişi bu tür sorunları yaşamamak için farklı alanlarda kendilerine hazır heyetler kurmuşlardır ve mahkemeden gelen bilirkişi heyetine eklenme taleplerinde zaten bir heyetleri oluşturduklarını mahkeme uygun görürse bu heyete dosyanın atanmasını talep etmektedirler. Ancak bu hareketin çok uygun olmadığını görmekteyiz çünkü hazır heyet gruplarında genelde dosyayı bir kişi teslim alır ve

diğerleri dosyayı bile görmeden dosyayı teslim alan kişi elinde bulunan daha önceden hazırlamış hazır şablonlara göre dosyaya rapor yazar ve heyetteki diğer kişiler ise sadece raporu imzalamaya gelirler. Hatta bazen mahkemenin oluşturduğu heyetlerde de dosyanın bir kişi tarafından alınıp diğerleriyle muhatap olmadan raporu yazdığı ve diğerlerinin sadece imzaya geldiğini görebiliriz. Bilirkişiler bu tarz davranışlarda bulunduklarını belli etmek istemezler çünkü yaptıkları uygulamanın etik kurallarına uygun olmadıklarının farkındadırlar.

Bilirkişiler arası iletişim kopukluğu dosyanın unutulmasına, ertelenmesine hatta kaybolmasına bile neden olabilmektedir. Bilirkişi heyetlerinde bazen hazırlanan raporu inceleyen ikinci veya üçüncü bilirkişi hazırlanan raporu tam olarak kabul etmese de bu hataları düzeltmek yerine kimseyi uğraştırmamak için raporu kabul edip imzalayabilmektedir. Toplumumuzda var olan ve yanlış anlaşılan bir davranış biçimi vardır; Yanlış yapan birisine yanlış yaptığını söyleyemeyiz, çekiniriz. Bilirkişilerde heyet raporunda yanlışlık yapan bilirkişiye raporunda yanlışlık yaptığını söylemekten çekinir ve rapor yanlış haliyle mahkemeye sunulur. Bu durumun sonucunda taraflar oluşturulan heyet raporunun yanlış olduğunu yeniden rapor alınmasını talep ederler. Yapılan hatayı fark eden bilirkişi en başta hatayı düzelttirme yoluna gitmiş olsaydı dosyanın sürüncemede kalmasına neden olmazdı.

2.11.BİLİRKİŞİLER AÇINDAN BİLİRKİŞİLİK

Bilirkişi TCK'nun 284. maddesinde kamu görevlisi olarak nitelendirilmişse de bilirkişilerin görevini yerine getirirken bilirkişiliği hangi amaçla bu işi yaptığı veya kendisinin gözünde bilirkişiliğin ne anlam ifade ettiği daha önemlidir. Bilirkişin eğer yaptığı işe maddi kazanç olarak bakıyorsa, daha fazla para kazanabilmek için işini yarım yamalak yerine getirecektir. Yazdığı raporlarda eksiklikler ve eksik incelemeler olacaktır ancak bilirkişi adaleti yerine getirme ve kamu görevi gözüyle bilirkişiliğe bakıyorsa, görevini en iyi şekilde yapacağını söylemek mümkündür. Adliyelerde bilirkişilik yapan bilirkişilerimize bakıldığı zaman birçoğunun işlerinin haricinde ek kazanç elde etmek amacıyla bilirkişilik yaptığını görmek mümkündür. Elbette ki bilirkişiler yaptıkları görev sonucunda ücretlerini alacaklardır ve kendilerine bu hak kanunla tanınmıştır ancak amaç sadece maddi kazanç elde etmek olduğu zaman *‘‘ne kadar çok dosyaya rapor yazarsam o*

kadar çok para kazanırım'' gibi bir düşünceye bürünmeye başlamaktadırlar. Bu durumun sonucunda ise kendilerinin belli bir kapasiteleri olduğu için aldığı dosyayı bizzat incelemesi gerektiği kuralını çiğneyerek kendisine verilen dosyayı başka bilirkişilere verip aldığı ücreti paylaşma gibi hareketlere yönelmeye başlayabilmektedir.

Yeteri kadar para kazanıp dosya almada seçici davranan bilirkişiler olduğu gibi dosya alamamaktan şikayet edenleri de görmek mümkündür. Bilirkişilik çok farklı bir kurumdur. Hayatta her mesleğin okulunu bulmak mümkündür ancak bilirkişiliğin okulu yoktur. İlk veya ortaokul mezunu bir kişi bile uzun yıllar yaptığı bir iş dolayısıyla yeri geldiğinde bilirkişilik yapabilmektedir.

Bilirkişiliğin kanunda kamu görevlisi olarak nitelendirilmesi beraberinde bir tartışmayı getirmiştir. Bilirkişilerin bir araya gelerek kurdukları bilirkişilik şirketleri de mevcuttur ve bu şirketler tüzel kişiliğe sahiptir. Her ne kadar bu şirkette çalışacak bütün bilirkişiler gerekli şartları taşımış olsalar da, bir ticari şirketin kamu görevlisi sayılamayacağı tartışması sürmektedir.

2.12. BİLİRKİŞİLERİN REKLAM YASAĞI

Bilirkişilik Yönetmeliğinin 14. maddesinde de bilirkişiliğin bir kamu görevi olduğu, ticari bir faaliyet olmadığı dolayısıyla daha fazla para kazanmak gibi amaçlarla her türlü reklam yapmasını kesin olarak yasaklamıştır. Bilirkişilerin özel olarak bilirkişi kartviziti basması, arama motorlarına bilirkişi vasfını kaydetmesi, tabela yaptırması gibi hareketler yasaklanan davranışlar arasındadır.

Bilirkişilere verilen izin sadece kendi mesleklerini ile ilgili kartvizit basma serbestiyetidir. Bu kartvizitlerde de bilirkişilik ile ilgili herhangi bir ibare geçmemeli, sadece isim, meslek şehir gibi iş odaklı kartvizitler kullanılabilir.

Uygulamada bilirkişilerin bu yasağı özellikle kartvizit reklamı konusu çok uygulamadıklarını görebilmekteyiz. Bilirkişiler daha fazla dosya alabilmek için rutin olarak adliye koridorlarında kartvizit dağıtmaları bilirkişilik kurumunun saygınlığını azaltmaktadır.

Bu sorunu çözebilmek için sorunun kaynağına inmek gereklidir. Bilirkişiler bu davranışı neden sergilediklerini bilmek gereklidir. Mahkemelerin çoğu aynı bilirkişilerle çalışmaları, bazı bilirkişilerin hiç dosya alamamasına neden olmaktadır. Başka bir durum ise yeteri kadar dosya alan bazı bilirkişiler daha fazla dosya

alabilmek için sürekli olarak farklı mahkemelere kartvizit dağıtırlar. Bu sorunu çözenin en iyi yolu dosyaların tevzi sistemine göre dağılımını sağlamaktır. Uzlaştırmacı ve arabuluculuk sistemi gibi mahkeme dosyaları tevzi sırasına göre bilirkişilere dağıtılması reklam veya rekabet gibi durumların ortadan kalkıp adaletli bir sistemin ve herkesin eşit sayıda dosya alabildiği bir ortam sağlanması mümkün olacaktır. Ayrıca farklı bilirkişiler ile çalışmak olaylara farklı bakabilen yeni kişileri de beraberinde getirecektir.

2.13. BİLİRKİŞİ DAİRE BAŞKANLIĞI VE GÖREVLERİ

Ülkemizde bilirkişilik sisteminin hatasız ve eksiksiz şekilde işleyebilmesi için bilirkişi daire başkanlığı kurulmuştur. Bilirkişi daire başkanlığı bir daire başkanı, kendilerine kanunla verilen görevleri yerine getirebilecek kadar tetkik hakimi ve personelden oluşmaktadır(BKY. M.18).

Bilirkişi daire başkanlığının genel görevlerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür;

- a. Bilirkişiliğin temel ve alt uzmanlık alanlarını belirlemek, bu uzmanlık alanlarına göre her bilirkişinin sahip olması gereken özelliklerinin belirlenmesi ve bilirkişilerin ayda/yılda alabileceği dosya sayısını belirlemek,
- b. Bilirkişilerin görevlerini yerine getirirken uyması gereken etik kurallarını belirlemek,
- c. Bilirkişiliğin ilk adımı olan bilirkişilik eğitimini verecek kurumların sahip olması gereken özelliklerin belirlenmesi, kurumlara eğitim verebilme izni verilmesi ve kurumların listesinin oluşturulup yayınlanması,
- d. Bilirkişiler kamu görevlisi olsalar dahi bilirkişilik sisteminde aksaklık oluşmaması için bilirkişilerin denetlenmesi,
- e. Bilirkişi olabilme esas ve usullerinin belirlenmesi,
- f. Bilirkişi ücretlerinin belirlenmesi ve yıllık olarak güncelleme görevi,
- g. Bilirkişilik sisteminde oluşabilecek her türlü sorunun tespiti, gelebilecek ve mevcut şikayetlerin incelenmesi, değerlendirilmesi,
- h. Bilirkişilere sicil verilmesi, sicile kaydetme ve bu sicillerin listelerinin oluşturulması,
- i. Bilirkişiler arasında bilirkişilik yapmaktan men edilen, geçici ve daimi şekilde listeden çıkarılan kişilerin listelerinin yapılması, paylaşılması ve kendilerine

verilen farklı görevlerin yerine getirilmesi gibi hayati derecede öneme sahip görevleri mevcuttur(BKY m.19).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞ MAHKEMELERİ

İş mahkemeleri, iş sektörü açısından meydana gelen uyuşmazlıkları çözmek amacıyla kurulmuş özel mahkemelerdir. Bu mahkemelerde, işçilerin kanunun tanıdığı haklarını daha hızlı ve kolay alabilmesi temel amaçtır. Türk hukukunda iş mahkemeleri, 5521 sayılı iş mahkemeleri kanunuyla 1950’de kurulmuşlardır. İlk kurulduğu yıllarda iş mahkemeleri toplu mahkemeler olarak kurulmuş, mahkemelerde bir hakim, bir işçi sendikası yetkilisi ve birde işveren sendikası yetkilisi olarak toplam üç kişilik bir heyet olarak mahkemeler devam etmiştir ancak 1971 yılında anayasa mahkemesinin iptal kararıyla mahkemelerde hakim olmayanların yargılama yetkisi olmadığına karar vermiş ve iş mahkemeleri tek hakimli mahkeme şeklini almıştır.

7063 sayılı iş mahkemeleri kanununa bakıldığında zaman iş mahkemelerinin adalet bakanlığının gerekli gördüğü yerlerde açar ibaresini görürüz(İMK m. 2/1). Aynı şekilde eğer kurulan iş mahkemelerinin bulunduğu yerde yoğunluk olması durumunda yeni iş mahkemeleri kurulabilmektedir(İMK m.2/2). Türkiye’de ki iş mahkemeleri dağılımına bakıldığında zaman sanayisi az olan illerdeki iş mahkemelerinin çok az olduğu hatta bazı illerde sadece bir iş mahkemesi olduğunu görebilmek mümkündür. İstanbul gibi büyük şehirlere bakıldığında zaman ise bu sayının 100’e yakın olduğunu görmek mümkün. Hatta bazı adalet komisyonları iş yükünün çok yoğun olduğu mahkemeleri tek çift şeklinde ikiye ayırdığını görmek olağan bir durumdur. Yaptığımız araştırmada tek ve çift diye ikiye ayrılıp iş yoğunluklarının azaltılması hedeflenen mahkemelerin daha da karmaşık bir hal aldığı görülmüştür. Bunun sebebi ise adliyelerde açılan yeni mahkemeye duruşma salonu verilemediğindendir. Bu durumun sonucunda getirilen çözüm ise örneğin tek numaralı mahkeme duruşma salonunda duruşma yaparken, çift numaralı mahkeme ise yer olmadığı için mahkeme kalemde duruşma yapmaktadır. Bu şekilde de kalemdeki iş akışı durmaktadır çünkü mahkeme kalemin içindeki duruşma bitene kadar kargaşa hakimdir. Aslında mahkemeleri ikiye bölmek yerine üzerindeki yoğun iş yükü eriyene kadar mahkeme tevziye kapatılsa çok daha etkili bir çözüm olabilir. Mahkemeler göz önüne alındığında zaman, bazı mahkemelerin derdest dosya sayısının iş yükü çok olan mahkemelere göre yarı yarıya olduğu görülebilmektedir. Öte yandan ikiye ayrılan mahkemelerin hakimlerine de oda bulunamadığı için mahkeme ile

hakim odası ayrı katlarda olabilmektedir veya seri dosyası olan bir avukat için aynı anda hem tek dosyada hem çift dosyada bulunma sorununu da aşabilmiş değiliz çünkü açılan her seri dosyanın tarafları aynı olmayabilmektedir.

İş mahkemeleri kanununda yazılı yargılama usulünün getirdiği yavaşlık dolayısıyla sözlü yargılama usulü kabul edilmiş olsa da bu usul gerektirdiği gibi uygulanamamış olması sebebiyle iş uyuşmazlıkları istenen hızla bitirilememektedir.

Türk medeni yargılama hukukunda özel mahkemeler; icra mahkemeleri, kadastro mahkemeleri, tüketici mahkemeleri, fikri ve sınai haklar hukuk mahkemeleri, aile mahkemeleri ve iş mahkemeleridir

3.1. AYRI İŞ MAHKEMESİ OLMAYAN YERLER

Her hangi bir yerde iş mahkemesi açılacak kadar iş davası yoksa o yerde ortaya çıkan iş davalarına hangi mahkemenin bakması gerektiği konusunda İMK'ndaki m. 1/3'teki, *“İş mahkemesi bulunmayan yerlerdeki davalara, görevlendirilecek mahkemece bakılacaktır”* ifadesi mevcuttur fakat bu ifadede net bir anlam çıkarabilmek mümkün değildir. Uygulamaya bakıldığında zaman sadece iş mahkemesi değil hukuk ile ilgili gerek iş mahkemeleri gerekse de ticaret mahkemesinin olmadığı yerlerde asliye hukuk mahkemeleri iş mahkemesi sıfatıyla veya ticaret mahkemesi konusuysa asliye ticaret mahkemesi sıfatıyla ortaya çıkan uyuşmazlıklara bakmaktadır.

3.2. İŞ MAHKEMELERİNDE DAVA KONULARI

İş mahkemeleri bilirkişiliğin en yoğun şekilde kullanıldığı mahkemelerdendir. İş mahkemeleri ana konular olarak işçi işveren arasındaki alacak davaları, itirazın iptali davaları, işe iade davaları, iş kolu tespit davaları, iş kazasından kaynaklanan tazminat davaları ve sosyal sigorta davalarına bakmaktadır.

İş mahkemelerinde görülen davalarda her ne kadar haklar gözetilerek karar verilip işçinin hakları gözetilse de Türk Yargı Sistemimizde işverene yeterli düzeyde yaptırım bulunmaması dolayısıyla haklarını alabilen kişiler sadece mahkemeye başvuran kesimle sınırlı kalmaktadır. İş mahkemelerinde beyan edilmiş olan tanık ifadelerinde işverenlerin hile yapmada ve çalışanlarının haklarını eksik vermek için ne derece ustalaştıklarını gözler önüne sermiştir. Bazı işverenler çalışanlara fazla mesai

ücreti ödememek ve muhtemel bir dava açılması durumunda delil olması için usulsüz ve hileli belgeler düzenlemektedir. Bilindiği üzere her şirkette sabah işe başlarken çalışanlar kart okuttukları bir sistemden geçmektedirler ve bu sistem aylık raporlarında kimim ne kadar fazla mesai yaptığını veya hangi günler işe gelip gelmediğinin raporunu tutmaktadır. Bu sayede de fazla mesai yapanlara bu doğrultuda ek ücretleri ödenir. Bazı hilekar şirketlerin mesai bitiminde tüm çalışanları kart okuma sisteminden çıkış yaptırılıp sonra tekrar kart okutmadan tekrar iş başı yaptıkları dinlenen tanık ifadelerinde açığa çıkmıştır. Başka şirketlerde saat kaçta gelinirse gelinsin veya kaçta çıkılırsa çıkılsın şirket muhasebesi tüm çalışanlara günlük 8 saati aşmayacak şekilde çalışma cetvellerini imzalattırmaktadırlar. Çalışan o gün ne kadar fazla mesai yaparsa yapsın sadece 8 saat çalıştığını beyan eden belgeyi imzalamak zorundadır. Zorla veya hile yoluyla imzalatılan bir belgenin kanunlarımızda bir geçerliliği bulunmamaktadır ancak bu durumu çalışanların çoğu bilmemekte ya da imza atmaktan başka elinden bir şey gelmemektedir. Öte yandan şirketinin ödediği verginin yükselmemesi için tüm çalışanlarını asgari ücretten gösterip, maaşlarının asgari ücret kadarını bankaya yatıran ve kalan bakiyeleri elden ödeyen firmaların sayısı maalesef çok yüksektir. Şirketler bu şekilde hem vergi kaçırıyor hem de çalışanlarının sigortasını asgari ücretten yatırdığı için çalışanlarının emeklilikte alacağı emekli maaşının düşmesine neden olmaktadır. Bu konuyu çalışanlarda bilmektedir ancak ülkemizde genç nüfusun çok olması ayrıca kendi işsiz nüfusumuzun yanında bu işsiz nüfus kadar da yabancı uyruklu kişilerin ülkemizde çalışması işverenlerin bu tarz usulsüzlükleri yapmaya teşvik etmektedir çünkü elinde insan seçeneği çok fazladır. Bugün ülkemizde büyük kurumsal firmalar haricindeki şirketlerin büyük bölümünün SGK’nda görünen organizasyon şemasının bile doğru olmadığını biliyoruz. Patronların tüm ailesi şirkette sigortalı gösterilirken, müdürler çalışan olarak gösterilmektedir. Bu işlemler o kadar sıradanlaşmıştır ki bu durumun suç olduğu bile unutulmuş hale gelmiştir.

