

T.C.
GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BAKIMINDAN
DİJİTAL PLATFORM ÇALIŞANLARININ HUKUKİ
STATÜSÜ

DOKTORA TEZİ

Hazal TOLU YILMAZ

Tez Danışmanı: Prof. Dr. E. Murat ENGİN

ARALIK 2022

T.C.
GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BAKIMINDAN
DİJİTAL PLATFORM ÇALIŞANLARININ HUKUKİ
STATÜSÜ

DOKTORA TEZİ

Hazal TOLU YILMAZ

Tez Danışmanı: Prof. Dr. E. Murat ENGİN

ARALIK 2022

ÖNSÖZ

İş hukukunun ortaya çıktığı günden bugüne her teknolojik gelişmede, işin geleceğinin nasıl olacağı, teknolojinin işçilerin işlerini ne yönde değiştireceği, hangi yeteneklerin gereksiz, hangilerinin vazgeçilmez hale geleceği ve en önemlisi işçilerin çalışma koşullarının daha iyiye mi yoksa daha kötüye mi evrileceği tartışılmıştır. Birinci Sanayi Devrimi'nden bugüne teknolojik gelişmelere dayalı yeni buluşlar, farklı üretim yöntemleri, işletmelerin organizasyonel yapılarındaki değişiklikler ve ortaya çıkan atipik istihdam modelleri, her seferinde iş hukukçularını cevabı pek de kolay olmayan “işin geleceği” sorusuna cevap aramaya itmiştir.

Günümüzde iş hukuku alanında dünya genelinde tartışmalara sebep olan gelişmelerden biri de dijital platform tabanlı çalışma ilişkileridir. Zira bu ilişkide çalışanlar bağımsız çalışan olarak nitelendirilmekte ve bu kişilerin gerçekte işçi olup olmadıklarına cevap aranması iş sözleşmesinin unsurlarının da ekonomik ve teknolojik gelişmeler ışığında yeniden yorumlanmasını gerekli kılmaktadır.

Bu çalışmanın konusu; dijital iş platformları üzerinden çalışan kişilerin başta hukuki statüleri olmak üzere diğer hak ve borçlarının iş ve sosyal güvenlik hukuku boyutuyla incelenmesidir. Bu bağlamda, çalışmanın birinci bölümünde dijital platform tabanlı çalışma modelinin işleyişi ve türleri ile çalışanlara, tüketicilere ve genel olarak topluma sağladığı yararlar ile neden olduğu sorunlar üzerinde durulacak, platform çalışmalarına ilişkin karşılaştırmalı hukuktaki gelişmeler ele alınarak, özellikle dijital platform çalışanlarının hukuki statüsü, bu konuda verilen yargı kararları ile yapılan yasal düzenlemeler de dikkate alınarak açıklanacaktır. İkinci bölümde ise bireysel ve toplu iş hukuku ile sosyal güvenlik hukuku bakımından Türk hukukunda dijital platform tabanlı çalışma ilişkisi incelenerek, bu çalışma modelinin yasal güvenceye kavuşturulmasına yönelik önerilerimize yer verilecektir.

2211-Yurt İçi Doktora Burs Programları çerçevesinde beni destekleyen Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu'na (TÜBİTAK) teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	ii
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR	xiv
RÉSUMÉ	xvii
ABSTRACT	xxii
ÖZET	xxvi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

DİJİTAL İŞ PLATFORMLARI VE KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA PLATFORM TABANLI ÇALIŞMA İLİŞKİSİ

1. PLATFORM EKONOMİSİ VE DİJİTAL İŞ PLATFORMLARINA GENEL BAKIŞ	10
1.1. Platform Ekonomisi	10
1.2. Dijital İş Platformlarının Doğuşu	14
1.3. Dijital İş Platformlarının İş Gücü Piyasasındaki Yeri	21
1.4. Dijital İş Platformlarının İş Gücü Piyasasına Etkileri	24
1.4.1. İstihdamın Dışsallaştırılması	24
1.4.2. İş Gücünün Metalaştırılması	27
1.4.3. Düzenleyici Arbitraj	31
2. DİJİTAL İŞ PLATFORMLARININ İŞLEYİŞİ VE TÜRLERİ	33
2.1. Genel Olarak	33
2.2. Dijital İş Platformlarının İşleyişi	34
2.2.1. Platforma Erişim ve Kayıt	35
2.2.2. Seçim Süreci ve İşin Dağıtımı	38
2.2.3. İşin Yürütümü ve Platformların Yönetim Hakkı	40
2.2.4. Ücretin Ödenmesi	41
2.2.5. Performansın İzlenmesi, Değerlendirilmesi ve Devre Dışı Bırakılması	43

2.3.	Dijital İş Platformlarının Türleri	44
2.3.1.	İşin Görülme Biçimine Göre Yapılan Ayırım	45
2.3.1.1.	Web Tabanlı Dijital İş Platformları	45
2.3.1.1.1.	Mikro İşlerin Görüldüğü Dijital İş Platformları	46
2.3.1.1.2.	Makro İşlerin Görüldüğü Dijital İş Platformları	50
2.3.1.2.	Konum Tabanlı Dijital İş Platformları	51
2.3.2.	Görülen İşin Çeşitliliğine Göre Yapılan Ayırım	54
2.3.2.1.	Genel Nitelikli Dijital İş Platformları	54
2.3.2.2.	Özel Nitelikli Dijital İş Platformları	55
2.3.3.	Görülen İşin Niteliğine Göre Yapılan Ayırım	55
2.3.3.1.	Nitelikli İşlerin Görüldüğü Dijital İş Platformları	56
2.3.3.2.	Niteliksiz İşlerin Görüldüğü Dijital İş Platformları	56
3.	DİJİTAL PLATFORM TABANLI ÇALIŞMANIN OLUMLU VE OLUMSUZ YÖNLERİ	56
3.1.	Platform Tabanlı Çalışmanın Olumlu Yönleri	57
3.1.1.	İşe Erişim	58
3.1.2.	Esnek Çalışma ve Kendi Kendinin Patronu Olma İmkânı	59
3.1.3.	Küresel Düzeyde İşlere Erişim	60
3.1.4.	Girişimcilik ve Kariyer Gelişimi	61
3.1.5.	Kolay Erişilebilirlik	62
3.1.6.	Eşit İşe Eşit Ücret	63
3.2.	Platform Tabanlı Çalışmanın Olumsuz Yönleri	64
3.2.1.	Güvencesizlik	64
3.2.2.	Kayıt Dışı Çalışma	68
3.2.3.	İş Sağlığı ve Güvenliği Eksikliği	70
3.2.4.	Bilgi Asimetrisi ve İletişim Eksikliği	72
3.2.5.	Artan Rekabet ve Sosyal Damping	73
3.2.6.	Ayrımcılık	74
3.2.7.	Denetim Güçlüğü	76
3.2.8.	Aidiyet Duygusundan Yoksunluk	77
3.2.9.	Örgütlenme Güçlüğü	77
3.2.9.1.	Fiili Engeller	78
3.2.9.2.	Hukuki Engeller	80
3.3.	Ara Değerlendirme	80
4.	KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA DE LEGE LATA İŞÇİ STATÜSÜ VE DİJİTAL PLATFORM ÇALIŞANLARININ HUKUKİ STATÜSÜ	82
4.1.	Fransız Hukuku	83

4.1.1. Genel Olarak İşçi ve Bağımsız Çalışan Kavramları	83
4.1.2. Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü	88
4.2. İsviçre Hukuku	90
4.3. Alman Hukuku	94
4.4. İspanyol Hukuku	95
4.5. Amerika Birleşik Devletleri Hukuku	97
4.5.1. İşçi Statüsünün Yargı Tarafından Geliştirilen Testlere Göre Belirlenmesi	97
4.5.2. Kontrol Hakkı Testi Bağlamında Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü	98
4.5.3. Ekonomik Gerçeklik Testi Bağlamında Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü	104
4.5.4. ABC Testi Bağlamında Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü	106
4.6. Birleşik Krallık Hukuku	107
4.6.1. İşçi Statüsünün Yargı Tarafından Geliştirilen Testlere Göre Belirlenmesi	107
4.6.2. Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü	110
4.7. Ara Değerlendirme	114
5. KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA DE LEGE FERENDA PLATFORM TABANLI ÇALIŞMA İLİŞKİSİ	116
5.1. Platform Tabanlı Çalışma İlişkisi Hakkında Özel Düzenleme Yapılması Gerekip Gerekmediği Konusundaki Görüşler	116
5.1.1. Düzenleme Yapılmasına Karşı Çıkan Görüş	116
5.1.2. Düzenleme Yapılmasını Gerekli Bulan Görüş	118
5.2. Platform Çalışanlarının Hukuki Statülerinin Düzenlenmesine Yönelik Yaklaşımlar	124
5.2.1. Platform Çalışanları İçin Bir Ara Kategori Oluşturulması Yaklaşımı ve Bu Yaklaşımın Benimsendiği Ülke Hukukları	125
5.2.1.1. Genel Olarak	125
5.2.1.2. Birleşik Krallık Hukuku	128
5.2.1.3. İtalyan Hukuku	131
5.2.1.3.1. Sürekli ve Eş Güdümlü İş Birliği Sözleşmesi	131
5.2.1.3.2. Proje Tabanlı Sürekli İş Birliği Sözleşmesi	133
5.2.1.3.3. İş Sahibi Tarafından Organize Edilen Sürekli İş Birliği Sözleşmesi	133
5.2.1.4. Alman Hukuku	136

5.2.1.5. İspanyol Hukuku	138
5.2.1.6. Ara Değerlendirme	141
5.2.2. Platform Çalışanlarının İşçi Kabul Edilmesi Yaklaşımı ve Bu Yaklaşımın Benimsendiği Ülke Hukukları	144
5.2.2.1. Genel Olarak	144
5.2.2.2. İşçi Tanımının Genişletilmesi Görüşü	144
5.2.2.3. Platform Çalışanlarının İş Sözleşmesiyle İstihdamının Zorunlu Tutulması Görüşü	146
5.2.2.4. Platform Çalışanlarının Karine Olarak İşçi Kabul Edilmesi Görüşü	147
5.2.2.4.1. Genel Olarak	147
5.2.2.4.2. Amerika Birleşik Devletleri Hukuku	149
5.2.2.4.3. İspanyol Hukuku	151
5.2.2.4.4. Platform Çalışmasında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Hakkında Direktif Tasarısı	153
5.2.2.4.4.1. Genel Olarak	154
5.2.2.4.4.2. İşçi Sayılma Karinesi	156
5.2.2.5. Ara Değerlendirme	160
5.2.3. Platform Çalışanlarının İstihdam Statülerinden Bağımsız Olarak Haklarının Düzenlenmesi Yaklaşımı ve Bu Yaklaşımın Benimsendiği Ülkeler	161
5.2.3.1. Platform Çalışmalarında Ayrımcılığın Önlenmesi	164
5.2.3.2. Platform Çalışmalarında Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi	165
5.2.3.3. Platform Çalışanlarına Çalışma Koşulları Konusunda Bilgi Edinme Hakkı Tanınması	166
5.2.3.3.1. Genel Olarak	166
5.2.3.3.2. Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları Hakkında Direktif	168
5.2.3.3.3. Platform Çalışmalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Hakkında Direktif Tasarısı	170
5.2.3.3.3.1. Genel Olarak	170
5.2.3.3.3.2. Platform Çalışanlarını Bilgilendirme Yükümlülüğü	171
5.2.3.3.3.3. Algoritmanın İnsan Gözetimine Tabi Tutulması	173
5.2.3.3.4. Fransız Hukuku	175
5.2.3.3.5. İtalyan Hukuku	177
5.2.3.3.6. İspanyol Hukuku	178
5.2.3.4. Platform Çalışanlarına Algoritmik Kararlara ve Kullanıcı Geri Bildirimlerine İtiraz Hakkı Tanınması	179
5.2.3.5. Platform Çalışanlarına İtibar Profillerini Taşıma Hakkı Tanınması	181
5.2.3.6. Platform Çalışanlarının Ücret Hakkına İlişkin Güvenceler Getirilmesi	182
5.2.3.6.1. Asgari Ücret Hakkı	182
5.2.3.6.2. Ücretin Ulusal Kur Üzerinden, Nakden ve Düzenli Aralıklarla Ödenmesinin Zorunlu Tutulması	186
5.2.3.7. Platform Çalışanlarının Çalışma ve Dinlenme Sürelerinin Düzenlenmesi	188
5.2.3.8. Platformların Araç ve Malzeme Sağlama Borcunun Düzenlenmesi	190
5.2.3.9. Ara Değerlendirme	191

6. KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA PLATFORM ÇALIŞANLARININ TOPLU PAZARLIK HAKKI	192
6.1. Genel Olarak	192
6.2. Amerika Birleşik Devletleri Hukuku Anti-Tröst Yasası'nın Platform Çalışanlarının Toplu Pazarlık Hakkına Etkisi	193
6.3. Avrupa Birliği Hukuku'nun Rekabete İlişkin Kurallarının Platform Çalışanlarının Toplu Pazarlık Hakkına Etkisi	195
6.4. Karşılaştırmalı Hukuktaki İyi Uygulama Örnekleri	198
6.4.1. Sosyal Medyanın Platform Çalışanları Tarafından Örgütlenmek Amacıyla Kullanılması	198
6.4.2. Sendika ve Konfederasyonların Faaliyetleri	200
6.4.2.1. Frankfurt Bildirgesi	200
6.4.2.2. Toplu İş Sözleşmeleri	201
6.5. Platform Çalışanlarının Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Düzenlemeler	203
6.5.1. Genel Olarak	203
6.5.2. Fransız Hukuku	206
6.5.3. Rekabet Hukukunun Uygulama Alanı Hakkında Rehber	208
6.5.3.1. Düzenlemenin Amacı	208
6.5.3.2. Konu Bakımından Kapsamı	209
6.5.3.3. Kişi Bakımından Kapsamı	210
6.5.3.3.1. Tek Başına Çalışma Koşulu	210
6.5.3.3.2. İşçilerle Benzer Durumda Olma Koşulu	211
6.5.3.3.3. Sözleşmenin Karşı Tarafıyla Eşit Pazarlık Gücüne Sahip Olmama Koşulu	212
7. KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA PLATFORM ÇALIŞANLARININ SOSYAL GÜVENLİĞİ	213
7.1. Platform Çalışanlarının Sosyal Güvenliğinin Sağlanması Konusunda Öğretide İleri Sürülen Görüşler	213
7.1.1. Kupon Esaslı Çalışma	213
7.1.2. Diğer Öneriler	217
7.2. Platform Çalışanlarının Sosyal Güvenlik Hakkına İlişkin Düzenlemeler	218
7.2.1. Platform Çalışmalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Hakkında Direktif Tasarısı	218
7.2.2. İtalyan Hukuku	219
7.2.3. Olumsuz Bir Örnek: Belçika Hukuku	220
7.3. Ara Değerlendirme	221

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK HUKUKUNDA DİJİTAL PLATFORM TABANLI ÇALIŞMA İLİŞKİSİ

1. DİJİTAL İŞ PLATFORMLARI, ÇALIŞANLAR VE KULLANICILAR ARASINDA KURULAN SÖZLEŞMELERİN HUKUKİ NİTELİĞİ	224
1.1. Platformun Faaliyetinin Belirlenmesi	225
1.2. Dijital İş Platformlarının Aracı Olarak Değerlendirilmesi Halinde Taraflar Arasında Kurulan Sözleşmenin Hukuki Niteliği	228
1.2.1. Platformun Bağımsız Çalışan Kişiler ile Kullanıcılar Arasında Aracılık Etmesi İhtimalinde	229
1.2.1.1. Simsarlık Sözleşmesi	229
1.2.1.2. Acentelik Sözleşmesi	233
1.2.1.3. Komisyonculuk Sözleşmesi	236
1.2.1.4. Vekâlet Sözleşmesi	239
1.2.2. İş Sözleşmesinin Kurulmasına Aracılık İhtimalinde	241
1.3. Dijital İş Platformlarının Aracılıktan Öte Bir Faaliyet Gerçekleştirmeleri Durumunda Taraflar Arasında Kurulan Sözleşmenin Hukuki Niteliği	244
1.3.1. Çalışanların Bağımsız Çalışan Kabul Edilmeleri İhtimalinde	245
1.3.2. Çalışanların İşçi Kabul Edilmeleri İhtimalinde	247
2. İŞ SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI BAKIMINDAN DİJİTAL PLATFORM TABANLI ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ	247
2.1. İş Görme Unsuru	249
2.1.1. İşçinin İş Görme Borcunu Şahsen İfa Yükümlülüğü	250
2.1.2. İşçinin İş Görme Borcunu Özenle İfa Yükümlülüğü	253
2.2. Ücret Unsuru	255
2.2.1. Genel Olarak	255
2.2.2. Ücretin Türünün Platform Çalışanlarının Hukuki Statülerine Etkisi	257
2.2.3. Ücretin Ödenme Biçiminin Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsüne Etkisi	258
2.3. Bağımlılık Unsuru	261
2.3.1. Ekonomik Bağımlılık	262
2.3.2. Teknik Bağımlılık	265
2.3.3. Kişisel/Hukuki Bağımlılık	267
2.3.3.1. Kişisel/Hukuki Bağımlılık İlişkisini Tespit Etmeye Yarayan Ölçütler	271

2.3.3.1.1. İşverenin İş Organizasyonunda İş Görme	273
2.3.3.1.2. İşin Yönetimi ve Gerçek Denetimi	278
2.3.3.1.3. İşletme Riskinin İşveren Tarafından Üstlenilmesi	280
2.3.3.1.4. Çalışanın İş Reddetme Hakkının Bulunmaması	284
2.3.3.1.5. Çalışanın Münhasıran Aynı İş Sahibi İçin Çalışma Yükümlülüğü	286
2.3.3.1.6. Çalışanın İşverenin İşyerinde İş Görme Edimini Yerine Getirmesi	288
2.3.3.1.7. Çalışma Sürelerinin İşveren Tarafından Belirlenmesi	291
2.3.3.1.8. Çalışanın Yardımcı Kişi Çalıştırmaması	295
2.3.3.1.9. İş Araç ve Malzemelerinin İşveren Tarafından Sağlanması	295
2.4. Öğretide Tartışmalı Bir Unsur: Zaman	298
3. PLATFORM TABANLI ÇALIŞMA İLİŞKİSİNDE ALGORİTMİK YÖNETİM VE KULLANICI GERİ BİLDİRİMLERİ	301
3.1. Algoritmik Yönetim	302
3.1.1. Genel Olarak	302
3.1.2. Algoritmaların Kullanım Amaçları	304
3.1.3. Algoritmik Yönetimin Bağımlılık Unsurunun Tespitinde Bir Ölçüt Olarak Dikkate Alınması	307
3.2. Kullanıcı Geri Bildirimleri	308
3.2.1. Genel Olarak	308
3.2.2. Kullanıcı Geri Bildirimlerinin Bağımlılık Unsurunun Tespitinde Bir Ölçüt Olarak Dikkate Alınması	310
3.3. Ara Değerlendirme	312
4. PLATFORM ÇALIŞANLARININ İŞÇİ KABUL EDİLMELERİ HALİNDE İŞ SÖZLEŞMESİNİN TABİ OLACAĞI KANUN	317
4.1. Platform Üzerinden Yürütülen Faaliyetin Konusu Bakımından	317
4.2. Platform Üzerinden Yürütülen Faaliyetin Süresi Bakımından	319
5. PLATFORM ÇALIŞANLARININ İŞÇİ KABUL EDİLMELERİ HALİNDE İŞVERENİN BELİRLENMESİ	320
5.1. Platform Çalışmalarında Birlikte İşverenlik Kurumunun Uygulanabilirliği	321
5.2. Franchise Sözleşmesiyle İşletilen Platformlarda Birlikte İşverenlik	324
6. MEVZUATIMIZDAKİ ATİPİK VE ÜÇLÜ İŞ İLİŞKİLERİ İLE DİJİTAL PLATFORM TABANLI ÇALIŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİ	329
6.1. Uzaktan Çalışma	330
6.1.1. Genel Olarak	330
6.1.2. Evde Hizmet Sözleşmesi	330

6.1.3. Tele Çalışma	332
6.2. Çağrı Üzerine Çalışma	335
6.3. Belirli Süreli İş Sözleşmesi	339
6.4. Geçici İş İlişkisi	341
6.4.1. Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkisi	342
6.4.2. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi	342
6.5. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi	349
6.5.1. Platform ve Kullanıcı Arasındaki İlişki Bakımından	349
6.5.2. Platform ile Platforma İşçi Temin Eden Şirket Arasındaki İlişki Bakımından	352
7. TÜRK HUKUKUNDA PLATFORM TABANLI ÇALIŞMA İLİŞKİSİNE YÖNELİK ÖNERİLERİMİZ	353
7.1. Platform İşçileri İçin Önerilerimiz	355
7.1.1. Platform Çalışanlarının İşçi Sayılacakları Yönünde Karine Getirilmesi	356
7.1.2. Platform Tabanlı İş Sözleşmesinin İş Kanunu'nda Tanımlanması	362
7.1.3. Platform İşçilerinin Çalışma Sürelerinin Tespitine Yönelik Düzenleme Yapılması	366
7.1.4. Araç ve Malzeme Sağlama Borcuna İlişkin Düzenlemelerin Gözden Geçirilmesi	374
7.1.5. İşin Görülmesinden Doğan Giderlerin Karşılmasına İlişkin Düzenlemelerin Gözden Geçirilmesi	376
7.1.6. Parça Başı Ücrete İlişkin Düzenlemelerin Gözden Geçirilmesi	378
7.1.7. Platform İşçilerinin İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması İçin Gerekli Düzenlemelerin Yapılması	380
7.2. Bağımsız Platform Çalışanları İçin Önerilerimiz	383
7.2.1. Platform Çalışanlarına Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi	383
7.2.2. Bilgi Edinme ve İtiraz Hakkı Tanınması	385
7.2.3. İtibar Profillerini Taşıma Hakkı Tanınması	385
7.2.4. Ücretin Platform Tarafından Değiştirilmesinin Sınırlandırılması	387
8. TOPLU İŞ HUKUKU BAKIMINDAN PLATFORM ÇALIŞANLARI	391
8.1. Platform İşçilerinin Sendika Hak ve Özgürlüğü	391
8.2. Bağımsız Platform Çalışanlarının Sendika Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı	394

