

Ücret Karşılığı Çalışan Avukatın İş Güvencesi “İşgören” Avukat Feshe Karşı Ne Ölçüde Korunuyor?

TBB, bağımlı çalışan avukatların içinde buldukları mevcut fiili çalışma koşullarını dikkate almış görünüyor. Ancak, bağımlı çalışan avukat, kendisine ne denli iyi koşullar sağlanırsa sağlansın, öncelikle geleceğinden (işinden) emin olmak ister

Prof. Dr. Tankut Centel*

Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Geçtiğimiz yılın son günlerinde Türkiye Barolar Birliği (TBB), bağımlı çalışan avukatlarla¹ ilgili olarak, “Bir Avukat Yanında, Avukatlık Ortaklığında Veya Avukatlık Bürosunda Ücret Karşılığı Birlikte Çalışan Avukatların Çalışma Esaslarına İlişkin Yönetmelik” (aşağıda “Yönetmelik” olarak kısaltılacaktır) başlıklı metni kabul etmiş bulunuyor.² Söz konusu yönetmelik, aslında TBB’nin bağımlı çalışan avukatlara ilişkin daha önceki çalışmalarının daha ileri bir aşamaya götürülmesi anlamını taşımaktadır. Nitekim, anılan metin, daha önce TBB Yönetim Kurulu tarafından 9 Eylül 2013 günlü toplantıda, “yönerge” olarak kabul edilmiş ve “İş Kanunu hükümleri çerçevesinde çalışan avukatların iş koşullarının, avukatlık onuruna uygun olarak yürütülmesi” amaçlanmıştır.³

Yönetmelik, esas olarak, bağımlı çalışan avukatların çalışma (iş) koşullarını düzenlemeye çalışmaktadır. Ancak, işten ayrılması (iş sözleşmesinin feshi yoluyla sona erdirilmesini) çalışma koşullarından soyutlamak, son derece güçtür. Nitekim, Yönetmelik de, sözleşmenin feshini özel bir madde (m. 11) içinde düzenlemekten kendisini alamamıştır. Bu anlamda, bağımlı çalışan avukatın keyfi biçimde işini yitirmemesi, çalıştırılması sırasında emek sömürüsünün yaşanmamasına eş değerde bir önem taşımaktadır.

Bu bağlamda, Yönetmelik m. 11/1’deki “işveren avukat ve işgören avukat imzalayacakları tip sözleşmede aralarındaki iş ilişkisini düzenlerken, yapacakları sözleşmenin feshine ilişkin hükümler koyabilirler” hükmünü gerçekçi bulmak, son derece güçtür. Çünkü, bağımlı çalışacak işçinin sözleşme yaparken tek düşüncesi, işe girmektir. Buna göre, avukat bulunan her iki yanın eşit olması, sadece kağıt üzerindedir. Buna göre, işe girecek avukatın, karşı yana feshe ilişkin koşulları dikte (kabul) ettirme olanağı fiilen yoktur. Bu konuda, gerekli koruma (iş güvencesi) ortamını sağlayacak olan ise, Yönetmelik hükümleri olmalıdır. Nitekim, 4857 sayılı İş Kanunu’nun yeterli bir koruma (güvence) sağlamadığı konularda, Yönetmeliğin “tip sözleşme” yoluyla yanlar arasındaki iş ilişkisine müdahale ettiği görülmektedir. Bu anlamda, Yönetmeliğin bağımlı çalışan avukatlara ne ölçüde iş güvencesi ve feshe karşı hak sağladığı irdelenmeye değerdir.

Bağımlı Çalışan Avukatın Çalışma Biçimi

1. Süre Açısından

Yönetmelik, “avukatlar arası belirli süreli çalışma, belirli süreli ve tam zamanlı çalışma ve belirli ve kısmi zamanlı çalışma şeklinde olabilir” (m. 5/II) ve “avukatlar arası belirsiz süreli çalışma, belirsiz süreli ve tam zamanlı çalışma ve belirsiz süreli ve kısmi zamanlı çalışma şeklinde olabilir” (m. 5/III) hükümlerine yer vermekte; ekinde de, “belirli süreli iş sözleşmesi” ile “belirsiz süreli iş sözleşmesi” örneklerini tip sözleşme metinleri olarak düzenlemektedir. Bu noktada, iki hususun altının çizilmesi, zorunlu görünmektedir.