Yargı sistemimiz yapılan yeni usulsüzlükler karşısında kendini yenilese de bu kadar hızlı bir değişime yetişmesi imkansız hale gelmiştir. Avrupa’daki şirketlere bakıldığı zaman bu şirketler fark etti ki, aslında bir şirketin en değerli varlığı sahip olduğu insan kaynağıdır. Ülkemiz henüz bu anlayıştan çok uzak durumdadır. Ülkemizdeki insan nüfusunun fazla olması, işsiz sayısının yükselmesi ve sürekli farklı ülkelerden göç alınması işverenlerin gözünde en bol olan insan kaynağı da önemsiz hale gelmektedir. Bu durumun sonucunda çalışanların hakları düzgün ödenmiyor, vergi

kaçırılıyor ve yaptıklarından dolayı kendilerini haklı görmeyi de ihmal etmiyorlar. Yukarda bahsedilen yargı sistemimizde işverene yaptırımların eksikliğinin mevcut olması sonucu bir şirketin sadece haklarını aramak için mahkemeye başvuran işçileri haklarını alabilmektedir. Çalışan diğer işçiler halen aynı şartlarda ve birtakım haklarından mahrum bırakılarak çalıştırılmaya devam etmektedirler.

Bu konuda atılabilecek en büyük adımlardan bir tanesi şudur; mahkemeye başvuran bir şirketin çalışanlardan birisinin mahkemeyi kazanması şirkette çalışan diğer işçilere emsal olabilmeli ve diğer işçiler mahkemeye başvurmadan kıdem yılına göre kullanmadığı yıllık izin haklarını, fazla mesai, bayram ücretleri vb. haklarını almaya hak kazanabilmelidir. Bu durumun uygulanması mahkemelerde ki dosya sayısını ciddi oranda azaltabilir ayrıca çalışanlarının haklarını düzgün ödemeyen şirket sahipleri politikalarında düzenlemelere gidebilir. Mahkemelerdeki dosyalara bakıldığı zaman bazen bir şirketin yüzlerce hatta binlerce dosyasının olduğunu görebilmek mümkün bu da bu görüşün uygulanması durumunda mahkemelerdeki yükleri ne derce hafifletebileceği hakkında fikir sahibi olunması için yeterlidir.

Uygulanmakta olan yargı sistemimize bakıldığı zaman kullanılan yöntemlerin meydana gelmiş bir suç veya olayı çözümlenmeye dayandığını görebilmekteyiz. Asıl olay meydana gelen değil, meydana gelebilecek olan olayları öngörüp önlem almaktır. Artan teknoloji ve bilgi birikimi işlenen suç şekillerini o kadar hızlı değiştiriyor ki hukuk sistemimizin bu hıza yetişmesi şuan için mümkün gözükmemektedir.

3.3. İŞ MAHKEMELERİNDE EN SIK BAŞVURULAN BİLİRKİŞİLİK ALANLARI

İş davalarında mahkemelerde elbette yeri geldiğinde ve davanın türüne göre her uzmanlık alanından bilirkişiler ile çalışılmaktadır ancak en sık görevlendirilen bilirkişilik alanına bakıldığı zaman hesap ve kusur bilirkişiliği ile birlikte aşağıda sayılacak birkaç bilirkişilik alanı göze çarpmaktadır. İş mahkemelerinde görülen davalar konu itibarıyla bir işçinin işten çıkarılırken ödenmeyen kıdem, ihbar vb. haklarının tespiti, belli bir süre bir iş yerinde çalışan işçinin orada ne kadar çalıştığını belirlemeye yönelik hizmet tespiti ya da SGK mahkemesine bakıldığı zaman prim borcu bulunup bulunmadığı tespiti gibi alanlarında uzman kişilerden yardım alınarak çözebilecek

davalar olduğu için en yoğun şekilde bilirkişilik müessesinden yararlanan mahkemelerdir.

Bunların dışında en sık başvuru alan bilirkişiler ise iş kolu tespit davaları için iş kolunu tespit edebilecek sendikal konularda uzman bilirkişilik ve imza incelemesi yapan kriminal bilirkişilerdir. Örneğin; bir mobilya şirketindeki işçilerin sendika kolunu belirlemek üzere tekstil iş sendikası ve ağaç iş sendikası arasında uyuşmazlık çıkması durumunda konu mahkemeye taşınır. Mahkeme hakimi konuyu inceledikten ve bilirkişi görevlendirmesi yapar. Bilirkişi bu görevlendirme sonucu söz konusu fabrika veya şirkete gidip araştırmasını yapar. İşçilerin ne kadar plastik hammaddesini kullandıklarını ve ne kadar demir kullandıklarını araştırıp işçilerin hangi iş kolunda olması gerektiği hakkında rapor tanzim edip mahkemeye sunar. Yalnız burada dikkat edilmesi gereken husus bilirkişi bu inceleme sonucunda işçilerin hangi sendikaya üye olması gerektiğini söyleyemez. Onun görevi sadece araştırmasını yapmak, rapor tanzim edip, takdiri mahkeme hakimine bırakmaktır. Bilirkişinin hukuki değerlendirme yapıp kendince hüküm kurma yetkisi bulunmamaktadır. Bu açıdan doğru karar verebilmek için iş kolu tespit davalarında bilirkişi incelemesi çok önemlidir.

Diğer bir uzmanlık alanı olan kriminal inceleme yapan bilirkişinin görevinin de iş mahkemesindeki yeri hayati öneme sahiptir. Örneğin; işten ayrıldığı sırada haklarını almadığını iddia eden tarafın iddialarına karşı, davalı taraf davacının tüm haklarını aldığını ve buna karşılık imza attığını iddia ederek itiraz edebilmektedir. İmzayı atan taraf imzanın kendisine ait olmadığını beyan etmesi durumunda konunun aydınlatılması için dosyanın kriminal inceleme yapan bilirkişiye verilerek imza incelenmesi talep edilir. İmza incelemesi sonucu çıkan sonuç hangi tarafın haklı olduğunu anlayabilmek için son derece önemlidir. Ayrıca ülkemizde kriminal inceleme yapan kişilerin emniyet müdürlüklerinde kriminal inceleme yapan şubelerde görev yapan polis memurları olduğunu görebilmek mümkündür. Bu durum ise yapılan incelemenin sağlığı açısından olumlu sonuç doğurmaktadır.

İş mahkemelerinde normal bir bilirkişi gibi herhangi bir sonuca ulaşma görevi verilirse de, sıkça başvuru alan bir bilirkişilik alanı ise cd çözümleme, kamera kaydı çözümleme gibi görevleri olan teknik bilirkişiliktir. Bu bilirkişilerin görevi dosyaya sunulan tüm çalışanların iş yeri giriş çıkış kayıtlarından tarafa ait olanı seçip işe giriş çıkış çizelgesini sıralı ve sade hale getirmek ve olayla ilgili yorumlarda bulunmak üzere

sunulan kamera kayıtlarını incelemek teknik bilirkişilerin ana görevlerindendir. Yeri geldiğinde davaya konu olan tarafa ait telefon ve bilgisayarları incelemek ve takograf kayıtlarını inceleme gibi görevler yaptığını söylemek de mümkündür.

3.4. HIZLI BİR BİLİRKİŞİ RAPORU İÇİN İŞ MAHKMESİ DOSYASINDA OLMASI GEREKEN BELGELER

Bilirkişinin raporunu eksiksiz ve hızlı bir şekilde oluşturabilmesi için birtakım önemli belgelerin dosya içinde bulunması gerekmektedir. Bu belgeleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

1. İşçinin özlük dosyası ve bu özlük dosyasının içerisinde de olması gereken belgeler olan; hizmet sözleşmesi, ücret bordroları, iş yeri giriş çıkış ve çalışma çizelgeleri vb. tarafla ilgili tüm belgeler,
2. Davacının ve gerekli görülen kişilerin SGK dökümleri,
3. Davanın alacak olması durumunda çeşitli yetkili kurum ve sendikalardan alınmış emsal ücret belgeleri,
4. Son yıllarda birçok kararın bozulmasına neden olan belgelerden eğer işçi sendika üyesi ise sendika üyelik fişi ve üyeliğin ne zaman işverene bildirdiğinin belgesi,
5. Eğer yapılmış ise toplu iş sözleşmeleri,
6. Mahkemede yapılmış tüm duruşma zabıtları,
7. Tarafların dosyaya sunduğu tüm belgeler,
8. Eğer var ise dosya sunulmuş ve kasaya alınmış önemli evraklar

Sayılan tüm bu belgeler eksiksiz bir rapor için çok önemli evraklardır. Bilirkişi dosyayı almadan önce bu belgelerin dosyada olup olmadığına kısa bir göz gezdirmesi durumunda mahkemeden ayrıldıktan sonra gerekli belgelerin eksikliğini görüp mahkemeye başvurma zahmetinden kurtulmuş olacaktır. Bu durum ise boşa kaybedilen zamanları minimuma indirecektir.

3.5. İŞ DAVALARINDA ZAMAN AŞIMI

İş mahkemelerinde iş kazasından kaynaklanan tazminatlar, maddi ve kötü niyet tazminatları on yıllık, diğer alacak davaları ise (hafta tatili, yıllık izin ücreti fazla çalışma vb. gibi işçilik ücretleri) beş yıllık zaman aşımına tabidir(Bozkurt, 2009). Bir çalışanın çalıştığı işyerinde iş kazası geçirmesi ve şirkete iş kazasından dolayı tazminat davası açmak istemesi durumunda iş kazasından itibaren on yıllık süreyi kaçırmamalıdır. Diğer konular için ise beş yılı geçmeden dava açması gerekir aynı şekilde bilirkişinin de raporunu hazırlarken bu zamanaşım sürelerini dikkate alması gerekir.

3.6. İŞ MAHKEMELERİNDE YETKİSİZLİK

İş mahkemelerinin bir davada yetkili veya yetkisizliği ile ilgili dikkat edilmesi gereken husus İMK'nın 6. Maddesidir. Bu madde bir mahkemenin yetkili olabilmesi için dava açılış tarihi itibarıyla davalının(tüzel veya gerçek) adresinin veya işin yapıldığı yerin mahkemenin yetki alanına girmesi gerekmektedir denmiştir. Buna rağmen bazı karmaşıklıklar nedeniyle yetkisiz bulunan mahkemelere dava açıldığını görmek mümkündür. Örneğin; İstanbul'un Arnavutköy ilçesi iş mahkemeleri olarak İstanbul çağılayan iş mahkemelerine bağlıken, ağır ceza olarak Bakırköy adliyesine bağlıdır. Bu yüzden Arnavutköy'deki bir iş davasının Bakırköy adliyesine açılıp yetkisizlikle çağılayan adliyesine gönderildiğine veya tam tersi bir duruma sıkça rastlanmaktadır. Eğer davalının birden fazla iş yeri adresi varsa bunlardan birinin bulunduğu yerdeki iş mahkemeleri yetkili sayılmıştır(İMK m.6/3).

İş kazası davalarında bir istisna olduğu görülmektedir. Kanunda iş kazası geçiren kişi dava açması durumunda şirket adresi veya işin yapıldığı yerin dışında bir kolaylık getirilerek iş kazası geçiren işçinin ikamet adresinin bulunduğu yerdeki mahkemelerde yetkili sayılmıştır(İMK m.6/3).

Bir mahkemenin yetkisizlikle dosyayı başka mahkemeye göndermesi ve diğer mahkemenin de yetkisizlik kararı vermesi durumunda bu iki mahkeme arasında oluşan uyuşmazlığı çözmek amacıyla dosya bir üst mahkeme olan istinaf mahkemesine gönderilir. Bölge adliye mahkemelerinin vereceği karar kesin karardır. Bölge adliye mahkemesi hangi yerel mahkemenin yetkili olduğuna karar verirse o mahkeme dosyada yetkili kılınmış olur ve dosya işlemleri yapılmak üzere yetkili kılınan mahkemeye

gönderilir. Dosya artık yeni bir esas olarak işlem görür. Buradan şunu anlamamız gerekir ki iki mahkeme arasında çıkan uyuşmazlığı çözmek bir üst mahkeme olan bölge adliye mahkemesinin görevidir.

İş mahkemesinin yetkili olup olmadığı kamu düzeni ile alakadardır. Hakkında dava açılan tarafın süresi içerisinde yetki itirazında bulunmaması veya herhangi bir nedenle süreyi kaçırmış olsa dahi(örneğin; yetki itirazında bulunmayı unutmak) mahkeme hakimi resen yetkisizlik kararını verme yetkisine sahiptir. Kendisi davanın ilk açıldığı anda yetkisizlik kararı verebileceği gibi davanın her aşamasında yetki ile ilgili gelen itirazları değerlendirebilmektedir.

3.7. İŞ MAHKEMELERİNDE GÖREVSİZLİK

Her ne kadar teknoloji altyapısının gelişmesiyle iş mahkemelerine internet ortamından dava açılabilir olsa da internetten dava açabilecek kadar internet kullanabilen vatandaşların sayısı oldukça azdır. Şuan için interneti sadece avukatlar kullanabilecek kadar bilgi sahibidirler. Bundan dolayı iş mahkemelerine dava açmak isteyen kişiler adliyelerdeki hukuk mahkemeleri tevzi bürosundan dava açmaktadırlar. Tevzi bürosundaki görevliler açılmak istenen mahkemeye dosyayı tevzi sistemine göre görevlendirirler fakat bazen davanın konusunun net olmaması bazen kişilerin kendini yanlış ifade etmesi, bazen de mahkemelerdeki konu benzerlikleri dolayısıyla yanlış mahkemelere tevzi yapılabilmektedir. Çalıştığı iş yeriyle uyuşmazlık yaşayan ve kanun yoluna başvurmak isteyen bir kişinin dava konusu eğer SGK vb. konulardan kaynaklı ise iş mahkemelerinin SGK davalarına bakan iş mahkemelerine, eğer alacak(kıdem, ihbar tazminatı vb.) konularından kaynaklanan bir dava ise normal iş mahkemelerine dava açması gerekmektedir. İş mahkemeleri kendi arasında alacak vb. davalarına bakan ve SGK'ndan kaynaklı davalara bakan mahkemeler olarak ikiye ayrılırlar. Bu mahkemeler iş mahkemeleri diye adlandırılmasına karşın bir mahkemedeki hakim diğer mahkemedeki dava dosyalarından anlıyamayabilmektedir. Bu yüzden normal insanlarda bu konuyu karıştırabilmektedir. Mahkemeler bu hatalara o kadar alışkındır ki açılan dosyayı mahkeme görevlisi kaleme götürmeden önce mahkeme hakimine götürür. İlk başta hakim incelemesini yapar, eğer mahkeme hakimi kendi mahkemesinin görevli olduğuna kanaat getirirse dosyanın işlemleri yapılır. Aksi takdirde dosyanın başka mahkemede görülmesi gerektiğine karar verilir ve dosya tekrar tevzi bürosuna gönderilir. Bu sayede dosya sürüncemede kalmaktan kurtulur. Tevzi bürosuna

yollamasının sebebi ise kanunda mahkemenin yetkisizlik verme yetkisinin bulunduğu fakat direkt olarak yetkili mahkemeye gönderme yetkisinin bulunmayışındandır. Buraya kadar bahsedilen kısım genel olarak karıştırılan iş mahkemesi ve SGK'ndan sorumlu iş mahkemeleri konusuydu fakat birde konu benzerlikleri aynı olmasından dolayı asliye ticaret mahkemesine açılması gereken bir davanın iş mahkemesine açılması konusudur. Hatta bu noktada mahkeme hakimleri görevsiz olup olmadığını anlayabilmek için tanık dinler, delil toplar ve ondan sonra dosyanın görevli mahkemede görülmesi için karar verir. Kanuna bakıldığı zaman verilen kararda gerekçeli kararın yazılmasından itibaren iki hafta içinde taraflar dosyanın görevli mahkemeye gönderilmesini isteyebileceği gibi verilen bu kararı iki hafta içerisinde bir üst mahkeme olan bölge adliye mahkemelerine istinaf başvurusunda bulunabilir(6100 HMK m.20). Bu noktada bölge adliye mahkemesinin vereceği karar tarafalar açısından kesin hükmündedir yani istinaf mahkemesi hangi mahkemenin görevli olduğuna karar verirse o mahkeme dosyada görevli olmuş olur.