8.2.1. Bağımsız Platform Çalışanlarının Sendika Özgürlüğü _____	394
8.2.2. Bağımsız Platform Çalışanlarının Toplu Sözleşme Hakkı _____	399
8.2.2.1. Genel Olarak _____	399
8.2.2.2. Rekabet Hukuku Bakımından Bağımsız Platform Çalışanlarının Toplu Sözleşme Hakkı _____	402
8.2.2.3. Platform Çalışmalarını Düzenleme Aracı Olarak Çerçeve Sözleşme _____	406
9. PLATFORM ÇALIŞANLARININ SOSYAL GÜVENLİĞİ _____	408
9.1. Platform Çalışanlarının İşçi Kabul Edilmeleri Durumunda Sigortalılıkları _____	408
9.1.1. Genel Olarak _____	408
9.1.2. Platform İşçileri Bakımından Özellik Arz Eden Durumlar _____	410
9.1.2.1. Çalışma Süresi Bakımından _____	410
9.1.2.2. Görülen İşin Ev Hizmeti Olması Bakımından _____	412
9.2. Platform Çalışanlarının İşçi Sayılmalarının Platformlar Bakımından Hukuki Sonuçları _____	415
9.2.1. Sigortalılığın İdari Tespiti ve Hizmet Tespit Davası _____	416
9.2.1.1. Sigortalılığın İdari Tespiti _____	416
9.2.1.2. Hizmet Tespit Davası _____	418
9.2.2. İdari Para Cezaları _____	421
9.2.3. Primlerin Gecikme Cezası ve Zammı Eklenerek Tahsili _____	422
9.2.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Halinde Yapılan Yardımların Platforma Rücu _____	424
9.2.5. Platformların Yararlandığı Teşviklerin Kesilmesi _____	426
9.2.5.1. Sosyal Sigorta Prim Teşvikleri _____	426
9.2.5.2. Asgari Ücret Desteği _____	428
9.3. Platform Çalışanlarının Bağımsız Çalışan Olarak Kabul Edilmeleri Halinde Sigortalılık Statüleri _____	429
9.3.1. Genel Olarak _____	429
9.3.2. Vergi ve Prim Teşviğinden Yararlanan Esnaf Kuryeler _____	431
9.4. Platform Çalışanlarının Sosyal Güvenlik Hakkına İlişkin Önerilemez _____	433
9.4.1. Platformlara Bildirim ve Bilgilendirme Yükümlülüğü Getirilmesi _____	433
9.4.2. Platform Çalışanlarının İstihdam Statülerine Bakılmaksızın 4/I(a) Kapsamında Değerlendirilmesi _____	439
9.4.3. Platform İşçilerinin Eksik Kalan Prim Ödeme Gün Sayılarını Tamamlamaları Yönünde Özel Düzenleme Yapılması _____	446
SONUÇ _____	449

KAYNAKÇA _____ 457

ÖZGEÇMİŞ _____ 502



KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABAD	: Avrupa Birliği Adalet Divanı
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
akt.	: aktaran
AMT	: Amazon Mechanical Turk
ArbGG	: Arbeitsgerichtsgesetz
ArbSchG	: Arbeitsschutzgesetz
art.	: article
AY	: Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
AYM	: Anayasa Mahkemesi
BAG	: Bundesarbeitsgericht
BAM	: Bölge Adliye Mahkemesi
BGB	: Bürgerliches Gesetzbuch
Basın İşK	: 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun
bkz.	: bakınız
BurlG	: Bundesurlaubsgesetz
C.	: Cilt
C. Cas. Soc.	: Chambre sociale de la Cour de cassation française
Cal.	: California
CESU	: Chèque Emploi Service Universel
Ch.	: Chambre
CJEU	: Court of Justice of the European Union
CNMC	: Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia
CO	: Code des Obligations Suisse
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Dept.	: Department
Deniz İşK	: 854 sayılı Deniz İş Kanunu
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
DMK	: 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu
Ed.	: Editör
E. D. Pa	: Eastern District of Pennsylvania
EDPD	: European Data Protection Board
EDPS	: European Data Protection Supervisor
ERA	: The Employment Rights Act (ERA) 1996

E.T.	: Erişim Tarihi
et al.	: et alia
EU	: European Union
FLSA	: Fair Labor Standarts Act
GDPR	: General Data Protection Regulation
geç.	: geçici
GİB	: Gelir İdaresi Başkanlığı
GPS	: Global Positioning System
GSS	: Genel Sağlık Sigortası
GVK	: 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu
HAG	: Heimarbeitsgesetz
HGB	: Handelsgesetzbuch
HIT	: Human Intelligence Task
hk.	: hakkında
HMK	: 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu
IP	: Internet Protocol
İFM	: İsviçre Federal Mahkemesi
İşK	: 4857 sayılı İş Kanunu
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası alışma Örgütü)
Inc.	: Incorporated
Indus.	: Industrial
İSGK	: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSK	: 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu
JSC	: Corley, Jacqueline Scott
KHK	: Kanun Hükümünde Kararname
Kurum	: Sosyal Güvenlik Kurumu
KVKK	: 6698 sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu
m.	: madde
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
M.Ö.	: Milattan önce
MTK	: 4686 sayılı Milletlerarası Tahkim Kanunu
mük.	: mükerrer
N.D. Cal	: Northern District of California
NRLA	: National Labour Relations Act
ÖİB	: Özel İstihdam Bürosu
örn.	: örneğin
p.	: paragraf
PUF	: Presses Universitaires de France
RG	: Resmî Gazete
RJS	: Revue de Jurisprudence Sociale
s.	: sayfa
S.	: Sayı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu

SSGSSK	: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSİY	: Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
SUVA	: La Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TF	: Tribunal Fédéral
TFEU	: Treaty on the Functioning of the European Union
TİHEKK	: 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
TRADE	: TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONOMICAMENTE DEPENDIENTE
TTK	: 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu
TVG	: Tarifvertragsgesetz
USD	: United States Dollar
v.	: versus
vb.	: ve benzeri
Y.HD	: Yargıtay Hukuk Dairesi
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

RÉSUMÉ

Les évolutions économiques et technologiques, qui ont pris un sérieux élan dans les années 90, ont modifié les modes de production. Avec le passage de la société industrielle à la société post-industrielle, le contrat de travail a commencé à dépasser ses frontières antérieures. Durant cette période, des formes de travail atypiques ont émergé. De ce fait, les éléments sur lesquels repose le contrat de travail commencent à être remis en cause.

L'industrie 4.0, qui est la dernière de ces évolutions, constitue le début d'une nouvelle ère dans laquelle la production est numérisée et les cyber systèmes et la main-d'œuvre sont combinés avec l'utilisation de nouveaux outils offerts par les technologies de l'information et de la communication telles que l'intelligence artificielle, la robotique, Internet des choses, le big data dans la transformation numérique des entreprises. L'une des notions qui sont entrées dans nos vies à cette époque est l'économie de plateforme. L'économie de plateforme est un modèle économique dans lequel les activités sont facilitées par des plateformes qui créent un marché ouvert pour l'utilisation temporaire de biens ou de services souvent fournis par des particuliers. Différents types de plateformes sont inclus dans ce modèle. L'un d'eux est les plateformes de travail numériques. Les plateformes de travail numérique sont le type de plateformes sur lesquelles les tâches peuvent être externalisées par des entreprises et d'autres clients via un appel ouvert à une main-d'œuvre nombreuse et flexible (« crowd »).

Le travail de plateforme numérique est une relation tripartite composée de la personne physique ou morale qui demande le service, du travailleur qui fournit le service demandé et de la plateforme qui les réunit. Le fonctionnement des plateformes numériques de travail pourrait être expliqué selon cinq processus principaux. Il s'agit (i) de l'accès à la plateforme numérique et de l'inscription, (ii) du processus de sélection et de répartition du travail, (iii) de l'exécution et de la gestion du travail, (iv) de la détermination du salaire et de la manière dont il est payé, et (v) le suivi des performances du travailleur et la résiliation de son compte.

Les plateformes numériques de travail font l'objet de différentes classifications selon la manière, la variété et la qualité du travail effectué. Toutes ces différentes classifications montrent que les plateformes numériques de travail sont extrêmement hétérogènes. Selon la manière dont le travail est effectué, les plateformes numériques de travail sont classées en plateformes numériques de travail basées sur le Web et basées sur la location. Les plateformes numériques de travail basées sur le Web sont

des plateformes où le travail peut être effectué en ligne par les travailleurs inscrits sur la plateforme en tout lieu. Ces plateformes sont divisées en deux en tant que plateformes de crowdwork et plateformes de freelance. Les plateformes de crowdwork sont des plateformes numériques de travail où des tâches simples telles que le marquage de photos ou la séparation de catégories de produits sont effectuées par des travailleurs. Les plateformes de freelance sont des plateformes où des tâches relativement complexes, techniques, qualifiées et bien rémunérées sont exécutées par des travailleurs. Les plateformes numériques de travail basées sur la location, en revanche, sont des plateformes où l'exécution du travail nécessite une performance locale, physique et individuelle.

Les plateformes numériques de travail présentent de nombreux avantages pour les travailleurs. Le premier d'entre eux est que ces plateformes offrent des opportunités d'emploi à de nombreuses personnes qui ne peuvent pas trouver d'emploi dans un modèle traditionnel. De même, de nombreuses personnes qui ne souhaitent pas travailler sous l'autorité de l'employeur et être soumises aux limitations de la législation du travail préfèrent les plateformes en raison des opportunités de travail flexibles qu'elles offrent. Un autre avantage est l'accès aux emplois mondiaux que les plateformes offrent aux travailleurs. La possibilité de découvrir et de développer ses propres talents en travaillant dans différents domaines en même temps, un accès facile aux emplois et un salaire égal pour un travail égal sont parmi les autres avantages de ce modèle de travail.

Travailler via des plateformes numériques de travail présente également des inconvénients. Le plus important d'entre eux est le fait que les travailleurs sont qualifiés d'entrepreneurs indépendants dans ces plateformes. Cette situation les prive des protections prévues par le droit du travail et de la sécurité sociale. En dehors de cela, le travail informel, la concurrence croissante et le dumping social, le manque de santé et de sécurité au travail, l'asymétrie de l'information et le manque de communication, l'isolement social, la discrimination, le manque d'inspection de la sécurité sociale, le manque de sentiment d'appartenance et la difficulté à se syndiquer sont d'autres aspects négatifs du travail sur plateforme.

De nombreux contentieux judiciaires de droit comparé concernant le statut juridique des travailleurs de la plateforme se sont manifestés et continuent de se manifester. Parce qu'il y a un problème simultané dans le monde entier à cet égard. Afin de clarifier le statut juridique des travailleurs des plateformes dans le droit du travail turc, il est nécessaire d'examiner comment le statut des employés est réglementé en droit comparé et les évaluations faites par les tribunaux étrangers sur le statut des ces travailleurs.

La question de savoir si le travail de plateforme doit être réglementé par la loi ou non est également un sujet de discussion dans le monde entier. Les avis qui suggèrent le règlement pourraient être examinés en trois catégories. Celles-ci créent une catégorie intermédiaire, élargissent la définition du travailleur et accordent

certains droits en matière d'emploi aux travailleurs des plateformes, quel que soit leur statut juridique.

L'approche qui préconise d'évaluer les travailleurs des plateformes dans une catégorie intermédiaire repose sur l'idée que ces personnes restent dans la zone grise entre travailleurs dépendants et indépendants. La catégorie intermédiaire, qui regroupe les personnes qui se situent entre les salariés et les indépendants, est présente dans les systèmes juridiques de nombreux pays comme le Royaume-Uni, l'Allemagne, l'Espagne et l'Italie. Afin de comprendre si une telle catégorie convient à notre système juridique, il est nécessaire d'examiner comment ladite catégorie est réglementée et appliquée en droit comparé.