Bunlardan ilki, Yönetmeliğin “belirli/belirsiz süreli iş sözleşmesi” anlatımları yerine, “belirli/belirsiz süreli çalışma” deyimlerini “çalışma şekli” olarak algılayışıdır. Oysa, iş ilişkisi açısından önemli ve esas olan nokta, hukuken sözleşmenin türüdür. İş sözleşmesi türleri içinde ise, “belirli/belirsiz süreli çalışma” değil, “belirli/belirsiz süreli iş sözleşmesi” ayırımı esastır. Nitekim, iş sözleşmesinde süre, çalışmanın değil, sözleşmenin türünü belirleme açısından önem taşır.

Üzerinde durulması gereken ikinci husus; Yönetmelik m. 5/II ve III’deki “olabilir” sözcüğünden ve Yönetmelik eklerindeki tip belirli/belirsiz süreli iş sözleşmelerinin birlikte düzenleniş biçiminden, iş sözleşmesini belirli süreli veya belirsiz süreli olarak bağitletmenin tamamen tarafların keyfine bırakılabileceği gibi bir sonucun yaratıldığı izlenimidir. İş sözleşmesinde süre kararlaştırıp kararlaştırmama serbestisinin tamamen taraflara bırakılması ise, çoğu kez fiilen işveren avukatın sözleşmenin belirli süreli yapılmasını istemesi sonucunu yaratacaktır. Çünkü, yasal iş güvencesi hükümleri, aşağıda açıklanacağı üzere, belirli süreli iş sözleşmelerinde uygulama alanı bulmaz (İş K. m. 17/1, 18/1). Buna göre, yasal iş güvencesi hükümlerinden kurtulmayı düşünecek işveren avukat, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını isteyecek ve bağımlı çalışacak avukat da, buna katlanmak (boyun eğmek) zorunda kalacaktır.

Bu nedenledir ki; 4857 sayılı İş Kanunu, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını yanların isteğine (keyfine) bırakmamıştır. Nitekim, ilkin, belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılması, sıkı kayıtlara



**Yönetmelik m. 11/T'deki
"işveren avukat ve işgören
avukat imzalayacakları tip
sözleşmede aralarındaki iş
ilişisini düzenlerken, yapacakları
sözleşmenin feshine ilişkin
hükümler koyabilirler" hükmünü
gerçekçi bulmak, son derece
güçtür**

avukatla yapılacak iş sözleşmesi; duruma göre, "tam süreli iş sözleşmesi" veya "kısmi süreli iş sözleşmesi" niteliğini kazanabilecektir.

Diğer yandan, Yönetmelik m. 9/V, istihdam türünü ayırtmeksizin, "işveren avukat, kendi işlerinin aksaması ve gerektiği gibi yapılması koşuluyla, işgören avukatın kendi adına dava üstlenmesini kabul edebilir" (c.1) hükmüne yer vermektedir. Bunun ise, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin tam veya kısmi süreli olmasıyla bir ilgisi yoktur. Buna göre, "kendi adına dava üstlenme", tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan avukat için olduğu kadar, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışacak olan için de söz konusu olabilir. Burada söz konusu olan, daha çok, tahsil edilecek ücretin nasıl paylaşılacağını ilgilendirmektedir ki; Yönetmelik, bu hususun belirlenmesini kararlaştırılacak iş sözleşmesi içeriğine bırakmaktadır (m. 9/V c.2).

Yönetmeliğin Koruma Gücü

1. Yasal İş Güvencesi Açısından

a.) Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan Avukat

Belirli süreli iş sözleşmesine dayanarak çalışan avukat, yasal iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacak (İş K. m. 17/I, 18/I); yani, iş sözleşmesinin işveren avukat tarafından feshine karşı işe iade davası açma ve iş güvencesi tazminatı talep etme haklarına sahip bulunmayacaktır.

Burada önemli olan husus, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin, gerçek anlamda bir belirli süreli iş sözleşmesi niteliğini taşıyıp taşımadığıdır. Gerçek anlamda bir belirli süreli iş sözleşmesinin varlığı ise, İş K. m. 11/I c. 2 hükmünün öngördüğü koşullara uygunluğa göre belirlenmek zorundadır.