İş mahkemelerinin dava konularından bahsedilmiş olursa da bu uyuşmazlıkların özel hukuktan kaynaklanması gerekmektedir. Aksi takdirde açılacak olan davanın idare mahkemesine açılması gerekmektedir. SGK'ndan kaynaklı uyuşmazlıkları basın iş kanunu, deniz iş kanunu ve toplu sözleşmelerden doğan uyuşmazlıklarda da iş mahkemeleri görevli kılınmıştır. Örneğin; kamu görevlilerinin kamudan kaynaklanan sigorta haklarında meydana gelen uyuşmazlık için idare mahkemesine dava açması gerekirken, Bu durumun yanında çalıştığı yerde SGK'ndan kaynaklı uyuşmazlık yaşanması durumunda ise iş mahkemelerine dava açması gerekmektedir.

3.8. İŞ MAHKEMELERİNDE ZORUNLU ARABULUCULUK

7036 sayılı İMK'nun 3. maddesinde iş davalarında kıdem, ihbar vb. tazminatlarda ve fazla mesai gibi alacak konularında uyuşmazlığa düşen tarafların bu uyuşmazlığı mahkemeye taşımadan önce zorunlu arabuluculuğu bir dava şartı olarak tarafların önüne koymuştur. Tarafalar zorunlu arabuluculuk görüşmesi yapmadan dava açtıkları takdirde dava şartı yokluğundan dosyaları reddedilir.

Kanunda bazı davalarda ise arabuluculuk şartı aranmaz. Örneğin; çalıştığı iş yerinde veya iş dolayısıyla bulunduğu bir yerde iş kazası yaşayan kişi veya kişiler

zorunlu arabuluculuk görüşmesi yapmadan doğrudan mahkemeye dava açabilmektedirler. Arabuluculuk şartını yerine getirmediği için açtığı dava reddedilmez.

İMK'nun 3. maddesinin 2. fıkrasında arabuluculuk aşamasında eğer taraflar anlaşmaya varamazlarsa buna dair arabulucunun hazırladığı son tutanak aslının davacı tarafından açılan mahkeme dosyasına sunmak zorundadır. Davacı taraf bu sorumluluğu yerine getirmediği takdirde mahkeme davacı tarafa arabuluculuk son tutanak aslını dosyaya sunması için bir hafta kesin süre verir. Eğer davacı taraf kesin süreye rağmen son tutanak aslını dosyaya sunamaz ise yukarda bahsedildiği gibi dosya dava şartı yokluğundan reddedilir.

Arabuluculuk sisteminin kurulma amacı ve işleyişine bakıldığı zaman aslında arabuluculuk sistemi mahkemelerde artan dosya sayısı ve mahkemelerdeki yığılmalara çözüm olması amacıyla 2018 yılında ülkemizde uygulanmaya başlanmıştır. Bu sistem sayesinde bir kişiye ya da kuruma dava açmak isteyen taraf direk mahkemeye dava açmak yerine önce arabuluculuk bürosuna başvuracak arabulucu vasıtasıyla taraflar bir araya getirilip, konu mahkemeye taşınmadan ortaya çıkan uyuşmazlığın çözülmesi amaçlanmıştır. Mahkemeler, arabuluculuk sisteminin gelmesiyle açılan dosya sayısının azalacağını ümit edilmişti. Geline nokta bakıldığı zaman açılan dosya sayısında azalma olduğunu söyleyebilir fakat bu sayının istenilen seviyede olmadığını söylenebilir. Yapılan araştırmada bu sorunun sebebinin arabuluculuk sisteminden kaynaklanan sorundan ziyade tarafların birbiriyle olan uyuşmazlığını duygusallaştırması ve anlaşmak istememelerinden kaynaklandığı saptanmıştır.

Yukarda bahsedildiği gibi iş mahkemelerine dava açabilmek için arabuluculuk şartı vardır ancak kanunda arabuluculuğa başvuru yapabilmek için iki durumdan bahsedilmektedir. Bunlardan ilki; arabuluculuk başvurusu yapılan merkez taraflardan birinin veya taraflar birden çok ise en azından birinin bulunduğu yerdeki arabuluculuk merkezine ya da işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna başvurulması gerekmektedir. İkinci durum ise; eğer başvurulacak yerde arabuluculuk bürosu yok ise bu durumda yetkili merciler tarafından yetki verilen yazı işleri müdürlüğüne yapılır(İMK m.3/5).

Arabuluculuk görüşmelerinin üç hafta içerisinde sona erdirilmesi gerekmektedir ancak zorunlu bir durum olursa bir hafta ek süre içerisinde arabuluculuk görüşmesi sonlandırılması gerekmektedir(İMK m.3/10). Arabulucunun görevi taraflara ulaşip arabuluculuk görüşmesini yaptıktan sonra bu görüşmede sonuca ulaştırmaktır. Eğer arabulucu taraflara ulaşamadığı için görüşmesini sonlandırır veya tarafları hazır edip

sonuca ulaşırsa bununla ilgi son tutanağı düzenleyip en kısa sürede arabuluculuk bürosuna bildirmelidir(İMK m.3/11).

Arabuluculuğa katılımları zorunlu hale getirmek için taraflara kanunen bir takım sorumluluklar yüklenmiştir. İMK'nun 3. maddesinin 12. fıkrasında eğer taraflardan biri veya tüm taraflar arabuluculuk görüşmesine katılmaz ise görüşmeye katılamayan taraf veya taraflar arabuluculuk son tutanağına yazılır. Açılacak davada katılamayan taraf haklı çıksa bile yargılama giderlerinin(bilirkişi ücreti, posta ücreti, vekalet ücreti vb.) hepsinden sorumlu tutulur. Yine aynı madde de *“ayrıca bu taraf lehine vekalet ücretine hükmedilmez”* ibaresi mevcuttur. Eğer her iki tarafta arabuluculuk görüşmesine katılmadığı için arabuluculuk görüşmesi sona ererse açılacak davanın masrafları taraflar üzerine bırakılır denmiştir. Burada asıl amaç ceza vermek değildir. Buradaki amaç tarafların arabuluculuk görüşmesine katılması, bu sayede mahkemeye intikal etmeden önce uyuşmazlıkların çözülebilmesi ve bunun sonucunda ise mahkemelerdeki dosya yükünü azaltmaktır.

Arabuluculuk görüşmesine taraflar bizzat katılabildiği gibi yazılı belge ile yetkilendirdiği kişi veya avukatıyla da katılabilirler(İMK m.3/18).

Arabuluculuk yapmak isteyen kişiler arabuluculuğun ilk uygulanmaya başladığı zamanlar daha kolay arabulucu olabiliyorken şuan ki sınavın zorlaşması arabulucu olabilmeyi çok daha zorlaştırmıştır. Getirilen zorluğun sebebi her isteyen arabulucu olmasının önüne geçmek ve kanuni bilgisi en iyi olanları seçerek arabuluculuk sistemine yapılan eleştirileri ortadan kaldırmaktır. Daha yüksek şartların arabuluculuk sistemini daha kaliteli hale getireceği muhakkaktır. Sınavı geçebilen kişiler, eğer mesleklerinin haricinde bir uzmanlık alanları varsa bunları da belirterek görev yapmak istedikleri Adli Yargı İlk Derece Mahkemesi Adalet Komisyon'larına göre liste oluşturur. Oluşturduğu listeleri başlamak istediği komisyon başkanlıklarına gönderir. Adalet komisyonu başkanlıkları ise kendilerine gelen listeleri kendi yargı çevresinin bulunduğu arabuluculuk bürolarına teslim eder. Eğer arabuluculuk büroları henüz kurulmamış ise görevli sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğüne göndererek gerekli işlemler yaptırılır.

Arabuluculuğa başvuru 1 Ocak 2018 tarihinden itibaren geçerli olmasıyla beraber bu tarihten itibaren arabuluculuğa başvurulması gereken durumlar (kıdem ihbar tazminatları vb. alacaklar)için bu tarihten önce on yıl olan zaman aşımı beş yıla düşürülmüştür. Davacı tarafın arabuluculuğa başvurması ve son tutağın düzenlendiği

tarikhler arasında zaman aşımı durmuş sayılacaktır. Ayrıca diğerk hak düşürücü sürelerde aynı şekilde durmuş sayılacaktır.

3.9. İŞ MAHKEMELERİNDE İSTİNAF KANUN YOLU VE TEMYİZ

Bilirkişilikte bahsedildiğı gibi uygulamaya bakıldığı zaman nasıl ki alınan bilirkişi raporu ne kadar iyi hazırlanmış olursa olsun taraflardan biri mutlaka rapora itiraz edecektir. Aynı şekilde mahkeme ne kadar adil bir karar verirse versin taraflardan biri bazen de tüm taraflar mahkemenin verdiği kararı istinaf edebilirler.

İstinaf; yerel mahkemenin kararını kendince sebeplerle eksik ya da hatalı bulan taraf/tarafların yerel mahkemenin verdiği bu kararı bir üst mahkeme olan bölge adliye mahkemelerine gönderip dosyanın tekrardan ele alınmasını sağlayan bir kanun yoludur ve taraflara verilmiş bir haktır. İş mahkemelerinde verilen kararı istinaf etmek isteyen taraflar gerekçeli kararın kendilerine tebliğinden itibaren iki hafta içerisinde gerekçeli kararı istinaf ettiklerine dair istinaf dilekçesi göndermek zorundadırlar. Aksi takdirde bu kararı kabul etmiş sayılacaklardır. Geçmiş uygulamalara bakıldığı zaman avukatlar verilen kararı istinaf edeceklerine dair süre tutum dilekçesi gönderirlerdi. Şuan ki uygulamada süre tutum dilekçelerinin kalktığını söyleyebiliriz. Artık taraflara gerekçeli kararın tebliğinden itibaren iki hafta kesin süre verilmektedir.

Bu konuda kanuna bakıldığı zaman kanunda istinaf için bazı şartlardan bahsedildiğini görebiliriz. Bu konuyla ilgili HMK'nun 341. Maddesinin 2. Fıkrasında iş mahkemelerinde verilen kararın istinaf edilebilmesi için verilen gerekçeli karardaki dava değerinin 4400TL'nin üstünde olması gerekmektedir. Bu miktarın altındaki değerler kesin değer olduğundan istinafa başvurulamaz. Duruşmada verilen ara kararlar istinaf edilemese de ihtiyati haciz gibi durumlarda verilen ara kararlar dosyanın kapanması ya da gerekçeli kararın yazılması beklemeden verilen ara karar için istinaf başvurusunda bulunulabilir.

Türkiye'de İstinaf Mahkemeleri'nin kuruluş amacının arabuluculuk sistemiyle benzer amaçlarla kurulduğunu görebiliriz. Nasıl ki mahkemelerdeki dava yoğunluğunu azaltmak için arabuluculuk sistemi getirildiyse aynı şekilde ülkemizde daha önceleri Yargıtay'daki dosya yoğunluğu olması gerekenin çok üstündeydi. Dosyalar yıllarca Yargıtay'dan dönmüyordu. Bu ve bu gibi sorunlar bölge adliye mahkemelerinin kurulmasına neden olmuştur. Bölge adliye mahkemeleri Yargıtay'daki yoğunluğu azaltmakta kısmen de olsa başarılı olduğunu görebiliriz ancak gene de istenilen

düzeyde başarı sağlanamamıştır. Şuan bölge adliye mahkemelerinin de iş yükünün bir hayli çok olduğunu hatta yıllarca dönmeyen dosyaları istinaf mahkemelerinde de görmek mümkündür.

İstinaf mahkemelerindeki yoğunluk kendi aralarında farklı kararlar vermelerine neden olmaktadır. Bu durumun sonucunda ise istinafin verdiği kararları temyiz etmek için Yargıtay'a başvuranların sayısı bir hayli artmıştır. Kanunlarımız bu sayıyı azaltmak için istinaf mahkemesinin verdiği kararı temyiz edebilmek için verilen karardaki dava değerinin 58.800 TL'den büyük olması gerekmektedir denmiştir(HMK 362/1-a). Dava değerinin belirtilen miktardan az olması durumundan İstinaf Mahkemesi'nin verdiği karar kesin hükmündedir.

Daha önce bahsedilen ihtiyadi haciz ve ihtiyati tedbir gibi konular da taraflar gerekçeli kararı beklemeden istinaf edebiliyorsa da aynı şekilde bölge adliye mahkemesinin verdiği ihtiyadi haciz kararı temyiz edilememektedir. Bu hususta istinaf mahkemesinin verdiği karar kesindir.

İMİK'nun 7. Maddesinin 5. fıkrasında yerel mahkemelerce verilmiş gerekçeli kararlar istinaf edilince bölge adliye mahkemesine ve Yargıtay'ca ivedilikle incelenip sonuca bağlanılacaktır denmiştir ancak uygulama safhasında hem Yargıtay'ın hem de bölge adliye mahkemelerinin iş yükünün gittikçe arttığını bu sebepten dolayı sistemin yavaşladığını görmek mümkündür. Bu yükü hafifletmek için zaman zaman yeni dairelerin kurulduğu görülebilmektedir. Mahkemelerdeki genel dosya sayısı azaltılmak isteniyorsa işi en başından yani daha davalar açılmadan önce arabuluculuk aşamasında daha farklı yollar izleyerek bu sorunu halletmek daha mantıklı olacaktır. Açılan her dosyanın kendine göre işlemleri olduğundan dosyanın kolay veya zor olması fark etmeksizin mutlaka vakit alacaktır. Arabuluculuk aşamasında olumlu sonuçlanan görüşmelerinin artması açılan dosya sayısını da azaltacaktır.

3.10. İŞ MAHKEMELERİNDE ARTAN DAVALARIN NEDENLERİ

Günümüzde iş davalarının sürekli olarak arttığı görülmektedir. Geçmiş yıllarda bir ilde bir veya iki tane iş mahkemesinin olması tüm ilde bulunan davalar için yeterli gelirken şimdilerde yapılan haksızlıklar ve insanların haklarını arama yollarını öğrenmeye başlaması dolayısıyla illerimizde bulunan iş mahkemelerinin sayısını hızlı bir şekilde arttırmaktadır. Hatta bazı mahkemeler o kadar iş yapamaz hale gelmiştir ki

adalet komisyonları bu mahkemeleri tek ve çift davalar şeklinde ikiye ayırmak zorunda kalmıştır.

Bu sorunun kaynağı son yıllarda giderek tüm dünyada popülerlik kazanan “Mobbing(Yıldırma)” kavramından dolayıdır. Konuyu daha iyi anlayabilmek için bu yıldırma konusunu derinlemesine incelemek gerekmektedir.

Mobbing kelimesi dilimize İngilizceden geçmiştir. Yıldırma, psikolojik baskı, rahatsız etme anlamında kullanılmaktadır. Bu kavram ilk kez 1984 yılında İsveç’te ortaya çıkmış ve kanunda yerini almıştır.

Yıldırma zayıf örgüt yapılarının olduğu iş yerlerinde idareyi elinde tutan kişinin insanları daha fazla baskı altına almak için uyguladığı baskı, hakaret, duygusal şekilde yapılan saldırılar gibi faaliyetlerin tümü olarak tanımlamak mümkündür.

İşten çıkarılmak istenilen kişiyi işten kovmadan kendisinin istifa etmesi için yapılan küçük düşürme, fazla mesaiye bırakıp ücret ödememe, kendi işi haricinde işler yükleme gibi faaliyetlerin tümü yıldırma olarak tanımlanır.

Son yıllarda bu yıldırma kavramı o kadar yaygınlaşmıştır ki hukuk, psikoloji, sosyoloji vb. birçok bilim dalının yıldırma hakkında çalışmalar başlatmışlardır(Türkiye Psikiyatri Derneği psikiyatri.org.tr/halka-yonelik/15/yildirma-mobbing).

Yıldırma kavramı 1970 yıllarında sonra oluşan ekonomik istikrarsızlıklar ve yaşanan krizler sonrası büyük şirketlerin ve patronların daha fazla kar etmek istemesi, sadece şirketler arası değil, nüfusun artması, sanayinin makineleşmesi sonucu insanlar arasında iş bulabilme rekabetlerinin artması gibi durumlar yıldırma konusunun ortaya çıkarmasına neden olmuştur.