L'approche consistant à élargir la définition de travailleur, en revanche, soutient que les travailleurs de plateformes devraient être considérés comme des employés plutôt que comme des personnes assimilables à des employés. Pour cette raison, les critères de détermination du facteur de dépendance devraient être revus. De même, une présomption qualifiant les travailleurs des plateformes de salariés devrait être introduite. Des réglementations en ce sens ont été prises aux États-Unis et en Espagne. La proposition de Directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans les plateformes (« proposition de l'UE ») introduit également une présomption selon laquelle les travailleurs des plateformes sont considérés comme des salariés.

La dernière approche consiste à donner aux travailleurs des plateformes, quel que soit leur statut juridique, le droit d'obtenir des informations sur leurs conditions de travail et leurs systèmes de gestion algorithmique et de faire appel des décisions algorithmiques. Certains auteurs soutiennent également que la législation du travail sur le salaire minimum et les heures de travail devrait être appliquée aux travailleurs des plateformes, quel que soit leur statut juridique. De même, la protection des travailleurs des plateformes contre la discrimination et la création des mécanismes nécessaires pour prévenir le travail des enfants font partie des suggestions avancées. Dans la Proposition de l'UE, on voit que les travailleurs de la plateforme qui travaillent en tant qu'entrepreneur indépendant ont le droit d'être informés de leurs conditions de travail et du fonctionnement des algorithmes, et le droit de faire appel de ces décisions. Là encore, des réglementations en ce sens ont été prises en Italie, en France et en Espagne.

Le fait que les travailleurs des plateformes soient acceptés en tant qu'entrepreneurs indépendants les empêche de bénéficier d'un droit à la négociation collective; car elles sont considérées comme des entreprises au regard du droit de la concurrence et sont soumises à des limitations en la matière. En revanche, en droit comparé, il semble y avoir une tendance à accorder des droits de négociation collective aux travailleurs économiquement dépendants et indépendants. Des lignes directrices sur l'application du droit de la concurrence de l'Union aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants isolés ont également été partagées avec les États membres par l'UE à ce sujet. Les travailleurs indépendants

qui remplissent certaines conditions de la ligne directrice sont exemptés de l'article 101 de la Convention sur le fonctionnement de l'Union européenne. De même, en France, des droits de négociation collective ont été tacitement accordés aux travailleurs indépendants des plateformes.

Un autre problème causé par le travail sur plateforme est le travail non enregistré. La principale raison en est que le travail est généralement effectué en ligne et a un caractère transfrontalier. Cette situation conduit les institutions de sécurité sociale à méconnaître les travailleurs de la plateforme. Afin de lever cet obstacle, des études sont menées en droit comparé. À cet égard, les obligations d'information et de notification énoncées dans la proposition de l'UE sont particulièrement importantes.

Avant tout, pour éliminer les dommages causés par le travail de plateforme aux autres acteurs du marché et à l'État, le statut juridique des travailleurs de plateforme doit être déterminé correctement. Lors de cette détermination, il convient de déterminer si l'activité exercée par la plateforme est une activité d'intermédiaire ou la fourniture d'un service directement ou indirectement. À cet égard, les critères fixés dans les décisions rendues par la CJUE nous guident.

Si la plateforme a une organisation qui dépasse l'activité d'intermédiation sur le service proposé, il convient d'admettre qu'il s'agit d'un prestataire de services et non d'un intermédiaire. Dans ce cas, il convient de rechercher s'il existe une subordination entre la plateforme et le travailleur. Dans le droit turc, la subordination s'entend de la subordination personnelle/légale. La dépendance technique et économique ne sont pas considérées comme des critères suffisants pour la qualification du contrat de travail. Les critères développés par la doctrine et la Cour de Cassation pour déterminer la subordination sont le travail au sein de l'organisation patronale, la gestion et le contrôle effectif du travail appartenant à l'employeur, l'inexistence du droit de refuser les tâches confiées par l'employeur, le travail exclusif pour le même employeur, travaillant sur le lieu de travail de l'employeur, limité par les heures de travail déterminées par l'employeur, travaillant seul et utilisant des outils fournis par l'employeur. Pour déterminer le statut juridique des travailleurs de la plateforme, chacun de ces éléments doit être examiné. Cependant, les critères liés à la dépendance économique, qui est évidente dans le travail de plateforme, devraient également être pris en compte pour déterminer le statut juridique des travailleurs de plateforme.

Dans cette relation, les effectifs sont gérés automatiquement grâce aux technologies de l'information et de la communication, et l'organisation du travail est établie par des algorithmes. De même, les retours des utilisateurs sont utilisés par les plateformes pour contrôler les performances des travailleurs. Par conséquent, la gestion algorithmique et les retours des utilisateurs doivent également être considérés comme des moyens de subordination. En outre, une présomption légale qualifiant les travailleurs des plateformes en tant qu'employés devrait être promulguée car il s'agit d'une première étape mesurée dans la réglementation de ce secteur en développement. Un tel arrangement évitera à ces personnes de faire face à de longues procédures pour prouver leur statut d'emploi, car il allégera la charge de la preuve. Par ailleurs, une

telle présomption permet aux travailleurs des plateformes d'être considérés comme des salariés par les autorités de sécurité sociale. De même, l'évolution imprévisible de la jurisprudence due à l'attitude conservatrice des tribunaux peut être évitée.

Même si les travailleurs des plateformes sont considérés comme des salariés, cette relation (à l'exception du travail intérimaire dans certains cas) ne relève pas de l'un des contrats de travail atypiques réglementés par le droit du travail turc. Pour réglementer le travail sur plateforme de manière à résoudre les problèmes spécifiques à ce type de travail, ce contrat doit être défini dans notre législation. Cette définition devrait couvrir à la fois les plateformes basées sur le Web et basées sur la localisation. De même, les sujets qui devraient être clarifiés dans le contrat de travail devraient également être réglementés par la loi.

Dans le système juridique turc, les employés profitent pleinement du droit de se syndiquer et de négocier collectivement. D'autre part, bien que les travailleurs indépendants aient le droit de se syndiquer, ils n'ont pas le droit de négocier collectivement. Conformément à l'évolution du droit comparé, les travailleurs indépendants solitaires assimilables à des salariés (dans ce contexte, les salariés indépendants de la plateforme) devraient se voir accorder le droit de négociation collective. Sinon, l'effectivité du droit de se syndiquer accordé à ces personnes ne pourrait être pleinement assurée.

ABSTRACT

Economic and technological developments, which gained serious momentum in the 90s, have changed the production methods. With the transition from the industrial society to the post-industrial society, the employment contract has started to go beyond its previous borders. During this period, atypical forms of work has emerged. As a result, the elements on which the employment contract is based has begun to be questioned.

Industry 4.0, which is the last of these developments, constitutes the beginning of a new era in which production is digitized and cyber systems and workforce are combined with the use of new tools offered by information and communication technologies such as artificial intelligence, robotics, internet of things, big data in the digital transformation of companies. One of the notions that entered our lives in this period is the platform economy. Platform economy is a business model where activities are facilitated by collaborative platforms that create an open marketplace for the temporary usage of goods or services often provided by private individuals. Various types of platforms are included in this model. One of them is digital labour platforms. Digital labour platforms are the type of platforms wherein tasks can be outsourced by businesses and other clients through an open call to a large, flexible workforce (“crowd”).

A platform work is a three-party relationship consisting of the natural or legal person requesting the service, the employee providing the requested service, and the platform who bring these two together. The operation of digital labour platforms could be explained under five main processes. These are (i) access to the digital platform and registration, (ii) selection process and distribution of work, (iii) execution and management of the work, (iv) determination of the wages to be paid and the way it is paid, and (v) monitoring of the employee's performance and termination of his account.

Digital labour platforms are subject to different classifications according to the way, the variety and quality of the work performed. All these different classifications show that digital business platforms are extremely heterogeneous. According to the way of the work performed, digital labour platforms are classified as web-based and location-based digital labour platforms. Web-based digital labour platforms are platforms where the job that can be done online by the workers registered to the platform in any place. Such platforms are divided into two as crowdwork platforms

and freelance platforms. Crowdwork platforms are digital labour platforms where simple tasks such as tagging photos or separating product categories are performed by workers. Freelance platforms are platforms where relatively complex, technical, qualified and high paid jobs are performed by workers. Location-based digital labour platforms, on the other hand, are platforms where the performance of work requires a local, physical and individual performance.

Digital labour platforms have many advantages for the workers. The first of these is that such platforms offer job opportunities to many people who cannot find jobs in a traditional model. Likewise, many people who do not want to work under the authority of the employer and to be subject to the limitations of the labour laws prefer platform work because of its flexible working opportunities they offer. Another advantage is the access to global jobs that platforms provide to workers. The opportunity to discover and develop their own talents by working in different fields at the same time, easy access to jobs and equal pay for equal work are among the other advantages of this working model.

Working through digital labour platforms also have disadvantages. The most important among these is the fact that workers are qualified as independent contractors in these platforms. This situation causes them to be deprived of the protections provided by labour and social security law. Apart from this, informal work, increasing competition and social dumping, lack of occupational health and safety, information asymmetry and lack of communication, social isolation, discrimination, lack of social security inspection, lack of sense of belonging and difficulty in unionization are other negative features of platform work.

Numerous legal disputes in comparative law regarding the legal status of platform employees have come to the fore and continue to come. Because there is a simultaneous problem around the world in this regard. In order to clarify the legal status of platform employees in Turkish labour law, it is necessary to examine how the employee status is regulated in comparative law and the evaluations made by foreign courts about the status of platform workers.

Whether the platform work should be regulated in law or not is also a topic of discussion around the world. The opinions that suggest the regulation could be examined in three categories. These are creating an intermediate category, expanding the definition of worker, and granting some employment rights to platform workers regardless of their legal status.

The approach advocating that platform employees should be evaluated in an intermediate category is based on the idea that these people remain in the gray area between dependent and independent workers. The intermediate category, which covers people who are between workers and self-employed, is present in the legal systems of many countries such as the United Kingdom, Germany, Spain and Italy. In order to understand whether such category is suitable to our legal system, it is necessary to examine how the said category is regulated and enforced in comparative law.

The approach of expanding the definition of worker, on the other hand, argues that platform workers should be considered as employees rather than employee-like persons. For this reason, the criteria for determining the dependency factor should be reviewed. Likewise, a presumption that qualifies platform workers as employees should be introduced. Regulations in this direction have been made in the USA and Spain. Proposal for a Directive of the European Parliament and Of the Council on improving working conditions in platform (“EU Proposal”) work also introduces a presumption that platform workers are considered employees.

The last approach is to entitle platform workers regardless of their legal status the right to obtain information about their working conditions and algorithmic management systems and to appeal algorithmic decisions. Some authors also argue that labour legislation on minimum wage and working hours should be applied to platform workers regardless of their legal status. Similarly, the protection of platform workers against discrimination and the creation of necessary mechanisms to prevent child labour are among the suggestions put forward. In the EU Proposal, it is seen that the platform workers who work as an independent contractor are given the right to be informed about their working conditions and the operation of the algorithms, and the right to appeal these decisions. Again, regulations in this direction were made in Italy, France and Spain.