Bu konuda, Yönetmelik, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını tamamen taraflara bırakır görünmekle, belirtilen esasa ters düşmektedir. Gerçekten, avukatın yapacağı iş, belirli süreli iş niteliğini taşımaktan uzaktır. Bu bağlamda, Yönetmelik hükümlerine göz gezdirildiğinde; "iş" deyiminin "işveren avukatın, işgören avukat tarafından yerine getirilmesini istediği görevleri, taraflar arasındaki sözleşme koşulları ile ilgili mevzuat ve 1136 sayılı Kanunda belirlenmiş ilkeler çerçevesinde yerine getirilmesi" olarak tanımlandığı (m. 4/I bent b), "işgören avukat(ın), işveren avukat tarafından kendisine tevdi edilen tüm dosya ve işler üzerinde; işveren avukat ile birlikte, müvekkilin talepleriyle bağlı olarak, savunma, hukuki temellendirme, nitelendirme yapma ve yapılacak iş ve eylemleri belirlemede söz sahibi" olduğu (m. 10/II c. 1) ve "işgören avukat(ın), işveren avukatın sözleşme kapsamındaki işle-

başlanmıştır. Buna göre, belirli süreli iş sözleşmesi, ancak "belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak" yapılabilecektir (İş K. m. 1/I c. 2). Sonra, "esaslı bir neden" olmadıkça, zincirleme iş sözleşmelerinin yapılmasına izin verilmemiş; aksi takdirde, iş sözleşmesinin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilmesi esası benimsenmiştir (İş K. m. 11/II).

Belirtilen esasların Yönetmelik hükümleri açısından da geçerli olması esası, kabul edilmelidir. Gerçekten, kurallar hiyerarşisi içerisinde yasa hükmünün (İş K. m. 11'deki düzenlemenin) Yönetmelik hükmüyle değiştirilmesi hukuken söz konusu olamayacağı ve bağımlı çalışan avukatlarla yapılacak iş sözleşmelerinin de İş Kanunu hükümlerine tabi oldukları gözönünde bulundurulduğunda, belirtilen esasın geçerli olması gerekecektir. Aksi takdirde, işveren avukatların yasal iş güvencesi hükümlerini dolanmalarını önleme olanağı, hukuken ortadan kalkar.

2. Çalışma Şekli (İstihdam) Açısından

Tüm diğer işçiler gibi, bağımlı çalışacak avukatın da, işgücünün tümünü aynı işverene hasretmesi zorunlu değildir. Nitekim, bağımlı çalışacak avukat; işgücünün bir bölümünü, başka bir avukat yanında veya avukatlık ortaklığında yahut avukatlık bürosunda çalışmaya ayırabileceği gibi, serbest çalışan avukat olarak geçireceği faaliyetlere de ayırabilecektir. Buna göre, bağımlı çalışacak

rini yapmak için zamanını, dikkat ve becerisini en iyi şekilde" kullanacağı" (m. 10/VIII) biçimindeki hükümlere rastlanmaktadır. Söz konusu hükümler ise, avukatın göreceği işlerin daha çok belirli süreli iş niteliğini taşıyacağını göstermemekte ve bunların belirli süreli işlerden sayılacağına ilişkin bir düzenleme de içermektedir.

Ancak, bağımlı çalışan avukatın, bazı durumlarda belirli süreli iş sözleşmesine dayanarak çalışması söz konusu olabilir. Nitekim, sözgelimi, bürodaki bir avukatın hastalık veya doğum gibi nedenlerle geçici olarak işyerine devam edememesi yüzünden geçici olarak yeni bir avukata gereksinim duyulduğu hallerde, gerçek anlamda bir belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması gerekebilir. Buna karşılık, yanların yapılacak iş sözleşmesini belirli süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirmeleri, yapılacak o sözleşmeye belirli süreli iş sözleşmesi niteliğini kazandırmaz. Bu bakımdan, İş K. m. 11/I'deki koşulların yerine gelmediği durumlarda, artık belirli süreli iş sözleşmesi yerine, belirsiz süreli iş sözleşmesinin varlığını kabul etmek ve koşulları varsa, bağımlı çalışan avukatın yasal iş güvencesi hükümlerinden (İş K. m. 18-21) yararlandırılması gerekmektedir.

b.) Belirsiz Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan Avukat

Belirsiz süreli iş sözleşmesine dayanarak çalışan avukat, en az 30 işçi çalıştıran bir avukat yanında veya avukatlık ortaklığında yahut avukatlık bürosunda en az altı aydan beri çalışıyor olmak koşuluyla, yasal iş güvencesi hükümlerinden (İş K. m. 18-21) yararlanabilecektir (İş K. m. 18/I). Buradaki 30 işçi koşulu içine, büroda iş sözleşmesine dayanarak çalışan diğer kişilerin yanısıra, bağımlı çalışan avukatlar da girecektir.