Avrupa şirketlerine bakıldığı zaman en değerli varlıklarının çalışanları olduğunu fark etmeye başladıklarından beri çalışanlara daha iyi çalışma ortamı ve iş şartları sağlanmaktadır ve bu durum artmaya devam etmektedir. Ülkemizde böyle bir durum söz konusu değildir. Şirket sahipleri için en değerli varlıkları artan sermayesi, makine sayısı, fabrika ve evleridir. Çalışanın değeri yoktur çünkü ülkemizde işsiz kişi sayısı her geçen gün artmaktadır. Bu durum işverenin eline koz olarak geçmekte ve giden kişinin yerine yüzlerce kişiyi anında bulabileceğini hem kendisi hem de çalışanlar bildiği için yıldırmının işverenin eline fırsat olarak geçmesine zemin hazırlamaktadır. Ülkemizde okuyan öğrenci sayısı bile birçok ülke nüfusundan fazladır ayrıca işsizlik oranının artmaya devam ettiği göz önüne alınırsa yıldırmının sonunun geleceğini ümit etmek mümkün değildir.

Yıldırma'yı en fazla görev dağılımının net şekilde yapılmamış, yönetimin zayıf olduğu ve şirket yöneticilerinin güçlerini arttırmak istediği işletmelerde görmekteyiz. Ülkemizde çalışan hiç kimsenin net bir iş tanımı yoktur. İşletme sahipleri maaşını ödediği herkese istediği işi yaptırabileceğini düşünmekte. Mahkemede şahit olduğumuz tanık anlatımlarında örneğin; bir iş yerinde güvenlik olarak çalışan birisine işletmeye gelen yüklerin boşaltılmasından, patronun köpeklerini gezdirmeye kadar haysiyet düşürücü işler yaptırıldığını ifade edenlerin dahi olduğunu gördük çünkü ülkemizde çalışanın işinin adından ziyade patronların çalışanı ne olarak gördüğü önemlidir. Çalışan güvenlik kıyafeti giyiyor olabilir fakat patronun gözünde çalışan, işinin yanında yük taşıyan, yük indiren, özel arabasını yıkayan, köpeklerini gezintiye çıkartan gerekirse patronun diğer özel işlerini yapan bir kişidir. İş yeri sahipleri yapılan bu hizmetler karşısında herhangi bir izin veya ekstra bir ücret ödemezler çünkü kolay temin edilebilen hiçbir şeyin patronların gözünde değeri yoktur ve ülkemizde işe ihtiyacı olan nüfus çok olduğundan bu durumlarla sıkça karşılaşmak mümkündür. Bu davranış biçimlerinden dolayı açılan davaların sayısı oldukça fazladır.

Dünya sağlık örgütü iş niteliklerinin net olmadığı iş ortamlarının yıldırmaya uygun zemin hazırladığını söylemiştir. Yıldırma sadece ülkemizde değil tüm dünya büyüyen bir sorundur. İşveç'te intihar eden kişilerin içinde yıldırmaya kaynaklı intihar edenlerin oranının %15 olması durumun ne kadar büyük sorunlara yol açtığı daha iyi anlaşılabilir. Ayrıca Tayvan'da sağlık çalışanlarının %50.9'unun, Bosna'da sağlık çalışanlarının %76'sının fiziksel veya sözlü mobbinge karşılaştıkları belirtilmiştir. Ülkemiz sağlık çalışanlarında ise bu oranın % 86.5 olduğu göz önüne alınırsa ülkemizdeki yıldırmaya boyutunu daha iyi ifade etmiş oluruz(Türkiye Psikiyatri Derneği psikiyatri.org.tr/halka-yonelik/15/yildirma-mobbing).

Mobbing yapan kimselerin kişilik özelliklerine bakıldığı zaman genelde içine kapanık, sinirli, toplumsal iletişimi zayıf, güç, makam hırsı olan kişilerin daha çok yıldırmaya faaliyetleri yaptığını söyleyebiliriz. Ayrıca yıldırmaya en çok maruz kalan kişilerin ise tam tersi işine sadık, dürüst, çalışkan ve eksiklikleri kapatmaya çalışan kişilerin olduğu görülmektedir. Bu yüzden yıldırmaya maruz kalan kişiler bu davranış biçimlerini hak etmediklerini düşünerek daha çok travma yaşamalarına neden olmaktadır. Ayrıca toplumumuzda işini düzgün yapan ve sesi çıkmayan kişileri ezmek adeta bir düstur halini almıştır. Öte yandan her türlü hileyi bilen, yapan işine hiç özen göstermeyen kişilerin ise en iyi yerlerde olduğuna sıklıkla şahit olunmaktadır.

Yıldırma veya bilinen adıyla mobbing sorunu nasıl ortadan kaldırılabılır? Bu sorunun çözümünü aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.;

- I. Ülkemizde çalışma ve çalıştırma anlayışı temelinden değiştirilmelidir. Ülkemizde çalışan ve yöneticiler arasında ast-üst ilişkisi yerine ezen- ezilen ilişkisinin olduğu görülmektedir. En başta bu yaklaşım değiştirilip, iş yerinde çalışan her kesin bir ekip olduğu ve ast üst ilişkisi içerisinde işlerin yapıldığı bir ortam sağlanmalıdır.
- II. Çalışan herkesin görevi doğrultusunda adil olacak şekilde net bir vazife taksimatı yapılmalıdır. Herkesin sadece kendi işini yaptığı ve kendisinden bundan fazlası istenilmeyen çalışan daha yüksek performansla sahip olacaktır.
- III. Ülkemizde işverenlerin ‘*’size ekmek veriyorum’’* gibi aşağılayıcı tutumlardan arınması gerekmektedir. Çalışanlar dilenci değildir, eğer işveren para kazanabiliyorsa bu çalışanların işini düzgün yapmasındandır. Aslında işçiler işverene ekmek veren kişilerdir. İşverenler çalışanların üstündeki baskıyı azaltarak onlara rahat bir çalışma ortamı sunmalı, meydana gelen durumlarda insanların kendini ifade edebileceği ortam oluşturmalıdır.
- IV. Ülkemizde yaşanan en büyük yıldırmanın başında çalışanı işten çıkarmak veya şirket işlerinin yetişebilmesi için gereğinden fazla mesai yapmaktadırlar. Mesai yapmanın önünde mesai ücretlerinin ödenmesi koşuluyla herhangi bir engel yoktur. Çalışanların da bir aile hayatının olduğunun hatırlanması gerekmektedir.
- V. Çalışanların hakları tam olarak yerine getirilmelidir. Haftalık izin, yıllık izinleri kullanılmalıdır.

İşletme yukarda sayılan çözümlerin hiçbirini yerine getirmiyorsa da hukuki sürece başvurmak isteyen kişilere engel olmamalıdır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ANKET ÇALIŞMASI

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmanın amacı adli muhasebe kapsamında bilirkişiliğin iş mahkemelerinde uygulanması ve hukuk çalışanlarının algısı hakkında kapsamlı bir çalışma olmaması dolayısıyla bu eksikliği gidermek, iş mahkemelerinde bilirkişilikle ilgili sorunların tespiti ve hukuk çalışanlarının bilirkişilik algısını tespit etmek amacıyla yapılmıştır.

4.2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Adli muhasebe kapsamında bilirkişilik faaliyetleri gün geçtikçe önem arz etmektedir. Literatüre baktığımızda hukuk meslek mensuplarının bilirkişilik ve adli muhasebe hakkındaki algılarını ve düşüncelerini ölçmek için yapılan çalışmaların çok az olduğu görülmektedir.

Çankaya ve diğerleri(2014)'ince yapılan bir araştırmada adli muhasebe kapsamında uzman tanıklığın mahkemelerdeki davalara çözüm olup olamayacağı hakkında 60 yargı ve 495 muhasebe mesleği mensubuyla anket yapmış. Araştırma sonucunda hukuk sistemimizin sertifikalı bilirkişi uzman tanıklara ihtiyaç duyduğunu fakat muhasebe meslek mensuplarının şuanda yeterli yetkinliğe sahip olmadığını sonucuna varılmıştır

Çabuk ve yücel (2012a) ülkemizde adli muhasebenin yerinin belirlenmesi amacıyla denetim faaliyetlerini yapan kişilerin bu konudaki görüşlerini öğrenebilmek amacıyla 36 Sermaye Piyasasında Bağımsız Denetimle Yetkili Kuruluş(SPBDYK) ile anket çalışması yapmış. Katılımcıların %80 gibi büyük bir kısmı ülkemizde adli muhasebeye ihtiyaç olduğunu düşündükleri sonucuna ulaşmıştır.

Ciğer ve Topsakal(2015) Adli muhasebe eğitiminin faydaları ve engelleyicileri bulmak amacıyla Antalya ilinde 357 avukat ve 257 muhasebe meslek mensubuyla anket yapmış. Çalışma sonucunda üniversitelere adli muhasebe derslerinin konulması

gerektiğini ve üniversitelerde hile, yolsuzluk vb. gibi konularda muhasebe meslek mensuplarından destek olması gerektiğini belirtmişlerdir.

Altunay ve Acar(2015) Türkiye’de Adli Muhasebenin Hakimlerinin Bakış Açılıyla Analizi araştırmasında 131 Hakimle araştırma yapmış. Araştırma sonucunda Hakimlerin %74’ünün Adli Muhasebeyi bilmediklerini, muhasebesel konularda dış yardım aldıklarını ve mahkemelerde bilirkişilik yapan muhasebe meslek elemanlarının yeterli deneyim ve bilgi birikimlerine sahip olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Erkuş ve diğerleri(2016) Türkiye’de bilirkişilik sisteminde ortaya çıkan sorunlar ve muhasebe meslek mensuplarının değerlendirilmesi amacıyla Ankara, İstanbul ve İzmir’de bulunan 190 hakim ve 240 SMMM ile anket yapılmış, bilirkişilik sisteminde bir takım sorunların mevcut olduğu ancak bu sorunların çoğunun SMMM’lerden kaynaklanmadığını tespit etmiş ve ayrıca bilirkişilik sistemi içerisinde faaliyet gösteren SMMM’lerin daha etkili hale getirilmesi gerektiği beklentilerinin olduğunu tespit etmişlerdir.

4.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın evreni, Türkiye’deki iş mahkemelerindeki hakimler, iş davalarına bakan avukatlar ve iş mahkemelerinde görevli memurlardır. Araştırmada iş mahkemelerinin tercih sebebi muhasebe ve şirketler ile ilgili konularda ilgili mahkemelerin asliye ticaret iş mahkemeleri olması dolayısıyla daha önce iş mahkemelerinde kapsamlı bir çalışmaya rastlanmadığından literatürdeki bu eksikliği gidermek amacıyla iş mahkemelerinin seçimi etkili olmuştur.

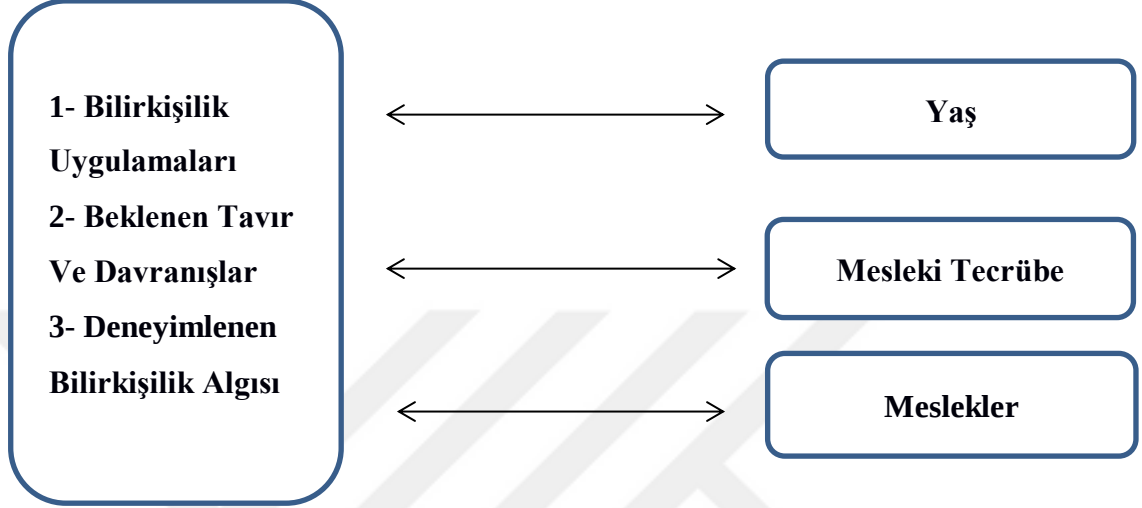
Araştırma 29 hakim, 140 avukat, 22 yazı işleri müdürü, 138 zabıt katibi ve 76 mübaşir olmak üzere toplamda 405 hukuk çalışanına çevrimiçi anket uygulanarak yapılmıştır. Anket bilirkişinin sahip olması gereken kişisel özellikler, bilirkişinin sahip olması gereken mesleki özellikler ve hukuk çalışanlarının bilirkişi algısı soruları için 5’li likert ölçeği kullanılmış ve ayrıca diğer sorular için ise nominal ölçek kullanılmıştır. Ankete katılan 405 katılımcıdan elde edilen sonuçlar SPSS 20 istatistik programında analiz edilmiştir.

Araştırma için hazırlanan Anket formunun anlaşılır ve uygulanabilirliğini belirlemek maksadıyla hakim, avukat, memur ve öğretim üyelerinin fikirleriyle ön değerlendirme sonucu anket formunda gerekli düzeltmeler yapılmıştır.

4.4. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Şekil 4.1’de araştırma modeli gösterilmektedir.

Şekil 4.1: Araştırmanın Modeli



Araştırma modeline bakıldığında faktörlerin yaş ve mesleki tecrübe ile anlamlı bir ilişki olması beklenmektedir. Diğer yandan oluşan faktörler ve katılımcıların meslekleri arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

4.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

H1: Bilirkişilik uygulamaları, demografik değişkenlere göre farklılık gösterir.

H2: Bilirkişiden beklenen mesleki tavrı ve davranışlar, demografik değişkenlere göre farklılık gösterir.

H3: Deneyimlenen bilirkişilik algısı, demografik özelliklere göre farklılık gösterir.

4.6. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Bu çalışma Hakim, Avukat ve Memurlarla çevrimiçi anket yoluyla yapılmıştır. Tüm anket çalışmalarının geneline ait kısıtların haricinde birtakım özel kısıtları mevcuttur. Bu kısıtlar;

- I. Araştırmanın sadece iş davalarıyla sınırlandırılması bir kısıttır çünkü Adli muhasebe ve bilirkişiliğin araştırma alanıyla birçok mahkemenin alanı ortaktır.

- II. Tüm anketlerde olduğu gibi ankette katılımcılardan kaynaklanan eksiklikler anket sonuçlarını etkileyebilecek etmenlerdendir.

4.7. ANKETTE KULLANILAN SORULARIN HAZIRLANMASI

Anketin geliştirilme aşamasından önce geniş kapsamlı bir literatür taraması yapılmış, ardından öğretim üyeleri ve hukuk çalışanlarına sorulan açık uçlu sorularla 30 maddenin bulunduğu kapsamlı bir madde havuzu oluşturulmuştur. Ankette bilirkişilikle ilgili üç ayrı soru gruplarına yer verilmiştir. Uygulanan anketin alt başlıkları olarak belirlenen bu soru grupları şunlardır:

1. Bilirkişinin Sahip Olması Gereken Kişilik Özellikler
2. Bilirkişinin Sahip Olması Gereken Mesleki Özellikler
3. Hukuk Çalışanlarının Bilirkişilik Algısı

Maddeler detaylı bir incelemeden sonra bilirkişinin sahip olması gereken kişilik özellikler bölümüne 6, bilirkişinin sahip olması gereken mesleki özellikler bölümüne 2 ve hukuk çalışanlarının bilirkişilik algısı bölümüne ise 9 madde olacak şekilde belirlenmiş ve madde sayısı 17'ye indirilmiştir. Anketin uygulama aşamasında maddelerin puanlanması Kesinlikle Katılıyorum: 1, Katılıyorum: 2, Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum: 3, Katılmıyorum: 4, Kesinlikle Katılmıyorum:5 olacak şekilde, 1 ile 5 arası derecelendirilmiştir.

4.8. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ANKETİN GÜVENİRLİLİĞİ

Ölçek geliştirmenin temel amacı, güvenilir ve geçerli ölçme aracının oluşturulmasıdır(Tavşancıl, 2002). Güvenirlilik, kısaca, bir ölçüm aracının tutarlı bir şekilde her durumda birbirleriyle benzer sonuçlar ortaya koyabilmesidir (Bell, 1993). Başka bir ifadeyle güvenilirlik, bir ölçüm aracının ölçmek istediği özelliklere ilişkin elde ettiği ölçüm puanlarının ne derece tutarlı olduğu ile ilgilidir. Bir ölçme aracının güvenilir olup olmadığını öğrenmek için iki temel ölçüt aranılır; farklı zamanlarda elde edilen cevaplar (puanla) arasında olan tutarlık ve aynı zamanda verilen cevaplar arasında tutarlık (Büyüköztürk, 2004).