The fact that platform workers are accepted as independent contractor causes them not to enjoy a right to collective bargaining; because they are considered as undertakings in terms of competition law and are subject to limitations in this area. On the other hand, in comparative law, there seems to be a trend towards granting collective bargaining rights to economically dependent and solo self-employed workers. A Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons has also been shared with member states by the EU on this subject. Solo self-employed workers who meet certain conditions in the Guideline are exempted from the article 101 of the Convention on the Functioning of the European Union. Likewise, in France, collective bargaining rights have been tacitly granted to independent platform workers.

Another problem caused by platform work is unregistered work. The main reason for this is that the work is usually done online and has a cross-border nature. This situation causes social security institutions to be unaware of platform employees. In order to remove this obstacle, some studies are carried out in comparative law. In this regard, the information and notification obligations set forth in the EU Proposal are particularly important.

Above all, to eliminate the damages caused by the platform work to other actors in the market and to the State, the legal status of the platform workers should be determined correctly. While making this determination, it should be determined whether the activity carried out by the platform is an intermediary activity or the provision of a service directly or indirectly. In this regard, the criteria set in the decisions given by the CJEU guide us.

If the platform has an organization that exceeds the intermediary activity on the service offered, it should be accepted that it is a service provider, not an intermediary. In this case, it should be investigated whether there is a subordination between the platform and the worker. In Turkish law, subordination is understood as personal/legal subordination. Technical and economic dependency are not considered as sufficient criteria for the qualification of the employment contract. Criteria developed by the doctrine and the Court of Cassation in determining the subordination are working within the employer's organization, the management and actual control of the work belonging to the employer, nonexistence of the right to refuse the tasks given by the employer, exclusive work for the same employer, working in the employer's workplace, bounded by the working hours that are determined by the employer, solo-work and using tools that are provided by the employer. In determining the legal status of platform employees, each of these elements should be examined. However, the criteria related to economic dependency, which is evident in platform work, should also be taken into account in determining the legal status of platform workers.

In this relationship, the workforce is managed automatically thanks to information and communication technologies, and the work organization is established by algorithms. Likewise, user feedbacks are used by the platforms to control performance of the workers. Therefore, algorithmic management and user feedbacks should also be considered as a means of the subordination. In addition, a legal presumption qualifying platform workers as employees should be enacted as it a measured first step in regulating this developing sector. Such an arrangement will prevent these people from dealing with lengthy proceedings to prove their employment status, as it will facilitate the burden of proof. Besides that, such presumption allow platform workers to be considered as employees by the social security authorities. Likewise, the unpredictable development of case-law due to the conservative attitude of the courts may be prevented.

Even if platform workers are considered employees, this relationship (except temporary agency work in some cases) is not within the scope of one of the atypical employment contracts regulated in Turkish labour law. To regulate platform work in a way that solves the problems specific to this type of work, this contract must be defined in our legislation. This definition should cover both web-based and location-based platforms. Likewise, the subject-matters that should be clarified in the employment contract should also be regulated by law.

In Turkish legal system, employees take full advantage of the right to unionize and collective bargaining. On the other hand, although self-employed workers are given the right to unionize, they do not enjoy right to bargain collectively. In accordance with the developments in comparative law, solo self-employed worker who are comparable to employees (in this context, independent platform employees) should be granted the right to collective bargaining. Otherwise, the effectiveness of the right to unionize granted to these people couldn't be fully ensured.

ÖZET

Doksanlı yıllarda ciddi ivme kazanan ekonomik ve teknolojik gelişmeler, geçmişteki üretim anlayışını değiştirmiştir. Sanayi toplumundan, sanayi ötesi topluma geçişle birlikte iş sözleşmesi de giderek belirlenen sınırların dışına taşmaya başlamıştır. Bu dönemde, işçilerle yapılan sözleşmeler de çeşitlenerek atipik çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır. Bunun sonucunda, iş sözleşmesinin üzerine temellendiği unsurlar sorgulanmaya başlamıştır.

Bu gelişmelerin sonuncusu olan Endüstri 4.0; şirketlerin dijital dönüşüm süreçlerinde, yapay zekâ, robotik, nesnelerin interneti, büyük veri gibi bilgi ve iletişim teknolojilerinin sunduğu yeni araçlardan faydalanmalarına bağlı olarak üretimin sayısallaştığı, siber sistemler ile iş gücünün birleştiği yeni bir çağın başlangıcını oluşturmaktadır. Bu dönemde hayatımıza giren kavramlardan biri de platform ekonomisidir. Platform ekonomisi, faaliyetlerin genellikle özel kişiler tarafından sağlanan mal veya hizmetlerin geçici kullanımı amacıyla açık bir pazar yeri oluşturan platformlar tarafından kolaylaştırıldığı iş modelidir. Bu modelde çeşitli türde platformlar yer almaktadır. Bunlardan biri de dijital iş platformlarıdır. Dijital iş platformları, geleneksel olarak işçiler tarafından görülen işlerin, çoğunlukla kalabalık bir topluluğa yapılan açık çağrıyla, kitlesel kaynak kullanılarak gördürüldüğü platformlardır.

Platform tabanlı çalışma ilişkisi, hizmet talep eden gerçek veya tüzel kişi, talep edilen hizmeti sunan çalışan ve bu ikisinin bir araya gelmesini sağlayan kullanıcılardan oluşan üç taraflı bir ilişkidir. Dijital iş platformlarının işleyişi beş ana süreç altında açıklanmaktadır. Bunlar, (i) dijital platforma erişim ve kayıt, (ii) seçim süreci ve işin dağıtımı, (iii) işin yürütümü ve yönetimi, (iv) işin sonunda ödenecek ücretin belirlenmesi ve ödenme biçimi ile (v) çalışanların performanslarının izlenmesi ve çalışmaya son verilmesidir.

Dijital iş platformları işin görülme biçimine, görülen işin çeşitliliğine ve niteliğine göre farklı sınıflandırmalara tabi tutulmaktadır. Tüm bu farklı sınıflandırmalar, dijital iş platformlarının son derece farklı yapılarda olduğunu göstermektedir. İşin görülme biçimine göre dijital iş platformları; web tabanlı dijital iş platformları ve konum tabanlı dijital iş platformları olmak üzere iki alt başlık altında incelenmektedir. Web tabanlı dijital iş platformları, internet üzerinden görülebilecek bir işin platforma kayıtlı çalışanlar tarafından herhangi bir mekâna bağlı olmaksızın yerine getirildiği platformlardır. Bu tür platformlar, mikro ve makro işlerin görüldüğü

platformlar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Mikro iş platformları, bir fotoğrafın etiketlenmesi, ürün kategorilerinin birbirine ayrılması gibi basit nitelikteki işlerin çalışanlar tarafından yerine getirildiği dijital iş platformlarıdır. Makro iş platformları, mikro işlere kıyasla daha yüksek beceri veya uzmanlık gerektiren, nispeten karmaşık, teknik, görece nitelikli ve yüksek ücretli işlerin platforma kayıtlı çalışanlar tarafından yerine getirildiği platformlardır. Konum tabanlı dijital iş platformları ise, geleneksel işlerin yapıldığı, hizmetin görülebilmesinin yerel, fiziksel ve bireysel bir performansı gerektirdiği platformlardır.

Dijital iş platformları üzerinden çalışmanın pek çok olumlu yönü bulunmaktadır. Bunlardan ilki, bu tür platformların geleneksel modelde işleyen işletmelerde iş bulamayan pek çok kişiye iş imkânı sunmasıdır. Bunun gibi, işverenin otoritesi altında çalışmak, iş hukukunun işçi bakımından getirdiği sınırlamalara tabi olmak istemeyen pek çok kişi de çalışanlara sunduğu esnek çalışma imkânları nedeniyle platformlar üzerinden çalışmayı tercih etmektedir. Platformların çalışanlara sağladığı küresel düzeyde işlere erişim imkânı başka bir avantajdır. Aynı anda farklı alanlarda çalışarak kendi yeteneklerini keşfetme ve geliştirme olanağı, işlere kolayca erişilebilmesi ve eşit işe eşit ücret ödenmesi de bu çalışma modelinin çalışanlar bakımından yarattığı diğer avantajlar arasında yer almaktadır.

Dijital iş platformları üzerinden çalışmanın olumlu olduğu kadar olumsuz yönleri de bulunmaktadır. Bunların başında çalışanların bağımsız çalışan olarak nitelendirilmeleri nedeniyle iş ve sosyal güvenlik hukukunun sağladığı korumalardan mahrum kalmaları gelmektedir. Bunun dışında, kayıt dışı çalışma, artan rekabet ve sosyal damping, iş sağlığı ve güvenliği eksikliği, bilgi asimetrisi ve iletişim eksikliği, sosyal izolasyon, ayrımcılık, denetim güçlüğü, aidiyet duygusu eksikliği ve örgütlenme güçlüğü platform tabanlı çalışma ilişkisinin çalışanlar bakımından yarattığı diğer olumsuz sonuçlardır.

Platform çalışanlarının hukuki statüsü konusunda karşılaştırmalı hukukta çok sayıda uyuşmazlık gündeme gelmiştir ve gelmeye de devam etmektedir. Zira bu konuda dünya genelinde eş zamanlı bir problem yaşanmaktadır. Hukukumuzda da platform çalışanlarının hukuki statüleri konusundaki belirsizliğin giderilebilmesi için, karşılaştırmalı hukukta işçi statüsünün nasıl düzenlendiğinin incelenmesi gerekmektedir. Bunun gibi, yabancı mahkemeler tarafından platform çalışanları hakkında verilen kararlarda yapılan değerlendirmeler bu kişilerin hukuki statülerinin tespiti konusunda yol göstericidir.

Platform tabanlı çalışma ilişkisinin yasal olarak düzenlenmesi gerekip gerekmediği de dünya genelinde tartışılan bir konudur. Bu çalışma ilişkisinin yasal olarak düzenlenmesi gerektiğini ileri sürülen görüşler üç grupta toplanmaktadır. Bunlar; bir ara kategori yaratılması, işçi tanımının genişletilmesi ve hukuki statülerine bakılmaksızın tüm platform çalışanlarına birtakım haklar tanınmasıdır.

Platform çalışanlarının ara kategoride değerlendirilmesi gerektiğini savunan yaklaşım, bu kişilerin bağımlı ve bağımsız çalışanlar arasında gri alanda kaldığı

fikrinden hareket etmektedir. İşçiler ile bağımsız çalışanlar arasında kalan kişileri kapsama alan ara çalışan kategorisi bugün Birleşik Krallık, Almanya, İspanya, İtalya gibi pek çok ülkenin hukuk sisteminde bulunmaktadır. Hukukumuzda böyle bir kategoriye ihtiyaç olup olmadığının anlaşılması için, söz konusu kategorinin karşılaştırmalı hukukta nasıl düzenlendiğinin incelenmesi gerekmektedir.

İşçi tanımının genişletilmesi yaklaşımı ise, platform çalışanlarının işçi sayılmaları gerektiği ve bunun için bağımlılık unsurunun tespitinde ölçütlerin gözden geçirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Bunun gibi, getirilecek bir karine ile platform çalışanlarının işçi kabul edilmesinin hukuki statünün tespitini kolaylaştıracağı ifade edilmektedir. ABD ve İspanya’da bu yönde düzenlemeler yapılmıştır. AB Platform Çalışmalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Hakkında Direktif Tasarısı’nda da platform çalışanlarının işçi sayılması yönünde bir karineye yer verilmektedir.