Diğer yandan, 30 işçi ve altı aylık kıdem koşulları Yargıtay uygulamasına göre⁴ görece (nisbi) buyurucu hükümlerden sayıldığı için, yanların imzalayacakları tip sözleşmeye belirtilen koşulları aramayacak iş güvencesi hükümlerini koymalarına hukuken bir engel yoktur (Yönetmelik m. 11/I).

2. Kıdem Tazminatı Hakkı Açısından

a.) Belirli Süreyle Çalışan Avukat

Belirli süreli iş sözleşmesine dayanarak çalışan bağımlı avukat, kıdem tazminatına hak kazanmaz. Çünkü, sürenin dolması, 1475 sayılı İş K. m. 14'de kıdem tazminatına hak kazandıracak haller içinde gösterilmemiştir.

Taraflar arasındaki iş sözleşmesinin gerçek anlamda bir belirli süreli iş sözleşmesi olmaması durumunda veya esaslı bir nedene dayanmayan zincirleme iş sözleşmelerinin yapılması halinde ise; ortada bir belirsiz süreli iş sözleşmesi söz konusu bulunacağından (4857 sayılı İş K. m. 11/I-II), yasal koşulları yerine gelmek kaydıyla, kıdem tazminatının ödenmesi gerekecektir.

Bu noktada, Yönetmelik, kıdem tazminatına hak kazanılmasına ilişkin esaslara değinmemiş ve böylece, yasa hükümlerinin geçerli olmasını kabullenmiştir. Oysa, kıdem tazminatına ilişkin 1475 sayılı İş K. m. 14 hükmü, aşağıda⁵ belirtildiği üzere, zaman içinde mutlak buyurucu niteliğini yitirmiş olup; kıdem tazminatına hak kazan-



ma koşullarında, tip sözleşmeyle işçi lehine değişikliğe gidilebilir. Değişik bir söyleyişle; belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi halinde de kıdem tazminatına hak kazanılabilmeye, tip sözleşme hükmü olarak öngörülebilirdi. Ancak, Yönetmelik, bu yolu seçmiş değildir.

b.) Belirsiz Süreyle Çalışan Avukat

Belirsiz süreli iş sözleşmesine dayanarak çalışan bağımlı avukat, 1475 sayılı İş K. m. 14'deki koşulları yerine getirmesi kaydıyla, kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Bu konuda, bir yıllık bekleme süresine ilişkin koşul, Yönetmelik m. 9/V'le yumuşatılmış görünmektedir.

Gerçekten, işveren avukat kıdemi bir yılın altında olan bağımlı avukatın iş sözleşmesini haklı nedenler dışında feshettiği takdirde, son ay alınan ücret kadar bir miktarı "tazminat" olarak ödeyecektir (Yönetmelik m. 9/V). Söz konusu hükümle ilgili olarak, iki hususun açıklığa kavuşturulmasında yarar vardır.

Bunlardan ilki, anılan düzenlemede "tazminat" olarak adlandırılmakla birlikte, buradaki tazminat kıdem dikkate alınarak ödenecek bir tazminat olduğu için, bunun hukuki nitelik itibarıyla "kıdem tazminatı" niteliğini taşıdığı açıktır. Bu noktada, kıdem tazminatına ilişkin bir yıllık bekleme süresi koşuluna ilişkin hükmün görece buyurucu nitelik taşıyıp taşımadığı sorunu ortaya çıkmaktadır. Bununla ilgili olarak; kıdem tazminatına ilişkin 1475 sayılı İş K. m. 14 hükmünün, söz konusu hükme mutlak buyurucu nitelik kazandıran hükmün (1475 sayılı İş K. m. 98/bent D'nin) 4857 sayılı İş K. m. 120'yle yürürlükten kaldırılması sonucunda, artık söz konusu niteliğini yitirdiği göz önünde bulundurulmak gerekir. Nitekim, Yargıtay uygulamasına göre de, 1475 sayılı İş K. m. 14'de belirtilmiş durumların dışında veya saptanan tavan aşılı olarak kıdem tazminatı ödenmesine ilişkin bir hüküm, toplu iş sözleşmesine veya bireysel iş sözleşmesine konulabilecektir.⁶ Bu bakımdan, tip sözleşmeyle böyle bir hükmün öngörülmesi, hukuken sorun yaratmayacaktır.