Anketin bahsedilen ölçütleri karşılama düzeyini incelemek için kullanılan güvenilirlik türlerinden bir tanesi de Cronbach Alpha güvenilirliğidir. Pek çok testte olduğu gibi seçeneklerin üç veya daha fazla olması halinde Cronbach tarafından geliştirilen alfa katsayısı kullanılır (Büyüköztürk, 2004).

Cronbach α katsayısının değeri 0 ile 1 aralığında değerler almaktadır. Cronbach α katsayısı 1'e ne kadar yakın olursa ölçekte kullanılan maddeler de aynı ölçüde aralarında tutarlı ve güvenilirlik düzeyleri yüksek demektir(Tezbaşaran'dan aktaran Durak, 2017). Cronbach analizinin α katsayı değerine göre alacağı güvenilirlik düzeylerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür(Durak, 2017);

1. $0,00 \leq \alpha < 0,40$ aralığında ise kullanılan ölçek güvenilir değildir,
2. $0,40 \leq \alpha < 0,60$ aralığında ise kullanılan ölçeğin güvenilirliği düşüktür,
3. $0,60 \leq \alpha < 0,80$ aralığında ise kullanılan ölçek oldukça güvenilirdir,
4. $0,80 \leq \alpha < 1,00$ aralığında ise kullanılan ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Tablo 4.1'de ankette kullanılan ölçeklere ait faktörlerin Cronbach Alpha analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 4.1: Güvenilirlik Testi Sonuçları

	Cronbach Alpha	n
Bilirkişilik Uygulamaları	0,817	5
Beklenen Mesleki Tavır Ve Davranışlar	0,859	8
Deneyimlenen Bilirkişilik Algısı	0,772	4
Anketin genel güvenilirliği	0,903	17

Tablo 4.1'de görüldüğü gibi anketin madde sayısı 17'dir. Güvenirlilik testinde Birinci faktör olan bilirkişilik uygulamalarının güvenilirlik testi sonucu 0,817, ikinci faktör olan beklenen mesleki tavır ve davranışlarının değeri 0,859, üçüncü faktör olan deneyimlenen bilirkişilik algısının değerinin 0,772 çıkmıştır ve ayrıca tüm anketin Cronbach Alpha değeri ise 0.90,3 bulunmuştur. Tüm bu değerler bu değerler literatürde kullanılan ölçeğin yüksek derecede güvenilir olarak kabul edilir.

4.9. ANALİZ ve BULGULAR

Türkiye’de iş mahkemelerinde adli muhasebe kapsamında yapılan bilirkişilik faaliyetleri hakkında hukuk çalışanlarının algısını ölçmek amacıyla 405 hukuk çalışanına anket uygulanmıştır. Uygulanan anket sonucunda ulaşılan bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.2. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı

	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde%	Kümülatif Yüzde
Valid Erkek	274	67,7	67,7	66,2
Kadın	131	32,3	32,3	100,0
Total	405	100,0	100,0	

Tablo 4.2’ye göre araştırmaya katılan kişilerin cinsiyet dağılım oranlarına bakıldığı zaman, katılımcıların % 67,7’sinin erkek ve %32,3’ünün ise kadın olduğu tespit edilmiştir. Ankete katılım oranına bakıldığı zaman erkeklerin daha fazla katılım sağladığı görülmüştür.

Ankete katılan hukuk çalışanının yaş dağılımı aşağıdaki tablo 4.3’de görülmektedir.

Tablo 4.3. Katılımcıların Yaş Dağılımı

	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde%	Kümülatif Yüzde
Valid 25-35	208	51,4	51,4	51,4
36-50	145	35,8	35,8	87,2
51 ve üstü	52	12,8	12,8	100,0
Total	405	100,0	100,0	

Tablo 4.3’e bakıldığı zaman katılımcıların %51,4’ünün 25-35 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Diğer katılımcıların %35,8’i 36-50 yaş aralığında ve %12,8’i ise 51 yaş ve üzerindedir.

Ankete katılan hukuk çalışanlarının unvan dağılımları tablo 4.4’te görülmektedir.

Tablo 4.4. Katılımcıların Meslek Dağılımı

	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde%	Kümülatif Yüzde
Hakim	29	7,2	7,2	7,2
Avukat	140	34,6	34,6	41,7
Yazı İşleri	19	5,5	5,5	47,2
Müdürü	138	34,1	34,1	81,3
Zabıt Katibi	76	18,8	18,8	100,0
Mübaşir	405	100,0	100,0	
Total				

Tablo 4.4'e bakıldığında katılımcıların, %34,6 ile en yüksek katılım oranı gösteren meslek grubunun Avukat olduğu ve ikinci en çok katılım sağlayan grubun ise %34,1 ile zabıt katibi olduğu görülmüştür. Ayrıca katılımcıların %5,5'i yazı işleri müdürü, %7,2'si hakim ve %18,8'inin ise mübaşir olduğu görülmüştür.

Ankete katılan hukuk çalışanlarının mesleki deneyimlerinin dağılımı tablo 4.5'te görülmektedir.

Tablo 4.5. Katılımcıların Mesleki Tecrübe Dağılımı

	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde%	Kümülatif Yüzde
0-5	156	38,5	38,5	38,5
6-9	89	22,0	22,0	60,5
10 ve üzeri	160	39,5	39,5	100,0
Total	405	100,0	100,0	

Tablo 4.5'te ankete katılan hukuk çalışanlarının mesleki deneyimlerine bakıldığı zaman katılımcıların %39,5'inin meslek tecrübesinin 10 yıl ve üzerinde olduğu görülmektedir. Ayrıca diğer katılımcıların mesleki tecrübelerinin ise %38,5'i 0-5 yıl ve %22'sinin ise 6-9 yıl mesleki tecrübeye sahip olduğu görülmüştür. Ankete katılanların tamamı bu soruyu cevaplamıştır.

Ankete katılan hukuk çalışanlarından, bilirkişinin mesleki karar verebilme yeteneğinin olması gereklidir ifadesinde katılımcıların algısı ile ilgili elde edilen bulgular tablo 4.6'da görülmektedir.

Tablo 4.6. Katılımcıların “Bilirkişinin Mesleki Karar Verebilme Yeteneğinin Olması Gereklidir” İfadesine Katılım Oranları

	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde%	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	204	50,4	50,4	50,4
Katılıyorum	111	27,4	27,4	77,8
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	47	11,6	11,6	89,4
Katılmıyorum	29	7,1	7,1	96,5
Kesinlikle Katılıyorum	14	3,5	3,5	100,0
Total	405	100,0	100,0	

Tablo 4.6’ya bakıldığında hukuk çalışanlarının %77.8’i bilirkişinin mesleki karar verebilme yeteneğinin olması gerektiğini düşünürken, %10,6’sının ise bu düşünceye katılamadığı, katılımcıların %11,6’sının kararsız kaldığı görülmüştür. Sonuç olarak hukuk çalışanları bilirkişilerin mesleki karar verebilme yeteneğinin olmasını beklemektedir. Ankete katılanların tamamı bu soruyu cevaplamıştır.

Ankete katılan hukuk çalışanlarından, bilirkişi meraklı ve araştırmacı kişiliğe sahip olması gerekliliği ile ilgili katılımcıların algısına yönelik elde edilen bulgular tablo 4.7’de görülmektedir.

Tablo 4.7. Katılımcıların “Bilirkişi Meraklı Ve Araştırmacı Kişiliğe Sahip Olmalıdır.” İfadesine Katılım Oranları

	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde%	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	209	51,6	51,6	51,6
Katılıyorum	123	30,4	30,4	82,0
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	42	10,4	10,4	92,3
Katılmıyorum	23	5,7	5,7	98,0
Kesinlikle Katılıyorum	8	2,0	2,0	100,0
Total	405	100,0	100,0	

Tablo 4.7’ye bakıldığında hukuk çalışanlarının %82’si bilirkişinin meraklı ve araştırmacı kişiliğe sahip olması gerektiğini düşünürken, %7,7’si ise bu görüşe katılmamaktadır. Ankete katılanların tamamı bu soruyu cevaplamıştır. Sonuç olarak

hukuk çalışanlarının büyük çoğunluğu bilirkişilerin araştırmacı ve meraklı kişiliğe sahip olmasını beklemektedir.

Ankete katılan hukuk çalışanlarından, bilirkişinin iletişim gücü yüksek olmalıdır ifadesinde katılımcıların algısı ile ilgili elde edilen bulgular tablo 4.8’de görülmektedir.

Tablo 4.8. Katılımcıların “Bilirkişinin İletişim Gücü Yüksek Olmalıdır.” İfadesine Katılım Oranları

	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde%	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	205	50,6	50,6	50,6
Katılıyorum	116	28,6	28,6	79,3
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	51	12,6	12,6	91,9
Katılmıyorum	26	6,4	6,4	98,3
Kesinlikle Katılıyorum	7	1,7	1,7	100,0
Total	405	100,0	100,0	

Tablo 4.8’e bakıldığında ankete katılan hukuk çalışanlarının %79,3’ü bilirkişinin iletişim gücünün yüksek olması gerektiğini düşünürken, %8,1’inin ise bu görüşe katılmadığı görülmektedir. Bilirkişilik mesleğinde iletişimin önemli olduğu anlaşılmaktadır. Ankete katılanların tamamı bu soruyu cevaplamıştır.

Ankete katılan hukuk çalışanlarından, bilirkişiler rapor hazırlarken tarafsız olmalıdır ifadesinde katılımcıların algısı ile ilgili elde edilen bulgular tablo 4.9’da görülmektedir.

Tablo 4.9. Katılımcıların “Bilirkişiler Rapor Hazırlarken Tarafsız Olmalıdır.” İfadesine Katılım Oranları

	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde%	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	257	63,5	63,5	63,5
Katılıyorum	88	21,7	21,7	85,2
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	43	10,6	10,6	95,8
Katılmıyorum	11	2,7	2,7	98,5
Kesinlikle Katılıyorum	6	1,5	1,5	100,0
Total	405	100,0	100,0	

Tablo 4.9’a bakıldığında ankete katılan hukuk çalışanlarının %85,2’si bilirkişilerin rapor hazırlarken tarafsız olması gerektiğini düşünürken, sadece %4,2’sinin tarafsızlığa önem vermediği görülmüştür. Buradan hukuk çalışanlarının bilirkişilerden tarafsız olması beklendiği sonucuna varılmaktadır. Ankete katılanların tamamı bu soruyu cevaplamıştır

Ankete katılan hukuk çalışanlarından, bilirkişiler mesleki gelişime açık olmalıdır ifadesinde katılımcıların algısı ile ilgili elde edilen bulgular tablo 4.10’da görülmektedir.

Tablo 4.10. Katılımcıların “Bilirkişiler Mesleki Gelişime Açık Olmalıdır.” İfadesine Katılım Oranları

	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde%	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	214	52,8	52,8	52,8
Katılıyorum	101	24,9	24,9	77,8
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	63	15,6	15,6	93,3
Katılmıyorum	21	5,2	5,2	98,5
Kesinlikle Katılıyorum	6	1,5	1,5	100,0
Total	405	100,0	100,0	

Tablo 4.10’a bakıldığında ankete katılan hukuk çalışanlarının %77,8’i bilirkişilerin mesleki gelişime açık olması gerektiğini düşünürken, katılımcıların %6,7’sinin ise böyle bir duruma gerek olmadığı düşüncesinde olduğu görülmüştür. Katılımcıların %15,6 gibi büyük bir oranı ise bu konuda kararsız kaldığı görülmüştür. Ankete katılanların tamamı bu soruyu cevaplamıştır.

Ankete katılan hukuk çalışanlarından, bilirkişilerin öz güveni yüksek olmalıdır ifadesinde katılımcıların algısı ile ilgili elde edilen bulgular tablo 4.11’de görülmektedir.

Tablo 4.11. Katılımcıların “Bilirkişilerin Özgüveni Yüksek Olmalıdır.” İfadesine Katılım Oranları

	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde%	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	144	35,6	35,6	35,6
Katılıyorum	140	34,6	34,6	70,1
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	80	19,8	19,8	89,9
Katılmıyorum	29	7,2	7,2	97,0
Kesinlikle Katılıyorum	12	3,0	3,0	100,0
Total	405	100,0	100,0	

Tablo 4.11’e bakıldığında ankete katılan hukuk çalışanlarının % 70,1’i bilirkişilerin öz güveni yüksek olması gerektiğini düşünmektedir. Katılımcıların %10,2’sinin ise bu görüşe katılmadığı görülmüştür. Katılımcıların %19,8’inin ise kararsız kaldığı görülmüştür. Ankete katılanların tamamı bu soruyu cevaplamıştır.

Ankete katılan hukuk çalışanlarından, bilirkişi olabilmek için kendi alanında uzman olunmalıdır ifadesinde katılımcıların algısı ile ilgili elde edilen bulgular tablo 4.12’de görülmektedir.

Tablo 4.12. Katılımcıların “Bilirkişi Olabilmek İçin Kendi Alanında Uzman Olunmalıdır.” İfadesine Katılım Oranları

	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde%	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	205	50,6	50,6	50,6
Katılıyorum	122	30,1	30,1	80,7
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	45	11,1	11,1	91,9
Katılmıyorum	24	5,9	5,9	97,8
Kesinlikle Katılıyorum	9	2,2	2,2	100,0
Total	405	100,0	100,0	

Tablo 4.12’ e bakıldığında ankete katılan hukuk çalışanlarının %80’si, bilirkişi olabilmek için kendi alanında uzman olunması gerektiğini düşünmektedir. Katılımcıların %8,1’inin ise bu görüşe katılmadığı görülmüştür. Bilirkişinin alanında uzman olması gerektiği görüşü herkesçe kabul edilmiş bir olgu olduğu sonucun varılmıştır. Ankete katılanların tamamı bu soruyu cevaplamıştır.

Tablo 4.13. Katılımcıların “ Bilirkişi Teknik Bilgisini Herkese Hitap Edecek Şekilde Yalın Yazabilmelidir.” İfadesine Katılım Oranları

	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde%	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	157	38,8	38,8	38,8
Katılıyorum	165	40,8	40,8	79,5
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	38	9,4	9,4	88,9
Katılmıyorum	30	7,4	7,4	96,3
Kesinlikle Katılıyorum	15	3,7	3,7	100,0
Total	405	100,0	100,0	

Tablo 4.13’e bakıldığında ankete katılan hukuk çalışanlarının %79,5’i bilirkişi teknik bilgisini herkese hitap edecek şekilde yalın yazabilmesi gerektiğini düşünmektedir. Katılımcıların sadece % 11,1’i bu görüşe katılmaması bilirkişinin bilgi sahibi olmasının yanında bildiklerini de yalın şekilde anlatabilme beklentisi mevcut olduğunu göstermektedir. Ankete katılanların tamamı bu soruyu cevaplamıştır.

Ankete katılan hukuk çalışanlarından, bilirkişilik gereklidir bir uygulama olması ifadesinde katılımcıların algısı ile ilgili elde edilen bulgular tablo 4.14’de görülmektedir.

Tablo 4.14. Katılımcıların “ Bilirkişilik Gereklidir Bir Uygulamadır. ” İfadesine Katılım Oranları

	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde%	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	159	39,3	39,3	39,3
Katılıyorum	162	40,0	40,0	79,3
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	46	11,4	11,4	90,6
Katılmıyorum	26	6,4	6,4	97,0
Kesinlikle Katılıyorum	12	3,0	3,0	100,0
Total	405	100,0	100,0	

Tablo 4.14'e bakıldığında ankete katılan hukuk çalışanlarının % 79,3'ü bilirkişiliğin gerekli bir uygulama olduğunu düşünmektedirler. Katılımcıların sadece % 9,4'ünün bu görüşe katılmaması hukuk çalışanlarının algısında bilirkişiliğin önemli yeri olduğu anlaşılmaktadır. Ankete katılanların tamamı bu soruyu cevaplamıştır.

Ankete katılan hukuk çalışanlarından, bilirkişiler yeterli deneyime sahiptir ifadesinde katılımcıların algısı ile ilgili elde edilen bulgular tablo 4.15'de görülmektedir.

Tablo 4.15. Katılımcıların “ Bilirkişiler Yeterli Deneyime Sahiptir. ” İfadesine Katılım Oranları

	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde%	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	117	28,9	28,9	28,9
Katılıyorum	152	37,6	37,6	66,5
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	78	19,3	19,3	85,7
Katılmıyorum	42	10,4	10,4	96,0
Kesinlikle Katılıyorum	16	4,0	4,0	100,0
Total	405	100,0	100,0	

Tablo 4.15'e bakıldığında ankete katılan hukuk çalışanlarının %66,5'i bilirkişilerin yeterli deneyime sahip olduğunu düşünürken, %14,4'ü bilirkişilerin yeterli deneyime sahip olmadığı görüşündedir. Ankete katılanların tamamı bu soruyu cevaplamıştır.