Son yaklaşım, platform çalışanlarına hukuki statüleri incelenmeksizin çalışma koşulları konusunda bilgi edinme ve algoritmik kararlara itiraz hakkı tanınmasıdır. Bazı yazarlar, platform çalışanları hakkında asgari ücret, çalışma süreleri gibi konularda iş mevzuatının uygulanması gerektiğini de savunmaktadır. Bunun gibi, platform çalışanlarının ayrımcılığa karşı korunması ve çocuk işçiliğinin önlenmesi konusunda gerekli mekanizmaların oluşturulması da ileri sürülen öneriler arasındadır. AB Direktif Tasarısı’nda da bağımsız çalışan platform çalışanlarına çalışma koşulları ve algoritmaların işleyişi konusunda bilgi edinme hakkı ile bu kararlara itiraz hakkı tanındığı görülmektedir. Yine İtalya, Fransa ve İspanya’da da bu yönde düzenlemeler mevcuttur.

Platform çalışanlarının bağımsız çalışan olarak kabul edilmeleri bu kişilerin toplu pazarlık hakkından yararlanamamalarına neden olmaktadır. Zira bu kişiler rekabet hukuku bakımından teşebbüs olarak kabul edilmekte ve bu alandaki sınırlamalara tabi olmaktadır. Öte yandan karşılaştırmalı hukukta, tek başına çalışan ve ekonomik bağımlılık içinde olan bağımsız çalışanlara toplu pazarlık hakkı tanınması yönünde bir eğilim olduğu görülmektedir. Bu konuda AB tarafından da bir Rehber hazırlanmıştır. Rehberde belli koşulları taşıyan bağımsız çalışanlar Avrupa Birliğinin İşleyişi Hakkında Sözleşme’nin rekabeti düzenleyen hükümlerinden bağışık tutulmuştur. Fransa’da da bağımsız platform çalışanlarına bu yönde haklar tanınmıştır.

Platform çalışmalarının neden olduğu bir diğer sorun kayıt dışı çalışmadır. Bunun temel sebebi ise işin genellikle siber alanda görülmesi ve sınır ötesi bir nitelik taşımasıdır. Bu durum, sosyal güvenlik kurumlarının platform çalışanlarından haberdar olamamalarına neden olmaktadır. Bunun önüne geçmek için karşılaştırmalı hukukta birtakım çalışmalar yapılmaktadır. Bu konuda özellikle AB Direktif Tasarısı’nda getirilen bilgilendirme ve bildirim yükümlülükleri önem taşımaktadır.

Platform çalışmalarının, piyasadaki diğer aktörler ve devlet bakımından neden olduğu sorunların giderilebilmesi için ilk olarak platform çalışanlarının hukuki statülerinin doğru bir biçimde tespit edilmesi gerekmektedir. Bu tespit yapılırken, platformun yürüttüğü faaliyetin bir aracılık faaliyeti mi yoksa doğrudan veya dolaylı

olarak bir hizmetin sunumu mu olduğu belirlenmelidir. Bu konuda ABAD tarafından verilen kararlarda getirilen ölçütler yol göstericidir.

Platformun sunulan hizmet üzerinde aracılık faaliyetini aşan bir organizasyonu bulunmakta ise bir aracı değil, hizmet sağlayıcı olduğu kabul edilmelidir. Bu halde, platform ve çalışan arasında bağımlılık ilişkisinin bulunup bulunmadığı araştırılmalıdır. Hukukumuzda bağımlılık; kişisel/hukuki bağımlılık olarak anlaşılmaktadır. Teknik ve ekonomik bağımlılık, iş sözleşmesinin varlığı için yeterli kabul edilmemektedir. Bağımlılık ilişkisinin tespitinde öğreti ve Yargıtay tarafından geliştirilen kriterler; işçinin işverenin iş organizasyonu içinde iş görmesi, işin yönetimi ve gerçek denetiminin işverene ait olması, çalışanın işi reddetme hakkının bulunmaması, çalışanın münhasıran aynı iş sahibi için çalışması, işin işverenin işyerinde yerine getirilmesi, çalışma saat ve sürelerinin işveren tarafından belirlenmesi, çalışanın yardımcı kişi çalıştırmaması ile iş araç ve gereçlerinin işveren tarafından sağlanmasıdır. Platform çalışanlarının hukuki statüsünün tespitinde, bu unsurların her birinin incelenmesi gerekmektedir. Platform çalışmalarında belirgin olan ekonomik bağımlılığa ilişkin ölçütler de platform çalışanlarının hukuki statülerinin tespitinde dikkate alınmalıdır.

Bu ilişkide iş gücü, bilgi ve iletişim teknolojileri sayesinde geliştirilen altyapıyla bütünleşerek otomatik olarak yönetilmekte ve iş organizasyonu algoritmalar tarafından kurulmaktadır. Bunun gibi, kullanıcı geri bildirimleri platformlar tarafından çalışanların iş görme süreçlerinin denetiminde kullanılmaktadır. Bu nedenle, algoritmik yönetim ile kullanıcı geri bildirimleri de bağımlılık unsurunun bir ölçütü olarak kabul edilmelidir. Bunun yanında, platform çalışanlarının karine olarak işçi kabul edilmesi, halen gelişmekte olan bu sektörün düzenlenmesinde ölçülü bir ilk adım olacaktır. Böyle bir düzenleme, bu kişilerini ispat yüklerini hafifletecek ve idari makamlar tarafından da işçi sayılmalarına ve sigorta tescillerinin yapılmasına olanak tanıyacaktır. Bunun gibi, görülmekte olan davalarda mahkemelerin muhafazakâr bir tutum izlemeleri nedeniyle içtihadın öngörülemez biçimde gelişmesi engellenebilecektir.

Platform çalışanları işçi kabul edilseler dahi, bu ilişki (kimi hallerde meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi dışında) mevzuatımızda düzenlenen atipik iş sözleşmesi türlerinden birinin kapsamına girmemektedir. Platform tabanlı iş ilişkisine özgü kuralların oluşturulabilmesi için bu sözleşmenin mevzuatımızda tanımlanması gerekmektedir. Bu tanım hem web tabanlı hem de konum tabanlı platformları kapsama alacak biçimde yapılmalıdır. Bunun gibi sözleşmede yer alması gereken hususların neler olduğu da kanunda düzenlenmelidir.

Hukukumuzda işçiler, sendika ve toplu pazarlık hakkından tam olarak yararlanmaktadır. Buna karşılık, bağımsız çalışanlara sendika hakkı tanındığı halde, toplu pazarlık hakkı tanınmamıştır. Karşılaştırmalı hukuktaki gelişmelere uygun olarak, tek başına çalışan ve ekonomik olarak bağımlı olan kişilere (bu kapsamda bağımsız platform çalışanlarına) toplu pazarlık hakkı tanınması gerekmektedir. Aksi halde, bu kişilere tanınan sendika hakkı etkin olmayacaktır.

Yapılan araştırmalar karşılařtırılmalđ hukukta olduğu gibi hukukumuzda da platform çalışanlarının kayıt dışı çalıştıklarını göstermektedir. Bu kişilerin sigortalılıklarının sağlanmasında mevzuatımızda sanatçılar hakkında getirilen düzenlemeler yol gösterici niteliktedir. Bunun yanında AB Direktif Tasarısı'nda olduğu gibi platformlara çalışanlarının hukuki statüleri ve çalışma koşulları konusunda Sosyal Güvenlik Kurumu'nu bilgilendirme yükümlülüğünün getirilmesi, platform çalışmalarında kayıt dışı çalışmayı önleyebilecektir. Bu yükümlülüğün yerine getirilmesinin nasıl sağlanacağı konusunda ise dijital hizmet vergisine ilişkin düzenlemelerin incelenmesi gerekmektedir.



GİRİŞ

XVIII. yüzyılın ikinci ve XIX. yüzyılın ilk yarısında, İngiltere'de buharlı makine ve kömür kullanılarak demir cevherini eritme yönteminin bulunmasıyla sanayi alanında başlayarak Avrupa'ya yayılan, kırsal, tarımcı bir toplumdan ve küçük ölçekli üretim yöntemlerinden, teknolojiye dayalı üretim ve sanayiye dayalı kentsel topluma geçişle sonuçlanan toplumsal-ekonomik değişiklikler Sanayi Devrimi olarak adlandırılmaktadır¹. Bu devrimde demiryollarının inşası ile su ve buhar makinelerinin yapılması mekanik üretime geçişi sağlamıştır². Bu dönemde, üretimde ciddi bir artış meydana gelmiş, el sanatlarına dayanan üretim biçiminden seri üretime, kırsal toplumdan kentsel topluma geçilmiş, nüfus ve hayat standartlarında ciddi bir artış yaşanmıştır³. Başta dokuma sektöründe başlayan gelişmeleri daha sonra kimya, elektrik ve petrole dayalı motor sanayi izlemiştir⁴. Sanayi Devrimi, ekonomik olduğu kadar toplumsal ve hukuki birtakım sonuçları da beraberinde getirmiştir⁵.

İş hukuku, bu devrim sonucunda fabrikalarda çalışmaya başlayan yeni bir sınıfın oluşumuna bağlı olarak ortaya çıkmıştır. İş hukukunun ilk döneminde ekonomik liberalizmin “*bırakınız yapsınlar bırakınız geçsinler*” anlayışına bağlı olarak, taraflara mutlak sözleşme özgürlüğü tanınmış; fakat bu durum işçi ve işverenin pazarlık

¹ Türkiye Bilimler Akademisi, Türkçe Bilim Terimleri Sözlüğü, 2020.

² Mehmet Özkan/Arzu Al/Serkan Yavuz, “Uluslararası Politik Ekonomi Açısından Dördüncü Sanayi-Endüstri Devrimi’nin Etkileri ve Türkiye”, **Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi**, C. 6, S. 2, 2018, s. 130. Serpil Çiğdem, “Endüstri 4.0 ve Dijital Emek Platformlarının İnsana Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S. 77, 2019, s. 163.

³ Mesut Küçükkalay, “Endüstri Devrimi ve Ekonomik Sonuçlarının Analizi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S. 2, 1997, s. 52-53. Efe Yamakoğlu, **Bilişim Teknolojilerinin Kullanımının İş Sözleşmesi Taraflarının Fesih Hakkına Etkisi**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 16. Faruk Ağa Yarman/Reha Denemeç, “Dünya ve Türkiye’de Sanayi Devrimleri, Dijital Çağ: Dün, Bugün, Yarın”, **Uluslararası Bilim ve Teknoloji Konferansı**, Yeni Türkiye Stratejik Araştırma Merkezi, Ankara 3-6 Ekim 2016, s. 2.

⁴ Küçükkalay, s. 61.

⁵ Yamakoğlu, s. 16. Simon Deakin, **The Comparative Evolution of the Employment Relationship**, Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper No. 317, December 2005, s. 3. Nuray Çelik, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Endüstri 4.0. Problemleri ve Çözümleri**, On İki Levha Yayıncılık, 2019, s. 5.

güçlerindeki derin farklılık nedeniyle kısa zamanda işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinden yoksun biçimde, sefalet ücretleriyle çalıştıkları toplumsal sefalet düzenini beraberinde getirmiştir⁶. Bunun sonucunda, eşitlik kuramına dayanan sözleşme serbestisi, iş ilişkilerinde yerini işverenin hâkimiyetine bırakmıştır⁷. Bu dönemde işçiler, günlük 12-18 saat çalışmaya zorlanmış, bir maliyet kalemi olarak görüldüğünden iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri göz ardı edilmiştir. Bu durum, işçiler kadar ailelerin, toplumun ve devletin de zarar görmesine yol açmıştır⁸. Yaşanan olumsuzluklar devletin iş ilişkilerine müdahalesini kaçınılmaz kılmış ve günümüz iş hukukunun gelişiminde devletin yasama gücünü kullanarak iş ilişkilerini düzenlemesi, işçilerin birbirlerine yardım hareketi ile uluslararası örgütlerin girişimleri birlikte rol oynamıştır⁹.