Diğer bir husus, Yönetmelik m. 9/V'deki işveren avukatın "haklı nedenler dışında" kalan feshiyle kastedilenin, iş sözleşmesinin feshi ihbar suretiyle sona erdirilmesiyle sınırlı bulunduğu.

Oysa, işverenin iş sözleşmesini sadece "ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" (İş K. m. 25/II) yüzünden yaptığı haklı nedenle fesihle kıdem tazminatına hak kazanılmamakta; işverence gerçekleştirilen diğer haklı nedenle fesih durumlarında ise, kıdem tazminatına hak kazanılmaktadır.

Öte yandan, "haklı neden" kavramı; Yönetmelik ekindeki tip sözleşme hükümleri uyarınca, "İş Kanununda belirtilen sebeplerin yanında; Avukatlık Kanununa ve Avukatlık Meslek Kurallarına ve Yönetmeliğe aykırılık teşkil eden davranışları da kapsamaktadır" (Ek 1, 11/c; Ek 2, 11/II). Söz konusu düzenlemenin ise, bir yıldan daha az kıdemli olan bağımlı çalışan avukatlar için, anılan tazminata hak kazanmayı kıdem tazminatı hallerinden daha geniş ve lehe olarak ele aldığı görülmektedir.

De Lege Ferenda

Yönetmelik, bağımlı çalışan avukatları feshe karşı yeterli bir koruma sağlama ve özellikle kıdem tazminatı haklarını güvence altına alma konusunda, bazı yönlerden geliştirilmeye gereksinim duymaktadır. Genel hükümlerin uygulanması suretiyle bağımlı çalışan avukatları korumak olanaklıysa da; kuşkusuz, bu konuda yeterli açıklığa sahip düzenlemelere yer verilmesi, korumayı daha güvenceli bir duruma getirecektir.

1. Belirli Süreli Sözleşme Olanaklarının Sınırlanması

Yönetmelik hükümleri uyarınca taraflara tanınan belirli süreli iş sözleşmesi bağlama olanağı, İş K. m. 11 hükmünden soyutlanmamalıdır. Bu nedenle, Yönetmelik metninde, bunu belirtecek ve İş K. 11 hükmüne atıf yapacak bir düzenlemeye gereksinim vardır. Aksi takdirde, işveren avukatın iş güvencesi hükümlerini dolanmasını ve bağımlı çalışan avukatı kıdem tazminatı hakkında yoksun bırakmasını önleme olanağı ortadan kalkar.

Gerçekten, belirli süreli iş sözleşmeleri, dıştan bakıldığında, işçi lehineymiş gibi görünür. Çünkü, işçi, belirli bir süre işini yitirme kaygısından uzaklaşacaktır. Ancak, söz konusu lehe (işçi yararına) olma, görünüştedir. Çünkü, sürenin dolmasıyla birlikte işçi, işini yitirme tehlikesiyle karşı karşıya kalır. Bu nedenledir ki; belirli süreli iş sözleşmesi yapma olanağı, Batı hukuk sistemleri tarafından, belirli bir dönem için geçerli olmak üzere, genellikle ekonomik kriz dönemlerinde ve istihdamı özendirme amacıyla tanınacak istisnai bir durumdur.

Bu anlamda, Türk hukuk sistemi de, belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılabilmesini İş K. m. 11'deki kayıtlara bağlamıştır. Buna göre, bağımlı çalışan avukatlar da, İş Kanunu'na tabi diğer işçiler gibi, söz konusu korumadan yararlanmalı ve işveren avukatlar, İş K. m. 11 hükmünden uzak tutulmamalıdır.