Ankete katılan hukuk çalışanlarından, bilirkişiler raporlarını zamanında mahkemeye sunmaktadır ifadesinde katılımcıların algısı ile ilgili elde edilen bulgular tablo 4.16'da görülmektedir.

Tablo 4.16. Katılımcıların “ Bilirkişiler Raporlarını Zamanında Mahkemeye Sunmaktadır.” İfadesine Katılım Oranları

	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde%	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	108	26,7	26,7	26,7
Katılıyorum	119	29,4	29,4	56,0
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	75	18,6	18,6	74,6
Katılmıyorum	49	12,1	12,1	86,7
Kesinlikle Katılıyorum	54	13,3	13,3	100,0
Total	405	100,0	100,0	

Tablo 4.16’ya bakıldığında ankete katılan hukuk çalışanlarının %56’sı bilirkişiler raporlarını zamanında mahkemeye sunduğunu düşünmektedir. Katılımcıların %25,4’ü bilirkişilerin raporlarını zamanında teslim etmediğini düşünmesi bilirkişilikte karşılaşılan sorunlar bölümünde anlatılanların doğruluğunu desteklemektedir. Ankete katılanların tamamı bu soruyu cevaplamıştır.

Ankete katılan hukuk çalışanlarından, bilirkişiler dosya veya konuyu düzgünce incelemektedir ifadesinde katılımcıların algısı ile ilgili elde edilen bulgular tablo 4.17’de görülmektedir.

Tablo 4.17. Katılımcıların “ Bilirkişiler Dosya Veya Konuyu Düzgünce İncelemektedir.” İfadesine Katılım Oranları

	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde%	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	107	26,4	26,4	26,4
Katılıyorum	122	30,1	30,1	56,5
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	95	23,5	23,5	80,0
Katılmıyorum	37	9,1	9,1	89,1
Kesinlikle Katılıyorum	44	10,9	10,9	100,0
Total	405	100,0	100,0	

Tablo 4.17'ye bakıldığında ankete katılan hukuk çalışanlarının %56,5'i bilirkişilerin dosya veya konuyu düzgünce incelemekte olduğunu düşünmesi bilirkişilere olan güvenin sarsıldığını göstermektedir. Katılımcıların %23,5'i kararsız kalırken, %20'si gibi büyük bir oranı bilirkişilerin bilirkişilerin görevini düzgün şekilde yapmadığını düşünmektedir.

Ankete katılan hukuk çalışanlarından, bilirkişi raporları denetime elverişlidir ifadesinde katılımcıların algısı ile ilgili elde edilen bulgular tablo 4.18'de görülmektedir.

Tablo 4.18. Katılımcıların “ Bilirkişi Raporları Denetime Elverişlidir.” İfadesine katılım oranları

	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde%	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	117	28,9	28,9	28,9
Katılıyorum	155	38,2	38,2	67,2
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	81	20,0	20,0	87,2
Katılmıyorum	39	9,6	9,6	96,8
Kesinlikle Katılıyorum	13	3,2	3,2	100,0
Total	405	100,0	100,0	

Tablo 4.18'e bakıldığında ankete katılan hukuk çalışanlarının %67,2'si bilirkişi raporlarının denetime elverişli olduğunu düşündüğü görülürken, katılımcıların %12,8'i ise bu görüşe katılmamaktadır. Sonuç olarak bilirkişi raporları doğru karar verilmesi açısından önemli olsa da takdirin mahkemeye ait olması bilirkişilikte karşılaşılabilecek sorunların da önüne geçilmiş olmaktadır. Ankete katılanların tamamı bu soruyu cevaplamıştır.

Ankete katılan hukuk çalışanlarından, bilirkişilik sayesinde doğru karar vermek kolay hale gelir ifadesinde katılımcıların algısı ile ilgili elde edilen bulgular tablo 4.19'de görülmektedir.

Tablo 4.19. Katılımcıların “ Bilirkişilik Sayesinde Doğru Karar Vermek Kolay Hale Gelir.” İfadesine Katılım Oranları

	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde%	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	146	36,0	36,0	36,0
Katılıyorum	154	38,0	38,0	74,1
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	62	15,3	15,3	89,4
Katılmıyorum	27	6,7	6,7	96,0
Kesinlikle Katılıyorum	16	4,0	4,0	100,0
Total	405	100,0	100,0	

Tablo 4.19’a bakıldığında ankete katılan hukuk çalışanlarının %72,8’i bilirkişilik sayesinde doğru karar vermek kolay hale geldiğini düşünmektedir. Katılımcıların %10,7’si bu görüşe katılmamaktadır. Ankete katılanların tamamı bu soruyu cevaplamıştır.

Ankete katılan hukuk çalışanlarından, bilirkişilik hile ve hataların azalmasını sağlayacaktır ifadesinde katılımcıların algısı ile ilgili elde edilen bulgular tablo 4.20’de görülmektedir.

Tablo 4.20. Katılımcıların “ Bilirkişilik Hile Ve Hataların Azalmasını Sağlayacaktır.” İfadesine Katılım Oranları

	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde%	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	157	38,8	38,8	38,8
Katılıyorum	159	39,3	39,3	78,0
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	55	13,6	13,6	91,6
Katılmıyorum	23	5,7	5,7	97,3
Kesinlikle Katılıyorum	11	2,7	2,7	100,0
Total	405	100,0	100,0	

Tablo 4.20'ye bakıldığında ankete katılan hukuk çalışanlarının %78'i bilirkişiliğin hile ve hataların azalmasını sağlayacağını düşünmektedir. Hukuk çalışanlarının %8,4'ü ise bu görüşe katılmamaktadır. Sonuç olarak hukuk çalışanları bilirkişiliğin hile ve hataları azaltacağı görüşü genel kabul görse de aynı katılımcılar bilirkişiliğin tek başına hile ve hataları azaltacağını da düşünmemektedirler. Ankete katılanların tamamı bu soruyu cevaplamıştır.

Ankete katılan hukuk çalışanlarından, bilirkişilerin aldığı dosya sayısına sınırlama getirilmelidir ifadesinde katılımcıların algısı ile ilgili elde edilen bulgular tablo 4.21'de görülmektedir.

Tablo 4.21. Katılımcıların “ Bilirkişilerin Aldığı Dosya Sayısına Sınırlama Getirilmelidir.” İfadesine Katılım Oranları

	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde%	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	163	40,2	40,2	40,2
Katılıyorum	123	30,3	30,3	70,6
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	75	18,5	18,5	89,1
Katılmıyorum	32	7,9	7,9	97,0
Kesinlikle Katılıyorum	12	3,0	3,0	100,0
Total	405	100,0	100,0	

Tablo 4.21'e bakıldığında ankete katılan hukuk çalışanlarının %70,6'sı bilirkişilerin aldığı dosya sayısına sınırlama getirilmesi gerektiğini düşünmektedir. %10,9'u ise böyle bir duruma gerek olmadığını düşünmektedir. Ankete katılanların tamamı bu soruyu cevaplamıştır. Hukuk çalışanlarının çoğunluğunun bilirkişilerin aldığı dosya sayısına sınırlama getirilmesi gerektiğini düşünmektedir.

Ankete katılan hukuk çalışanlarından, rapor veren bilirkişi yetersiz olduğunda yeni bir bilirkişinin görevlendirilmesi olağandır ifadesinde katılımcıların algısı ile ilgili elde edilen bulgular tablo 4.22'de görülmektedir.

Tablo 4.22. Katılımcıların “ Rapor Veren Bilirkişi Yetersiz Olduğunda Yeni Bir Bilirkişinin Görevlendirilmesi Olağandır. ” İfadesine Katılım Oranları

	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde%	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	172	42,5	42,5	42,5
Katılıyorum	146	36,0	36,0	78,5
Ne Katılıyorum Ne	53	13,1	13,1	91,6
Katılmıyorum	20	4,9	4,9	96,5
Kesinlikle Katılmıyorum	14	3,5	3,5	100,0
Total	405	100,0	100,0	

Tablo 4.22’ye bakıldığında ankete katılan hukuk çalışanlarının %78,5’i rapor veren bilirkişi yetersiz olduğunda yeni bir bilirkişinin görevlendirilmesi olağan bir uygulama olduğunu düşünmektedir. Katılımcıların %8,4’ünün ise bu görüşe katılmadığı görülmüştür. Mahkemelerde ek rapor ve yeni bir bilirkişiye dosyanın gönderilmesi o sıradanlaşmıştır ki katılımcıların %78 gibi büyük bir oranı bilirkişinin yetersiz olması durumunda dosyanın yeni bir bilirkişiye gönderilmesinin gayet olağan bir durum olduğunu düşünmektedirler. Ankete katılanların tamamı bu soruyu cevaplamıştır.

4.10.FAKTÖR ANALİZİ

Tablo 4.23: KMO ve Bartlett's Test Değerleri

KMO ve Bartlett's Testi			
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			,918
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2523,692	
	df	136	
	Sig.	,000	
Faktör analizi determinant değeri			,000

KMO katsayısı değerinin 0,918 çıkması araştırmada yararlanılan örneklem büyüklüğünün yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Bartlett Testi’nde significance $p(\text{sig.}) = 0,000 < 0,00$ çıkması, verilerin çoklu normal dağılım olması gerektiği varsayımını sağlamakta ve faktör analizinin yapılabilmesinin ön şartını sağlamaktadır(Akgül ve çevik’ten aktaran Durak, 2017).

Eşkökenlilik, her değişkenin diğer değişkenlerle paylaştığı varyans değerleridir. Tablo 4.24'te anketin eşkökenlilik(Communalities) değerleri görülmektedir.

Tablo 4.24: Ölçek Maddelerine İlişkin Eşkökenlilik (Communality)

Değerleri ve sorular

Communalities			Sorular
	Initial	Extraction	
M1	1,000	,477	Bilirkişinin mesleki karar verebilme yeteneğinin olması gereklidir
M2	1,000	,589	Bilirkişi meraklı ve araştırmacı kişiliğe sahip olmalıdır
M3	1,000	,601	Bilirkişinin iletişim gücü yüksek olmalıdır
M4	1,000	,580	Bilirkişiler rapor hazırlarken tarafsız olmalıdır
M5	1,000	,626	Bilirkişiler mesleki gelişime açık olmalıdır
M6	1,000	,526	Bilirkişilerin özgüveni yüksek olmalıdır
M7	1,000	,472	Bilirkişi olabilmek için kendi alanında uzman olunmalıdır
M8	1,000	,514	Bilirkişi teknik bilgisini herkese hitap edecek şekilde yalın yazabilmelidir
M9	1,000	,520	Bilirkişilik gerekli bir uygulamadır
M10	1,000	,598	Bilirkişiler yeterli deneyime sahiptir
M11	1,000	,720	Bilirkişiler raporlarını zamanında mahkemeye sunmaktadır
M12	1,000	,689	Bilirkişiler dosya veya konuyu düzgünce incelemektedir
M13	1,000	,597	Bilirkişi raporları denetime elverişlidir
M14	1,000	,660	Bilirkişilik sayesinde doğru karar vermek kolay hale gelir
M15	1,000	,607	Bilirkişilik hile ve hataların azalmasını sağlayacaktır
M16	1,000	,486	Bilirkişilerin aldığı dosya sayısına sınırlama getirilmelidir
M17	1,000	,606	Rapor veren bilirkişi yetersiz olduğunda yeni bir bilirkişinin görevlendirilmesi olağandır

Ankette kullanılan 17 maddenin açımlayıcı faktör analizi sonucunda üç faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Yapılan analizde oluşan faktörler ve ortaya çıkan bu faktörlerle ilgili bulgular tablo 4.25 ve tablo 4.26’da gösterilmiştir.

Tablo 4.25: Ölçeğin Toplam Açıklanan Varyansı

Com pone nt	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varsyans %	Kümülatif %	Toplam	Varsyans %	Kümülatif %
1	6,957	40,926	40,926	6,957	40,926	40,926	3,961	23,301	23,301
2	1,781	10,476	51,403	1,781	10,476	51,403	3,312	19,485	42,786
3	1,130	6,647	58,050	1,130	6,647	58,050	2,595	15,264	58,050
4	,914	5,377	63,427						
5	,756	4,445	67,872						
6	,699	4,111	71,983						
7	,629	3,702	75,685						
8	,564	3,319	79,004						
9	,524	3,080	82,084						
10	,489	2,877	84,961						
11	,469	2,760	87,722						
12	,423	2,486	90,207						
13	,393	2,314	92,521						
14	,353	2,075	94,596						
15	,330	1,939	96,535						
16	,307	1,804	98,339						
17	,282	1,661	100,000						

Tablo 4.25’te kullanılan ölçeğe ait açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına bakıldığında öz değeri 1’den büyük 3 faktörün bulunduğu görülmektedir. Birinci faktörün varyansı 23,301, ikinci faktörün varyansı 19,485 ve üçüncü faktörün varyansı ise 15,264’tür. Kümülatif toplam varyansa bakıldığı zaman ise sonuç 58,050 çıkmıştır. Açıklanan toplam varyansın %50’yi geçmesi varyansın yeterli olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.26’da ortaya çıkan üç faktörlü yapının faktörlerine ait maddelerin dağılım listesi verilmiştir. Faktörlerin daha anlaşılır hale gelmesi için tablo 4.26’nın altında ayrıca düzenlenen tablo 4.27’de her bir faktöre ait maddeler ayrı ayrı verilmiştir.

Tablo 4.26: Ölçeğin Döndürülmüş Matrisi

	Component		
	1	2	3
M14	,723		
M17	,704		
M15	,697		
M16	,681		
M9	,607		
M8	,514		
M7	,498		
M2		,767	
M3		,702	
M1		,629	
M6		,609	
M5		,573	
M4		,547	
M11			,833
M12			,820
M10			,671
M13			,563

Tablo 4.26’da görüldüğü gibi birinci faktör 7, ikinci faktör 6 ve üçüncü faktör ise 4 adet maddeden oluşmaktadır. Yukarda bahsedildiği gibi faktörlere ait maddelerin dağılım şeması faktörlere göre ayrı ayrı şekilde aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 4.27: Faktörlere Göre Soruların
Detaylı Dağılım Şeması

Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
M14	M2	M11
M17	M3	M12
M15	M1	M10
M16	M6	M13
M9	M5	
M8	M4	
M7		

Doğrulamalı faktör analizi yapılabilmesinin ön şart olan her gizli değişkenin minimum üç adet alt değişkeni bulunması gerekliliği gözetilmiş ayrıca iki veya ikiden fazla faktörde binişik olan veya eşkökenlilik tablosunda değerleri düşük çıkan maddeler ölçekten çıkarılarak toplamda 17 maddeden oluşan ölçek elde edilmiştir.

Elde edilen tüm bu sonuçlara bakıldığında, kullanılan ölçeğin yapı geçerliliğinin var olduğu görülmektedir.

4.10.1.Faktörlerin Adlandırılması

Açımlayıcı faktör analizinin yapılmasındaki ana amacı, mevcut durumdaki çok fazla sayıdaki değişkenleri mevcut halinden daha az faktöre indirgemek olduğu için analiz sonucunda ortaya çıkan faktörlerin adlandırılması gereklidir. Adlandırma işlemi her faktörün altındaki alt faktörlerin ortak özelliğine göre verilmektedir(Nakip'ten aktaran Durak, 2017).

Aşağıda tablo 4.28'de açımlayıcı faktör analizini sonucu elde edilen üç faktöre ait maddeler ve faktörlerdeki bu maddelere uygun adlandırılmalar gösterilmektedir.