Döneme hâkim olan seri üretim tekniğine karşı başlatılan bu mücadelede öne sürülen çözüm yöntemleri de yine bu üretim biçimini temel alan çözümler olmuştur. Diğer bir ifadeyle, günümüz iş hukukunu şekillendiren dönemde asıl hedef, belirli bir fabrikada, işverenin güçlü hiyerarşik otoritesi altında, ona bağımlı olarak, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan çok sayıdaki işçiye korumaktır¹⁰.

Ne var ki, son dönemde ciddi ivme kazanan ekonomik ve teknolojik gelişmeler, geçmişteki üretim anlayışını değiştirmiştir. Sanayi toplumundan, “*sanayi ötesi*

⁶ Antonio Ojeda Aviles, “The Externalization of Labour Law”, *International Labour Review*, C. 148, S. 1-2, 2009, s. 49. Yamakoğlu, s. 17.

⁷ Emmanuel Dockès, “De la supériorité du contrat de travail sur le pouvoir de l’employeur”, *Analyse juridique et valeurs en droit social*, Etudes offertes à Jean Pélissier, Dalloz, Paris 2004, s. 203-204.

⁸ Yamakoğlu, s. 18.

⁹ Sarper Süzek, *İş Hukuku*, B. 19, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 9-10. Jean Hauser, “Une notion juridique de dépendance?”, *Analyse juridique et valeurs en droit social*, Etudes offertes à Jean Pélissier, Dalloz, Paris 2004, s. 289. Simon Deakin, *The Legal Framework of Employment Relations*, Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper No. 349, September 2007, s. 1-2.

¹⁰ Emmanuel Dockès, “Le pouvoir dans les rapports de travail”, *Droit social*, 2004, s. 620. Nicola Gundt, “The Netherlands”, *The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective*, Ed. Isabelle Daugareilh, Christophe Degryse, Philippe Pochet, ETUI, Working Paper 2019.10, s. 74. Ali Güzel, “Fabrikadan İnternet’e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme”, *Kamu-İş Dergisi*, C. 4, S. 2, Haziran 1997, s. 83-85. Gülsevil Alpogut, “Dijitalleşen Çalışma Yaşamında İş Sözleşmesinin Unsurları”, *Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri*, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 87. Kübra Doğan Yenisey, “Üretimin Değişen Yapısının ‘İşyeri’ Kavramına Etkisi”, *Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri*, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 162. Ali Nazım Sözer, “Hizmet (Emek) Platformlarının ve Çalışanlarının Hukuki Konumu (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Bir Değerlendirme)”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 18, S. 71, 2021, s. 970. Sevil Doğan, *İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, s. 280.

toplum”, “*bilgi toplumu*”, “*servis ve hizmetler toplumu*”, “*iletişim toplumu*”, “*kapitalist ötesi toplum*” olarak adlandırılan yeni düzene geçişle birlikte, iş sözleşmesi giderek belirlenen sınırların dışına taşmaya başlamıştır. Bilgi ekonomisine geçiş, öncesinde hayat boyu ve tam süreli çalışmaya dayanan üretim ekonomisini ve istihdam yapısını dönüştürmüş, endüstriyel üretim sektöründen hizmet sektörüne geçiş nedeniyle mavi yakalı işçilerin sayısı azalırken, beyaz yakalı istihdamı arttırmıřtır¹¹. Bu süreçte, dikey terfi sistemi içinde bir işyerinde yükselmeyi bekleyen işçilerin yerini yatay düzlemde sık sık iş değiştirerek yeni alanlar tanımaya çalışan işçiler almıřtır¹². Zira önemi giderek artan yaratıcı düşünce ve mesleki eğitim, çalışanları artık ömür boyu çalışacakları bir işte kalmak yerine, mevcut yeteneklerini geliştirmek ve emek piyasasındaki rekabet güçlerini korumak için yeni alanlar tanımaya ve kendilerini geliştirmeye itmiřtir¹³. Bunun yanında işçilere geçmişe kıyasla daha fazla karar alma özgürlüğü tanınmaya bařlamıřtır¹⁴.

Bilgi toplumuna geçişle birlikte işçilerle yapılan sözleşmeler de çeşitlenerek, atipik çalışma biçimleri (proje tabanlı, geçici, kısmi, belirli süreli vb.) ortaya çıkmıştır. Bu dönemde işçilerin çalışma süreleri proje sürelerinin ötesine geçmemekte ve kendilerine yer aldıkları proje sayesinde yeteneklerini geliştirme ve piyasada tercih edirliliklerini arttırma imkânı bulacakları telkin edilmektedir¹⁵. Öte yandan “*iş ilişkilerinde esnekleşme*” adı altında işçilerin uzun süren mücadeleler sonucunda elde ettikleri güvenceler giderek azaltılmaya başlanmıştır. Fransız sosyolog *Supiot* bu

¹¹ Dockès, Pouvoir, s. 620.

¹² Cynthia Estlund, “What Should We Do After Work? Automation and Employment Law”, **Yale Law Journal**, C. 128, S. 2, Kasım 2018, s. 28. Jean-Emmanuel Ray, “Travail et emploi dans vingt ans”, **Droits du travail Emploi Entreprise**, Mélanges en l’honneur du Professeur François Gaudu, IRJS, 2014, s. 122. Sözer, s. 969. Gaye Baycık/O. Ersun Civan/Hazal Tolu Yılmaz/Berrin Bosna, “Platform alışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak: Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, **Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2021/1, s. 715.

¹³ Miriam A. Cherry, “Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work”, **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Saint Louis U. Legal Studies Research Paper No. 2016-2, s. 19-20. Çiğdem, s. 176.

¹⁴ Pascal Lokiec, **Il faut sauver le droit du travail**, Odile Jacop, Paris 2015, s. 23. Barhélémey/Cette, s. 25.

¹⁵ Miriam A. Cherry, “Are Uber and Transportation Network Companies the Future of Transportation (Law) and Employment (Law)”, **Texas A&M Law Review**, C. 4, S. 2, 2017, s. 184. Cherry, s. 20. Nicola Countouris, “Defining and regulating work relations for the future of work”, **Governance working paper series**, ILO, Geneva 2019, s. 6. Kübra Doğan Yenisey, “Endüstri 4.0 Üretimin Değişen Yapısı ve İş Hukuku”, **Toprak İşveren Dergisi**, S. 120, 2018, s. 14. Bununla birlikte, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin, işçilerin geleceklerini daha rahat öngörebilmelerine imkân tanıdığı, işverenlerin ise işe alma ve mesleki eğitim maliyetlerini düşürerek üretime yaptıkları yatırımın artmasını sağladığı unutulmamalıdır. OECD, **Labour market regulation 4.0: Protecting workers in a changing world of work**, in OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, OECD Publishing, Paris 2019, s. 134.

dönüşümü şu ifadelerle açıklamaktadır: “*Refah devleti modelinde iş ilişkisi, ekonomik bağımlılık ile sosyal koruma arasında bir değiş tokuş üzerine temellenir. Bu ilişkide işçi, birtakım güvencelerden yararlanma karşılığında, bir başkasının otoritesi altına girer. Şimdi sorgulanan şey, bu sözleşmenin temelleridir. Zira ekonomik baskılar hem çalışanlar hem de çalışmayanlar için her zamankinden daha güçlüyken, bu kişilere artık aynı güvenceler verilmemektedir.*”¹⁶

Bu durumun diğer bir sonucu, ortaya çıkan atipik iş ilişkileriyle birlikte, iş sözleşmesinin üzerine temellendiği unsurların da sorgulanmaya başlamasıdır. Zira iş organizasyonunda meydana gelen dikey çözülme, bağımlı çalışma ilişkilerinin ortadan kalkarak bağımsız çalışma ilişkilerinin artması biçiminde değil, bağımlı ve bağımsız çalışma arasındaki sınırların bulanıklaşması biçiminde ortaya çıkmıştır¹⁷. Güzel’in 1997 yılında kaleme aldığı bir makalesinde de ifade ettiği gibi, “*bir yüzyıl boyunca etkin olan bu istihdam modeli ve işçi kavramının ayırıcı ölçütü olan bağımlılık unsuru, yeni bir yüzyılın ufkunda, köklü dönüşümün azgın dalgalarıyla karşı karşıya*” kalmıştır¹⁸.

Bu gelişmelerin sonuncusu olan, “*Endüstri 4.0.*”¹⁹ adı verilen yeni Sanayi Devrimi de şirketlerin dijital dönüşüm süreçlerinde²⁰, yapay zekâ²¹, robotik²²,

¹⁶ Alain Supiot, “Préface”, **Au-déla de l’emploi: Transformations du travail et l’avenir du droit du travail en Europe**, Rapport pour la Commission Européenne, Flammarion, 1999, s. 8.

¹⁷ Simon Deakin, **The Many Futures of the Contract of Employment**, ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper No. 191, December 2000, s. 17. Antoine Jeammaud, “L’avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail”, **Droit Social**, 2001, s. 227.

¹⁸ Güzel, s. 85.

¹⁹ Bu terim ilk kez Almanya’da 2011 yılında Hannover fuarında kullanılmıştır. Özkan/Al/Yavuz, s. 131.

²⁰ “*Digit*” Latince’de rakam ve parmak anlamına gelmektedir. Dijitalleşme ise, her türlü bilgi ve verinin bilgisayarların dili olan 0 ve 1 rakamları kullanılarak süratli ve kolayca aktarımı olarak tanımlanmaktadır. Ulaş Baysal, “Dijital Zamanlarda Toplu İş Sözleşmesi”, **Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri**, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 480.

²¹ AB Yapay Zekâ Yüksek Uzman Grubu tarafından yayınlanan Güvenilir Yapay Zekâ için İlkeler Rehberi’nde yapay zekâ, fiziksel veya dijital ortamda faaliyet gösteren, insanlar tarafından tasarlanan, veri toplama yoluyla bulunduğu ortamı algılayan, toplanan yapılandırılmış veya yapılandırılmamış verileri yorumlayan, bu verilerden elde edilen bilgileri işleyen ve anlamdıran ve istenen hedefe ulaşmak için yapılacak en iyi eylem veya eylemlere karar veren yazılım (ve kimi zaman donanım) sistemleri olarak tanımlanmıştır. High-Level Expert Group On Artificial Intelligence, **Ethics Guidelines For Trustworthy AI**, European Commission, Brussels 2019, s. 36. Bu Rehberde getirilen temel ilkeler; yapay zekâ sistemlerinin insan gözetimine tabi olması, veri yönetim sistemlerinin etkili ve yeterli olması ile yapay zekânın şeffaf, adil, güvenilir ve hesap verilebilir olmasıdır. Teresa Coelho Moreira, “Algorithms, Discrimination and Collective Bargaining”, **Collective Bargaining and the Gig Economy**, ed. José María Miranda Boto, Elisabeth Bramehuber, Hart Publishing, 2022, s. 161-162. Yapay zekâ kavramı konusunda detaylı bir inceleme için bkz. Osman Gazi Güçlütürk, **Yapay Zekâ ve Verinin Kullanımı**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022, s. 36-48.