2. İş Güvencesinden Yararlanmayı Yaygınlaştırma

Yasal iş güvencesi hükümlerinden yararlanma koşullarına ilişkin düzenlemeler, daha önce⁷ belirtildiği üzere, Yargıtay uygulamasında görece buyurucu nitelikte kabul edilmektedir. Buna göre, 30 işçi ve altı aylık kıdem koşullarının aksini öngörece ve yasal iş güvencesini her işçiye tanıyacak sözleşme hükümleri, hukuken geçerli sayılacaktır.

Aynı esasın, bağımlı çalışan avukatlarla yapılacak tip sözleşmeler hakkında da uygulanması mümkündür. Ancak, bunun için Yönetmelik tarafından, bu yolda zorlayıcı açık bir hükme yer verilmesi gereklidir. Böylece, iş güvencesi hükümlerinin, sadece kalabalık avukatlık bürolarında çalışan bağımlı avukatlar yerine, kıdeme ve işyeri çalışan sayısına veya iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli oluşuna bakılmaksızın, tüm bağımlı çalışan avukatlara uygulanması olanağı sağlanmış olur.

Sonsöz

TBB, kabul ettiği Yönetmelik metniyle, bağımlı çalışan avukatlara koruma sağlanması konusunda ileri bir adım atmış bulunuyor. Bununla birlikte, söz konusu korumanın pekiştirilmesi ve açıklığa kavuşturulması, iş güvencesi ve feshe bağlı haklar bakımından, diğer bazı adımların daha önümüzdeki dönemde atılmasını zorunlu kılmaktadır.

Bu anlamda, İş K. m. 11 gözönünde bulundurulmaksızın belirli süreli iş sözleşmesi yapma olanağının tanınması, önemli bir güvence kaybı tehlikesini beraberinde getirmiştir. Bunun gibi, görece buyurucu yasa hükümlerinden bağımlı çalışan avukat lehine olacak biçimde tip sözleşmelerde yararlanılmamış olması da, söz konusu korumanın daha ileriye götürülmesi olanağını ortadan kaldırmaktadır. Nitekim, yasal iş güvencesi ve kıdem tazminatı hakkından yararlanma konusundaki mevcut yasa hükümlerinin tip sözleşmeler yoluyla genişletilmesi

olanağı mevcut olup; bunun gerçekleşebilmesi için ise, konunun açık bir biçimde Yönetmelik metninde ele alınması gerekmektedir.

Bütün bu söylenenler, bağımlı çalışan avukatların feshe karşı yeterince korunmaları konusunda, Yönetmelik hükümlerinin ileride yeniden ele alınması gerektiğini göstermektedir. Öncelikli olarak TBB, bağımlı çalışan avukatların içinde buldukları mevcut fiili çalışma koşullarını dikkate almış görünüyor. Ancak, bağımlı çalışan avukat, kendisine ne denli iyi koşullar sağlanırsa sağlansın, öncelikle geleceğinden (işinden) emin olmak ister.

*tcentel@ku.edu.tr

1. Yönetmelik, "işgören avukat" deyimine yer vermektedir. Ancak, "işgören" deyimini, İş Kanunu'na ve Türk iş hukuku sistemine yabancıdır. İş (hizmet) ediminin yerine getirilmesi sırasında işverenin emir ve talimatlarıyla bağlı olma, "mesleki bağımsızlık" kavramıyla karıştırılmaktadır. Bağımlı çalışan avukatın edimini yerine getirirken işveren avukatın emir ve talimatlarıyla bağlı bulunması, onun mesleki bağımsızlığını, yani avukatlık mesleğini meslek kurallarına uygun biçimde yürütmesi durumunu ortadan kaldırmaz.

2. RG. 26.12.2015, No. 29574.

3. Türkiye Barolar Birliği (yay.), Ücret Karşılığı Birlikte Çalışan Avukatlar Yönergesi, Ankara 2013, 3.

4. Ayrıntılı bilgi için bkz. Tankut Centel, İş Güvencesi, İstanbul 2012, 52-53.

5. Bkz. aşağıda III 2 b.

6. Örnek olarak bkz. Yarg. 9. HD., 28.9.2010-34779/26096-Legal İSGHD., 28 (2010), 1503-1506.

7. Bkz. yukarıda III 1 b.