Tablo 4.28: Açımlayıcı Faktörler

Madde No	FAKTÖRLER
	Birinci Faktör: Bilirkişilik Uygulamaları
M14	Bilirkişilik sayesinde doğru karar vermek kolay hale gelir
M17	Rapor veren bilirkişi yetersiz olduğunda yeni bir bilirkişinin görevlendirilmesi olağandır
M15	Bilirkişilik hile ve hataların azalmasını sağlayacaktır
M16	Bilirkişilerin aldığı dosya sayısına sınırlama getirilmelidir
M9	Bilirkişilik gerekli bir uygulamadır
M8	Bilirkişi teknik bilgisini herkese hitap edecek şekilde yalın yazabilmelidir
M7	Bilirkişi olabilmek için kendi alanında uzman olunmalıdır
	İkinci Faktör: Beklenen Mesleki Tavrı Ve Davranışlar
M2	Bilirkişi meraklı ve araştırmacı kişiliğe sahip olmalıdır

M3	Bilirkişinin iletişim gücü yüksek olmalıdır
M1	Bilirkişinin mesleki karar verebilme yeteneğinin olması gereklidir
M6	Bilirkişilerin özgüveni yüksek olmalıdır
M5	Bilirkişiler mesleki gelişime açık olmalıdır
M4	Bilirkişiler rapor hazırlarken tarafsız olmalıdır
	Üçüncü Faktör: Deneyimlenen Bilirkişilik Algısı
M11	Bilirkişiler raporlarını zamanında mahkemeye sunmaktadır
M12	Bilirkişiler dosya veya konuyu düzgünce incelemektedir
M10	Bilirkişiler yeterli deneyime sahiptir
M13	Bilirkişi raporları denetime elverişlidir

4.11.KORELASYON ANALİZİ

Korelasyon analizinde temel amaç iki değişken arasındaki ilişkiyi göstermektir. Korelasyon katsayısının değeri -1 ile +1 arasında değerler almaktadır. İki değişken arasında hesaplanan korelasyon (r) değeri:

1. $R < 0.20$ olması durumunda ilişkinin olmadığı veya iki değişken arasındaki ilişkinin çok zayıf olduğunu işaret eder
2. 0.20-0.39 arasında ise iki değişken arasında zayıf ilişki
3. 0.40-0.59 arasında ise iki değişken arasında orta düzeyde ilişki
4. 0.60-0.79 arasında ise iki değişken arasında yüksek düzeyde ilişki
5. 0.80-1.0 ise iki değişken arasında çok yüksek ilişki olduğu yorumu yapılır(Şen, 2018). Tablo 4.29’da korelasyon analizi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 4.29: Korelasyon Analizi

DEĞİŞKENLER	KORELASYON KATSAYISI(r)	ANLAMLILIK DÜZEYİ
Faktör 1 - Yaş	0,107	0,31
Faktör 1 - Tecrübe	0,181	0,00
Faktör 2 – Yaş	0,305	0,00
Faktör 2 – Tecrübe	0,375	0,00

Faktör 1-meslek	0,14	0,782
Faktör 2- meslek	-0,022	0,662
Faktör 3 – Yaş	0,041	0,415
Faktör 3 – Tecrübe	0,016	0,742
Faktör 3 – meslek	0,091	0,68

Tablo 4.29'a bakıldığında faktör bir ve yaş arasında çok zayıf ve pozitif bir korelasyon vardır ancak bu oran istatistiksel olarak da 0,31 anlamlılık düzeyinde oldukça geçerli bir korelasyondur. Yani yaş arttıkça bilirkişilik uygulamaları hakkında sahip olunan bilgi miktarı zayıf bir şekilde olsa da pozitif yönde artmaktadır veya yaş azaldıkça bilirkişilik uygulamaları hakkında sahip olunan bilgi miktarı da azalmaktadır **[r(405)=0,107; p<0,05]**.

Faktör bir ve tecrübe arasında çok zayıf ve pozitif bir korelasyon vardır ancak bu oran istatistiksel olarak da 0,00 anlamlılık düzeyinde oldukça geçerli bir korelasyondur. Yani kişilerin iş tecrübesi arttıkça bilirkişilik uygulamaları hakkında sahip olunan bilgi miktarı pozitif yönde zayıf bir şekilde olsa da artmaktadır veya iş tecrübesi azaldıkça bilirkişilik uygulamaları hakkında sahip olunan bilgi miktarı da azalmaktadır. **[r(405)=0,181; p<0,01]**.

Faktör iki ve yaş arasında zayıf ve pozitif bir korelasyon vardır ancak bu oran istatistiksel olarak da 0,00 anlamlılık düzeyinde oldukça geçerli bir korelasyondur. Yani yaş arttıkça bilirkişiden beklenen mesleki tavır ve davranışlar da zayıf bir şekilde olsa da pozitif yönde artmaktadır veya yaş azaldıkça bilirkişiden beklenen mesleki tavır ve davranışlar da azalmaktadır **[r(405)=0,305; p<0,05]**.

Faktör iki ve tecrübe arasında zayıf ve pozitif bir korelasyon vardır ancak bu oran istatistiksel olarak da 0,00 anlamlılık düzeyinde oldukça geçerli bir korelasyondur. Yani tecrübe arttıkça bilirkişiden beklenen mesleki tavır ve davranışlar da pozitif yönde artmaktadır veya yaş azaldıkça bilirkişiden beklenen mesleki tavır ve davranışlar da azalmaktadır. **[r(405)=0,375; p<0,01]**.

TARTIŞMA VE YORUM

Çalışmanın bu bölümünde analiz ve bulgular bölümündeki tabloların tartışılması ve yorumlanması yapılacaktır.

Hukuk çalışanları bilirkişilerin alanında yetkin kişiler olmasını beklediği gibi aynı zamanda bilirkişinin mesleki karar verebilme yeteneğine sahip olması gerektiğini düşünmektedir. Tablo 4.6'ya bakıldığında zaman hukuk çalışanlarının %77,8 gibi büyük bir oranının bu görüşe katılması ifade edilmek istenen düşüncenin doğruluğunu ispatlamaktadır.

Bilirkişilerin görevinin yaparken tarafsız olması en önemli hususlardan birisidir. Tablo 4.9'a bakıldığında zaman hukuk çalışanlarının %85 gibi büyük bir oranının bilirkişilerin tarafsız olmasını beklediği göz önüne alınırsa adaletin yerine getirilmesinde büyük rol oynayan bilirkişilerden bu konuya ne derece önem göstermesi beklendiği görülmektedir.

Günümüzde işletmelerin büyük bir kısmı işçinin sahip olduğu hakları kendi lehine olacak şekilde kullandığı için hakkını arayan ve bu yüzden mahkemeye başvuran bir kişinin dosyasına tayin edilen bilirkişinin de aynı ölçüde işçinin haklarını gözetememesi durumunda adalet sisteminin bozulmaya başlamasına neden olacaktır.

Ekonomik ve sosyal hayat nasıl ki globalleşen dünya ile beraber olgunlaşıp yeni düzen içinde kendisini güncelleştiriyorsa ekonomik hayatta oluşan uyuşmazlıklara bakan bilirkişilerinde değişen şartlara göre mesleğinde kendisini sürekli olarak yenilemesi gerekmektedir. Tablo 4.10'a bakıldığında ankete katılan hukuk çalışanlarının %77'sinin bilirkişilerin mesleki gelişime açık olması gerektiğini düşündüğü görülmektedir. Hukuk sistemimizde üst mahkemeler olan Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nde görüldüğü gibi hukuk sistemi içerisinde bile yaygın olarak bilinen bir gerçek, değişen dünya sistemi içerisinde zamanla doğruluğunun yitirebilmektedir. Aynı ölçüde bilirkişiler de görevini layıkıyla yerine getirebilmesi için kendi alanında meydana gelen yenilikleri sürekli olarak takip etmelidir.

Ülkemizde bilirkişiliğin kullanılmasındaki amaç hakimlerin her konuda bilgi sahibi olamayacağından dolayı ve her mesleğin kendine özgü özellikleri olmasından dolayı davalarda en doğru kararı verebilmek için bilirkişilik sistemi kullanılmaktadır. Bilirkişinin alanında uzman olmayan bir kişi olması vereceği raporlarında doğruluğunu etkileyecektir.

Bu açıdan bilirkişi olmak isteyen kişilerin alanında uzman olması beklenmektedir. Tablo 4.12'ye bakıldığında hukuk çalışanlarının %80'i gibi büyük bir oranı bilirkişilerin alanında uzman olması gerektiğini düşünmesi yukarıda bahsedilen konuyu desteklemektedir.

Bilirkişi raporları her ne kadar mahkemede çalışan ve hukuk ile ilgilenen kişiler tarafından okunacak olsa da yeri geldiğinde avukatı olmayan kişilerinde mahkemelerde dava açmasından dolayı bilirkişilerin teknik bilgisinin ağır bir dille raporunda ifade edilmesi raporun anlaşılma düzeyini düşürebilmektedir. Tablo 4.13'e bakıldığı zaman hukuk çalışanlarının % 79'unun bilirkişiden teknik bilgisine herkese hitap edecek şekilde yalın yazmasını bekledikleri göz önüne alınırsa, bilirkişi ne kadar teknik bilgiye sahip olursa olsun sahip olduğu teknik bilgiyi de herkese hitap edebilecek şekilde yazması beklenmektedir.

Mahkemelerde ki uygulamaya bakıldığı zaman hemen hemen tüm dosyalar bilirkişiye gittikten sonra karara çıkmaktadır. Tablo 4.14'e bakıldığı zaman hukuk çalışanlarının %79'u bilirkişiliğin gerekli bir uygulama olduğunu düşünmektedirler. Hukuk çalışanlarının %11'inin bu görüşe katılmaması bazı dosyaların bilirkişiye gitmeden de karar verilebildiği ve ayrıca bilirkişilik de karşılaşılan sorunlardan kaynaklanabildiği söylenebilmektedir.

Tablo 4.16'ya bakıldığı zaman yukarıda bahsedilen bilirkişilik de karşılaşılan sorunlar ifadesine güzel bir örnek görülebilmektedir. Tablo 4.16'da hukuk çalışanlarının sadece %56'sı bilirkişilerin raporlarını zamanında mahkemeye sunduklarını düşünmektedirler geriye kalan katılımcıların %25'i bu görüşe katılmaz iken katılımcıların %18'i ise bu konuda kararsız kalmaktadırlar. Bu tablo bizlere bilirkişilerin yaşanan sorunların varlığını net bir şekilde göstermiştir. Aynı şekilde Tablo 4.17'ye bakıldığı zaman bilirkişilerin dosyayı ve içindeki konuları düzgünce incelemektedir ifadesine katılan hukuk çalışanlarının oranı sadece %56 ile sınırlı kalmıştır geriye kalan katılımcıların %23 gibi büyük oranı kararsız kalırken katılımcıların %20 'si ise bilirkişilerin dosyaları düzgün incelemediklerini düşünmektedirler. Bu durum ise bilirkişiliğe olan saygınlığın azaldığını göstermektedir. Ancak buna rağmen Tablo 4.18'e bakıldığı zaman hukuk çalışanlarının %67'si bilirkişi raporlarının denetime elverişli olduğunun düşünmektedirler. Bunun nedeni ise beğenilmeyen bilirkişi raporlarında ek rapor talep etme hakkının bulunması ve bilirkişi raporunu kabul edip etmeme yetkisinin hakimlerde olması şeklinde ifade edilebilir.

Mahkemelerce alınan bilirkişi raporları hile ve hataların azalmasını sağlayacaktır. Fakat ülkemizde bilirkişilik sisteminin kısıtlı tutulması bilirkişilikten sağlanacak olan faydanın da kısıtlı kalmasına neden olmaktadır. Ülkemizde iş mahkemelerinde bir şirketin yüzlerce hatta binlerce dosyası olsa dahi sadece bu şirketlerden dosyalardaki tutar kadar tahsil edilmektedir bunun haricinde herhangi bir cezai işlem uygulanmamaktadır yani bir şirketin binlerce çalışanı dahi olsa haklarını tam olarak alabilen kişiler sadece mahkemeye başvuranlardan sınırlı kalmaktadır. Tablo 4.20'ye bakıldığı zaman hukuk çalışanlarının algısının da bu yönde olduğu görülebilmektedir zira Tablo 4.19'ye bakıldığı zaman hukuk çalışanlarının %78'i bilirkişiliğin hile ve hataları azaltacağını düşünmektedirler.

Bilirkişilik kanunda kamu görevi olarak nitelendirilmiştir. Ancak günümüzde bilirkişilerin birçoğu kamu görevi yükümlülüğünü unutup daha fazla kazanabilmek için bilirkişilik mesleğini icra ettikleri görülebilmektedir. Bu durum ise bilirkişilerin daha fazla dosya alabilmek için kendi aralarında yarıştığı bir ortam oluşmasına ve süresinde hazırlayabileceğinden fazla elinde dosya bulundurmasına neden olmaktadır. Tablo 4.21'e bakıldığı zaman hukuk çalışanlarının %70'i bilirkişilerin aldığı dosya sayısına sınırlama getirilmesi gerektiğini düşünürken katılımcıların %18'i ise kararsız kalmaktadır. Kararsız kalan kesimin oranının yüksek olmasının bir sebebi ise mahkemelerin genelde aynı bilirkişiler ile çalışmak istemesinden dolayı bilirkişinin üzerinde çok fazla dosya olmasına rağmen sürekli olarak ayın bilirkişilere dosya yığılması alışkanlığından olduğu söylenebilir.

Mahkemelerde bilirkişinin yetersiz görülüp yeni bir bilirkişi tayin edilmesi durumu gayet olağandır. Tablo 4.22'ye bakıldığı zaman hukuk çalışanlarının %78 gibi büyük bir oranının bu görüşe katılması yukarıda ifade edilen gerçeği desteklese de dosyaların sürüncemede bırakması açısından olumsuz bir süreç oluşturmaktadır. Her ne kadar yukarıda bilirkişilerin alanında uzman olması gerektiği ifade edilmiş olsa da gerek mahkemelerin kısıtlı sayıda bilirkişi ile çalışması gerekse de bilirkişilerin yoğunluktan dolayı dosyaları düzgünce incelememesinden dolayı sürekli olarak ek rapor veya yeni bir bilirkişiden rapor alınması uygulamaları olağan hale gelmiştir. Ülkemizde yeni düzenlemeyle birlikte bilirkişi olabilmek için gerekli mesleki tecrübe yılı üç yıldan beş yıla çıkarılmış olsa da burada karşılaşılan sorun bilirkişilerin yetersiz olmasından kaynaklı değildir. Asıl sorun bilirkişilerin gerek üzerindeki dosya çokluğundan gerek se de daha dosya alabilmek adına elindeki dosyaları düzgün şekilde incelememesinden dolayı oluşturulmuş hatalı raporlardandır. Eğer bilirkişilik sistemi için tevzi sistemi

gelirse ve getirilen sistem bir şekilde delinmezse bilirkişilik sistemi nefes almaya başlayacak ve daha düzgün raporlar oluşmaya başlayacaktır.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Ülkemizde adli muhasebe yasal zeminde yer bulamasa da onun yerine adli muhasebenin bir kolu olan bilirkişilik sistemi aktif olarak kullanılmaktadır. Bilirkişilik sistemi her mahkemede olduğu gibi iş mahkemeleri açısından da büyük öneme sahiptir. Yaptığımız anket çalışması sonucunda hukuk çalışanlarının bilirkişilik sisteminin önemli olduğunu düşündükleri sonucuna varılmış ancak bilirkişilik sisteminde birtakım sorun olduğu ortaya çıkmıştır. Özellikle bilirkişilerin eksik inceleme yapması ve dosyaları geç getirmesi ve iletişimsizlik sonucunda dava süreçleri uzamakta olduğu düşünülmektedir.

Ülkemizde artan dava sayılarının nedeni iş yerlerinde var olan katı uygulamalar ve kurumsallaşma eksikliğidir. Ülkemizde çalışanların net bir iş tanımı bulunmamaktadır. Çalışanlar kendi asıl işlerinin yanında yöneticilerin talep ettiği her işi yapmak zorundadırlar. Mesai talep etme hakkı bulunmayan işçiler ile işverenler arasında yaşanan iletişim kopukluğu nedeniyle mahkemeye başvuru sayısı her geçen gün artmaktadır. Zorunlu arabuluculuk sisteminin kısmen başarılı olduğu söylenebilir fakat en kesin çözüm için bilirkişilik faaliyetlerinin daha da geliştirilmesi gerekmektedir.

Ülkemizde özellikle bir şirketin sadece mahkemeye başvuran çalışanı fazla mesai ve tazminat haklarını alabilmektedir, mahkemeye başvuran işçilerin haricindeki tüm çalışanlar aynı şartlarda çalışmaya devam etmektedirler. Bu sorunu halledebilirse iş mahkemelerindeki iş yoğunluğunu yüzde yetmişe kadar azalacağını söylemek mümkündür; çünkü mahkemelere bakıldığı zaman büyük bir şirketin yüzlerce hatta binlerce dava dosyası olabilmektedir. Mahkemeyi kazanan çalışanın şirketi için bir bilirkişi görevlendirilerek diğer çalışanların da hakları hesaplanabilir ve mahkemeye başvuru olmadan zamanla açılacak yüzlerce dosyanın önüne geçilmiş olabilir. Bu sayede işçilerin hakkını düzgün ödemeyen şirketlerde işçi haklarına özen gösterirler.

Hukuk çalışanları bilirkişilerin tarafsız olmalarını beklemektedirler. Bilim ve mantığın ışığında yalın ve öz olarak hazırlanmış bir bilirkişi raporunun anlaşılmasının ve karar verilirken faydalanma oranının daha yüksek olacağı düşünülmektedir. Bilirkişiliğin iş mahkemelerinde önemli yeri olmasına karşın bilirkişilerin dosyaları geç getirmeleri ve sürekli olarak aynı bilirkişilere daha fazla dosya yığılması dolayısıyla

bilirkişilerin istenilen verim oranında çalışamadıkları tespit edilmiştir. Hukuk çalışanların çoğunluğu farklı bilirkişiler ile çalışmanın mahkemelerde bilirkişilerden dönmeyen dosya sayısını azaltacağını düşünse de bilirkişi seçimini yapan ve bu görüşe katılmayan hukuk çalışanlarının farklı bilirkişiler görevlendirmemesi durumunda mahkemelerde bilirkişilerden dönmeyen dosya sorununu çözebilmek pek de mümkün gözükmemektedir.

İş mahkemelerinde ve diğer mahkemelerde nasıl ki bilirkişiye doysa teslim edilirken bilirkişi teslim tutanağı imzalatılıp dosyalar teslim ediliyorsa, aynı şekilde bilirkişilerin mahkemelere dosyaları iade ettiği zaman da teslim alınma belgesi düzenlenmesi gerekmektedir. Bu sayede hem bilirkişiler ilerde bir sorun oluşma korkusundan kurtulmuş olur, hem de bilirkişilerin dosya ile beraber aldığı ama ofisinde unuttuğu dosyaya ait evrakların eksikliği durumlarında anlık kontrol sağlanmış olacaktır. Bir başka husus ise mahkemelerde yaşanan dosya kaybolma sorunlarının çözülmesini sağlayacaktır. Bilirkişi dosyayı teslim ettikten ve teslim belgesini aldıktan sonra kaybolan dosya hakkında bilirkişinin suçlanması veya tam tersi bir durum söz konusu olmayacaktır.

Araştırmanın sonucunda son yıllarda bilirkişilik kurumuna olan güvenin sarsıldığı görülmüştür. Araştırmada “bilirkişilerin dosyaları düzgünce incelediği ve bilirkişi raporlarının denetime elverişlidir” ifadelerinde katılımcıların yüzde yirmi gibi büyük bir oranın kararsız kalması hukuk çalışanlarının aklında bir takım soru işaretlerinin olduğunu göstermektedir. Bu sorunun ortadan kalkması için yapılabilecek en büyük adımlardan birisi bilirkişilerin arasındaki rekabetin kaldırılması ve her bilirkişinin eşit miktarlarda dosya alabilmesini sağlamaktır. Bu sayede bilirkişiler daha fazla dosya alıp daha fazla para kazanabilmek yerine kendilerine düşen dosyaları düzgün şekilde inceleme yoluna gideceklerdir.

Bilirkişiler hakim yardımcısı konumdadırlar. Hukuk çalışanları bilirkişilik sayesinde doğru karar verebilmek için bilirkişilerin sağladığı faydanın büyük olduğunu düşünmektedirler. Bilirkişilerin doğru rapor hazırlaması verilecek kararı etkileme potansiyeline sahip olması dolayısıyla raporlarda daha titiz davranmaları gerekmektedir.

Hukuk çalışanlarının neredeyse tamamı tayin edilen bilirkişinin yetersiz olması durumunda yeni bilirkişinin tayin edilmesine o kadar alışkındır ki bu uygulamayı gayet olağan karşılamaktadırlar. Aslında gözden kaçırılan nokta bilirkişinin görevini düzgün yerine getirememesidir. Bilirkişi uzman olmadığı bir alanda kendisine dosya verilirse bilirkişinin çekinme hakkını kullanabilme yetkisi mevcuttur fakat bilirkişi gerek daha fazla para kazanmak gerek se de mahkeme hakiminin başka bilirkişi bulamaması durumlarından aldığı dosya sonucunda davanın karara bağlanma süresinin uzamasına neden olmaktadır. Bu tarz sorunların çözülmesi bilirkişilik sisteminin daha kurumsal bir yapı alması ile son bulacaktır. Ülkemizde bilirkişilerin alacağı dosyalara ilişkin tevzi sistemi getirilmelidir. Bu sayede bilirkişiler arasındaki rekabet sona erer ve dosyalar eksiksiz incelenir. Ayrıca dosya alamayan ve çok dosya verildiğinden şikayet eden bilirkişilerin şikayetleri de ortadan kalkmış olacaktır.

İnsanlarımız arasında bir iletişim kopukluğu vardır. Kimse kimseyi dinlemek istemiyor ve herkese göre kendisi haklıdır. Çalışana karşı hiçbir görevini yerine getirmeyen işveren hakkını isteyen işçiyi dinlemeden düzeni bozuyor diye işten çıkartıyor, Bu durumun sonucunda arabuluculuğa başvurulunca düşman kesildikleri için uzlaşamadıklarından dolayı mahkeme açılıyor

İş kanunun 18. Maddesinde “*Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılma*” durumunda kimsenin işten çıkarılamayacağını söylenmiştir ancak işverenler süreci mahkemeye taşımadan önce hakkını aradığı andan itibaren işten çıkartılmaktadırlar hatta açılan mahkeme sürecinde kendisi aleyhine tanıklık faaliyetlerine katıldığı için kovulanların sayısı da az değildir(İMK 18 m.).

Bütün dünyada ve ülkemizde öyle bir kapitalist ekonomi sistemi kurulmuştur ki, insanlar modern köleler haline getirilmiştir. Çalışanın ailesinden birisi ölüyor, çalışan çalışmaya devam etmek zorunda, çalışan hastalanıyor işini kaybetmemek için çalışmak zorunda, eşi doğum yapacak eşini hastaneye bırakıp işe gidiyor akşam iş çıkışı eşini ve yeni doğan çocuğunu hastaneden alıp eve gitmek zorunda kalıyor çünkü işini kaybederse aç kalacağını düşünmektedir.

İşverenler servetine servet katarken işçiler ay sonunu aldıkları ücretlerle zor getirmektedirler. Bu alçalma işverenden hakkını ararken bile borç ister gibi davranmasına neden olmaktadır. Bu durumun ana sebebi ise gelişmiş ülkelerde insanlar bugün işsiz kalsalar dahi kendilerine iki yıl yetecek birikimleri mevcuttur fakat bizim ülkemizde insanlar çalıştıkları halde geçinmiyorlar. Bu durumun sebebi elbette devlet dersek yöneticilerimize haksızlık etmiş oluruz. Bu sistemi dünyaya yayanlar kendi milletlerini zenginleştirmek adına diğer milletlerin gelişmesini istemeyen ülkeler ve lobilerdir. Bundan dolayı konumuz gereği iş mahkemelerindeki yoğunluğu azalmak istiyorsak çalışma koşullarını değiştirmemiz gerekmektedir.

Tüm bu durumlardan farklı olarak farklı bir konu daha vardır. Bilirkişilik adli muhasebenin çok kullanılan ve çok önemli bir koludur. Gelişmiş ülkelerde meydana gelen uyuşmazlıklar mahkemeye taşınmadan önce bilirkişilerden yardım alarak konu mahkemeye taşınmadan çözüme kavuşturulabilmektedir. Ülkemizde böyle bir durum söz konusu değildir çünkü ülkemizde bilirkişileri hakim görevlendirmektedir. Bu açıdan ülkemizde bilirkişilik sistemimizde bir takım değişiklikler yapmak mahkemeye taşınan konuların azalmasına yardımcı olacaktır.

Her ne kadar bilirkişilerin alanında uzman olması gerektiği ifade edilmiş olsa da gerek mahkemelerin kısıtlı sayıda bilirkişi ile çalışması gerekse de bilirkişilerin yoğunluktan dolayı dosyaları düzgünce incelememesinden dolayı sürekli olarak ek rapor veya yeni bir bilirkişiden rapor alınması uygulamaları olağan hale gelmiştir. Ülkemizde yeni düzenlemeyle birlikte bilirkişi olabilmek için gerekli mesleki tecrübe yılı üç yıldan beş yıla çıkarılmış olsa da burada karşılaşılan sorun bilirkişilerin yetersiz olmasından kaynaklı değildir. Asıl sorun bilirkişilerin gerek üzerindeki dosya çokluğundan gerek se de daha dosya alabilmek adına elindeki dosyaları düzgün şekilde incelememesinden dolayı oluşturulmuş hatalı raporlardandır. Eğer bilirkişilik sistemi için tevzi sistemi gelirse ve getirilen sistem bir şekilde delinmezse bilirkişilik sistemi nefes almaya başlayacak ve daha düzgün raporlar oluşmaya başlayacaktır.

KAYNAKÇA

Kitaplar

Bozkurt, H. A. (2001). *İş Davaları*. Ankara: Adil Yayınevi.

Büyüköztürk, S. (2003). *Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Dursun, Ş. *İş Hukuku Davalarına İlişkin Bilirkişi Raporları*.(2. Baskı) Ankara: Seçkin Yayınları

Feyzioğlu, M. (2002). *Ceza Muhakemesinde İspatın Ölçüsü Olarak Vicdani Kanaat*. Ankara: Isık Yayınları

Maliye Hesap Uzmanları Derneği. (2017). *Denetim İlke ve Esasları*. (7. Baskı).

Gürelli, N. (1967). *Ceza Muhakemesi Hukukunda Bilirkişilik*. İstanbul.

Günay, C. İ. (2004). *İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. Ankara Yetkin Yayınları.

Karmış, E. (2017). *Bilirkişi Raporları* Seçkin Yayınları. (2. Baskı) Ankara

Kumkale, R.(2018). *Bilirkişilik Ve Uygulaması*.. Ankara: Seçkin Yayınları

Şener, N. (2001). *Tepeden Tırnağa Yolsuzluk*. İstanbul: Siyah Beyaz, Metis Güncel.

Tanrıver, S.(2018). *Hukukumuzda Bilirkişilik*. Yetkin Yayınları

Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel Yayınları.

Sürekli yayınlar

Aracı, H., Özcan, E. Ç. (2019). Adli Muhasebe: Adli Muhasebecilik Mesleği Yetkinlikleri, Önemi ve Türkiye’deki Yeri. Manisa Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim Ve Ekonomi, Yıl:2019, Cilt:26 Sayı:3.

Aktaş, H., Kuloğlu, G. (2008). Adli Muhasebe ve Adli Muhasebecilik Mesleği, *Muhasebe ve Denetim Bakış Dergisi*, Sayı 25, Mayıs, ss.101-120.

Akyel, N. (2012). Forensic Accounting Training: A Proposal For Turkey, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 55.

Altunay, M. A., Acar D. (2015). Türkiye’deki Adli Muhasebeciliğin Hakimlerin Bakış Açıları Bağlamında Analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.20, S.4, s.43-66.

Atalay, O., (1995). Hukuk Yargılamasında Bilirkişilik Uygulamasına İlişkin Bazı Sorunlar, *Manisa Barosu Dergisi*, 70. Yıl Özel Sayısı.

Bekçioğlu, S., Coşkun, A., Ve Gümüş, U. T. (2013). İşletmelerde Hile Ve Yolsuzlukların Önlenmesinde Farklı Bir Yaklaşım: Adli Muhasebe. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*.

Bozkurt, N. (2000a). Muhasebe ve Denetim Mesleğinde Yeni Bir Alan: Adli Muhasebecilik, *Yaklaşım Dergisi*, Sayı: 94, ss.56-61.

Bozkurt, H. (2019). İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi. *Ankara Barosu Dergisi* 67 Sayı: 4 • Güz.

Ciğer, A. ve Topsakal, T. (2015). Adli Muhasebecilik Mesleğine Genel Bakış: Adli Muhasebe Eğitiminin Faydaları ve Engelleyicileri, *Akdeniz İİBF Dergisi*, 31.

Çabuk, A. ve Yücel, E. (2012a). Adli Muhasebecilik Mesleği ve Türkiye’de Uygulanabilirliğine Yönelik Bir Araştırma, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 54.

Çankaya, F., Dinç, E. ve Çoban, Y. (2014). Adli Muhasebede Uzman Tanıklık Mesleği: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 23.

Çukacı, Y., AKSU, C. İ ve Uğur A. (2005). Adli Muhasebe ve Adli Muhasebecilik Mesleğinin Bir Kolu Olarak bilirkişilik. İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü.

Erkuş, H. Ve Meriç, A. (2016). Türkiye’de Bilirkişilik Müessesesi Bağlamında Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* Cilt:14 Sayı:2 .

Ersoy, Y. (2000). “Türk Ceza Hukukunda Bilirkişilik ve Uygulamadan Doğan Sorunlar”, Ankara Barosu Hukuk Kurultayı, s. 440.

Karacan, S. (2012). Hukuk İle Muhasebenin Kesişme Noktası: Adli Muhasebe, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 4(8).

Kaplan İ. (1994). Kanun Yapma Sanatı ve Tekniği, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*.

Kılıç, G. (2009). İş Mahkemelerinde Yargılama Özellikleri. *TBB Dergisi*, Sayı: 86.

Kök, A. N. 6754 Sayılı Bilirkişilik Kanunu Neler Getirdi?.

Özdemir, M. (2015/2). Türk Hukuk Sisteminde Bilirkişilik TMMOB EMO Ankara Şubesi Haber Bülteni.

Pamukçu, A. (2017). Adli Muhasebe ve Bağımsız Denetim Sürecine Etkisi. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 48.

Pazarçeviren S. (2005). Adli Muhasebecilik Mesleği, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 2.

Tanrıver, S., (2015). Hukuk Yargısı Bağlamında Bilirkişilik Kanunu Tasarısının Değerlendirilmesi, *TBB Dergisi*.

Toraman, C., Abdioğlu, H. Ve İşgüden, B. (2009). Aklama Suçunun Önlenmesine Yönelik Çabalar: Adli Muhasebecilik Mesleği ve Uygulamaları, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 11, Sayı 1, ss.12-50.



Diğer Yayınlar

Akgül ve çevik'ten aktaran Durak, H.S.(2017). Yapısal Eşitlik Modeli İle Meslek Yüksek Okulu Öğrencilerinin İş Bulma Kaygılarına Yönelik Ölçek Geliştirme: Bolu İli Örneği. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sayısal Yöntemler Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Bell, J. (1993). Doing Your Research Project. Open University Press. Buckingham.

Bologna, J. Ve Linquist, R. (1995). Fraud Checking And Forensic Account.

Deryal, Yahya, "Türk Hukukunda Bilirkişinin Nitelikleri ve Avukatın Bilirkişilik Yapması", ABD, Y. 2001, S. 3.

Durak, H.S.(2017). Yapısal Eşitlik Modeli İle Meslek Yüksek Okulu Öğrencilerinin İş Bulma Kaygılarına Yönelik Ölçek Geliştirme: Bolu İli Örneği. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sayısal Yöntemler Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Durmaz, A. (2015). Selçuk üniversitesi sosyal bilimler anabilim dalı ceza muhakemesi hukukunda bilirkişilik, yüksek lisans tezi.

Kaymakcı, S. (2014). Ceza Muhakemesi Hukukunda Bilirkişilik, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Kamu Hukuku Bilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul.

Kıllı, M. Ve Çeviren, M. S. (2017). Muhasebe Meslek Mensuplarının: Adli Muhasebe Farkındalıkları: Mersin İlinde Bir Araştırma.

Kleyman, Y.(2006). A Course in Forensic Accounting. Pace University, ABD(<https://digitalcommons.pace.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://scholar.goo>)

Nakip'ten aktaran Durak, H.S.(2017). Yapısal Eşitlik Modeli İle Meslek Yüksek Okulu Öğrencilerinin İş Bulma Kaygılarına Yönelik Ölçek Geliştirme: Bolu İli Örneği. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sayısal Yöntemler Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Oberholzer'den Aktaran Bekçioğlu, S., Coşkun, A., Ve Gümüş, U. T. (2013). İşletmelerde Hile Ve Yolsuzlukların Önlenmesinde Farklı Bir Yaklaşım: Adli Muhasebe. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*.

Öntan, Y.,(2014). Ceza Muhakemesi Hukukunda Bilirkişilik, Ankara S. 37.
Sevük, H. Y. (2006). "Ceza Muhakemesi Hukukunda Bilirkişilik", İÜHFM, C. LXIV, S. 1. Y.

Tanrıver, S.,(2010). "Hukuk Yargısı Bağlamında Bilirkişilikle İlgili Temel Problemler ve Çözüm Arayışları", Prof. Dr. Bilge Umar'a Armağan, İzmir

Tezbaşaran'dan aktaran Durak, H.S.(2017). Yapısal Eşitlik Modeli İle Meslek Yüksek Okulu Öğrencilerinin İş Bulma Kaygılarına Yönelik Ölçek Geliştirme: Bolu İli Örneği. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sayısal Yöntemler Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Türkay, İ. (2017). 6754 Sayılı Bilirkişilik Kanununun Genel Değerlendirilmesi.

Yücel A. R. (2011/4). Yeni 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Yasasında “Bilirkişilik” TMH - 468 .

İnternet Kaynakları

<http://www.resmigazete.gov.tr>

<https://www.alomaliye.com/2003/08/30/isletmelerde-yapilan-hileler/>

<http://bilirkisilik.adalet.gov.tr>

https://egrove.olemiss.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1120&context=aicpa_guides

<http://www.istanbulbbk.adalet.gov.tr>

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=23818&MevzuatTur=7&MevzuatTip=5>

https://sedatsen.files.wordpress.com/2018/12/9.SUNUM_.pdf

<http://www.tmmob.org.tr/icerik/tmmob-3-bilirkisilik-calistayi-sonuc-bildirgesi-yayimlandi>