²² Robotlar, algoritmalara dayalı olarak çalışan, sensörleriyle çevrelerinden veri toplayabilen ve çevresiyle etkileşim içinde olan, insanlar tarafından üretilen otonom donanımlardır. Başak Ozan

nesnelerin interneti²³, büyük veri²⁴ gibi bilgi ve iletişim teknolojilerinin sunduğu yeni araçlardan faydalanmalarına bağlı olarak üretimin sayısallaştığı, siber sistemler ile iş gücünün birleştiği yeni bir çağın başlangıcını oluşturmuştur²⁵. Bu dönemde, teknolojik gelişmelerin mümkün kıldığı yeni üretim yöntemlerinin kendisi kadar, bu teknolojiyi üreten ve kullananların ideolojileri, yeniden inşa ettikleri güç dengeleri, görünenin altında yatan istek ve arzuları da söz konusu gelişmelerin ekonomik ve sosyal alandaki etkilerini belirlemekte, toplumsal yapıyı şekillendirmekte ve değiştirmektedir²⁶.

Yaşanan gelişmelerin sosyo-ekonomik alandaki etkisinin nasıl olacağını bugünden tam olarak kestirmek mümkün değildir. Öte yandan yapılan araştırmalarda, teknolojik gelişmelere bağlı olarak bir yandan bugün yürütülmekte olan işlerin gelecekte yok olacağı, diğer yandan bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelere bağlı olarak yeni iş alanlarının ortaya çıkacağı öngörülmektedir²⁷. Gerçekten de mekanik ve otomasyonunun imkân tanıdığı binlerce işçiye ekmek kapısı olan fabrikalardan sonra, bilgi ve iletişim teknolojileri işyerlerini coğrafi bağlamdan koparmakta, bunun sonucunda oluşan siber fabrikalar iş gücü piyasasını

Özparlak, **Büyük Veri Çağında Yapay Zeka Sistemlerinin Çalışma İlişkilerinde Kullanımı: Hukuki Bir Değerlendirme**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 65.

²³ Avrupa Parlamentosu Araştırma Servisi tarafından nesnelerin interneti, çevrelerini algılayabilen veya çevrelerine göre hareket edebilen ve birbirleriyle, diğer makinelerle veya bilgisayarlarla iletişim kurabilen fiziksel nesneleri birbirine bağlayan dağıtılmış ağ sistemleri olarak tanımlanmıştır. European Parliament, **The Internet of Things Opportunities and Challenges**, European Union Research Service, 2015, s. 2.

²⁴ Büyük veri, (3V) olarak adlandırılan hacim (*volume*), çeşitlilik (*variety*) ve hız (*velocity*) unsurlarından oluşan geleneksel veri tabanı yönetim araçlarıyla işlenemeyecek kadar büyük ve karmaşık veri birikimini ifade etmektedir. Bu konuda detaylı bilgi için bkz. Rebecca J. Wilson/Kiley M. Belliveau/Ei Gray, "Busting the Black Box: Big Data, Employment and Privacy", **Defense Counsel Journal**, C. 84, S. 3, Temmuz 2017, s. 4. Beste Ekin, **Kişisel Verilerin Korunması ve Rekabet Hukuku Boyutuyla Büyük Veri**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 82-83. Bazı kaynaklarda buna gerçeklik (*veracity*) ve değer (*value*) unsurları da eklenmektedir. Bu konuda bkz. Ertuğrul Aktan, "Büyük Veri: Uygulama Alanları, Analitiği ve Güvenlik Boyutu", **Bilgi Yönetimi Dergisi**, C. 1, S. 1, 2018, s. 4. Çelik, s. 16.

²⁵ Cem Kılıç, "Dijitalleşmenin İşgücü Piyasasına Etkileri", **Kamu-İş Dergisi**, C. 14, S. 4, 2019, s. 16. Christophe Degryse, "Technological disruption, social dereliction?", **The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective**, Ed. Isabelle Daugareilh, Christophe Degryse, Philippe Pochet, ETUI, Working Paper 2019.10, s. 11. Doğan Yenisey, **İşyeri**, s. 174. Baysal, s. 481. Çiğdem, s. 161.

²⁶ Eduardo Ales, "Protecting Work in the Digital Transformation: Rethinking the Typological Approach in the Intrinsically Triangular Relationship Perspective", **Working in Digital and Smart Organizations**, 2018, s. 11.

²⁷ The Global Talent Competitiveness Index 2017, **Talent and Technology**, Ed. Bruno Lanvin, Paul Evans, INSEAD, Adecco ve HCLI, 2016, s. 4. Doğan Yenisey, s. 176-177. Dilek Dulay Yangın, "Endüstri 4.0, Dijitalleşme ve İş Hukukunun Geleceği-Dijital Platformların Ortaya Çıkardığı Hukuki İlişkiler Çerçevesinde Değerlendirilmesi", **İstanbul Hukuk Mecmuası**, C. 78, S. 3, 2020, s. 1214. Carl B. Frey/Micheal A. Osborne, **The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs To Computerisation?**, Oxford 17 Eylül 2013, s. 2-3. Yamakoğlu, s. 26. Çiğdem, s. 170. Tijen Erdut, "Dijitalleşme ve İşgücü Piyasası", **Karatahta İş Yazıları Dergisi**, S. 19, Nisan 2021, s. 39.

değiştirmektedir²⁸. Bu gelişmeler sonucunda çok sayıda kişi işini kaybetmekte veya bağımsız çalışmaya başlamak zorunda kalmaktadır²⁹. 2030 yılına kadar 75 milyon ile 375 milyon işçinin işini değiştirmek zorunda kalacağı, gelişmekte olan ülkelerde yürütülmekte olan işlerin %66'sının ortadan kalkacağı tahmin edilmektedir³⁰. 2013 yılında Frey ve Osborne tarafından yapılan bir araştırmada da ABD'de günümüzde var olan işlerin %47'sinin önümüzdeki yirmi yıl içinde robotlar tarafından üstlenileceği tahmininde bulunulmuştur³¹. *Insead The Business School for the World*, Adecco ve Tata Communications tarafından 2013 yılından beri düzenli olarak yayımlanan, 2017 yılı Küresel Yetenek Rekabetçiliği Endeksi Raporunda ise yeni düzende ücretli çalışanların giderek azınlık haline gelebileceği ifade edilmiştir³².

İşçilerin teknolojik ilerlemeler nedeniyle işlerini kaybetme korkusu epey eskidir³³. Teknolojik ilerlemeler, daima işçilerin işlerini kaybetmekten endişe etmelerine neden olmuştur. Endüstri 4.0 alanında yaşanan ilerlemeler nedeniyle işçilerin yerlerini yapay zekâ ve robotların almasından korkmaları da son derece doğaldır. Zira teknolojik ilerleme sonucunda önce insanların kas gücünün yerine geçen makineler, bugün yapay zekâ ve robotik sayesinde akıl yürütme sürecinin yerini almaya göz koymuş; mavi yaka robotların yanına beyaz yaka robotlar katılmaya başlamıştır³⁴. Önümüzdeki dönem, XIX. yüzyılda İngiliz tekstil işçileri ile dokuma makinelerinin sahne aldığı makine-insan çatışmasını yeni bir boyuta taşıyacak görünmektedir. Öte yandan işçiler, teknolojik araçlar tarafından ikame edilme riski yanında bugün çok daha farklı bir riskle daha karşı karşıyadır. Teknolojik gelişmelerin işçi sınıfına vurduğu darbe, bugün tahminimizin çok ötesinde ve geçmişteki

²⁸ Degryse, s. 19. Luke Mason, "United Kingdom", **The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective**, ETUI, Working Paper 2019.10, s. 114. Doğan Yenisey, İşyeri, s. 174-177. Dulay Yangın, s. 1214.

²⁹ The Global Talent Competitiveness Index 2017, s. 70. Vincenzo Bavaro/Donato Marino, "Le Travail Dans l'Économie des Plateformes Dans la Jurisprudence Italienne", **Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale**, S. 2, 2019, s. 15. Güzel, s. 86. Örneğin, Çin'de Foxconn firmasında 2016 yılında maliyetleri düşürmek ve verimliliği arttırmak amacıyla robotiğe yapılan yatırım sonucunda 60 binden fazla çalışan işsiz kalmıştır. Jane Wakefield, **Foxconn replaces '60,000 factory workers with robots**, BBC. <https://www.bbc.com/news/technology-36376966> E.T. 16.02.2022.

³⁰ Yenisey, s. 4.

³¹ Frey/Osborne, s. 38.

³² The Global Talent Competitiveness Index 2017, s. 44.

³³ XIX. yüzyılda İngiliz tekstil işçileri işsiz kalma korkusuyla çalıştıkları fabrikalardaki tekstil makinelerini parçalamışlar, Nottinghamshire'da başlayarak tüm ülkeye yayılan bu isyan, günümüzde teknoloji karşıtlığını ifade etmek için kullanılan "Ludizm" adını almıştır. Degryse, s. 11, 14.

³⁴ Degryse, s. 11, 14. Simon Deakin/Christopher Markou, "The Law-Technology Cycle and the Future of Work", **Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali**, C. 158, S. 2, 2018, s. 455.

örneklerinden çok daha farklı bir biçimde gerçekleşmektedir. Zira yaşanan gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan yeni çalışma modelleri işçilerin yalnızca “işlerini” değil, “statülerini” de ellerinden almakta ve geçmişte işçi olarak çalışan kişiler, bugün aynı işleri bağımsız olarak yapmaya itilmektedirler. Diğer bir ifadeyle, işçilerin yerini yapay zekâ ve robotlar almasa bile işçi statüsü ortadan kaldırılmaktadır³⁵. Gerçekten de bugün çok sayıda teknoloji şirketi, işçi statüsünde çalıştırdığı sınırlı sayıda kişi dışında, sundukları hizmeti “bağımsız çalışan/girişimci” olarak nitelendirdikleri kişilerden sağlamaya başlamıştır.

Önceleri dış kaynak kullanımının neden olduğu işlem maliyetlerini düşürerek işletmelerin uzmanlık alanları dışında kalan işleri alt işverenler aracılığıyla gördürmesini veya üretimin daha ucuz ülkelerde yapılmasını sağlayan teknolojik gelişmeler; bugün, zaman ve mekân sınırlarının kalkmasıyla birlikte dış kaynak kullanımını olağanüstü boyuta taşımıştır³⁶. Bunun sonucunda tüm iş gücü piyasası parçalanmakta ve geçmişte işçiler tarafından yürütülen işler bir dijital internet platformu üzerinden çalışan yüzlerce, binlerce hatta milyonlarca bağımsız çalışana gördürülmektedir³⁷. Örneğin, bugün dünyanın en büyük üç fotoğraf sağlayıcısından biri olan *iStockphoto*, tek bir fotoğrafçı dahi istihdam etmemekte, veri tabanındaki bütün fotoğrafları uygulamaya kaydolan bağımsız fotoğrafçılardan sağlamaktadır³⁸. Geleneksel fotoğraf sağlayıcıları tarafından profesyonel bir fotoğraf ortalama 100 USD’ye satılırken, çoğu amatör kişiler tarafından çekilmiş olan fotoğraflar internet üzerinden 1 ila 5 USD’ye satın alınabilmektedir³⁹. Sonuç olarak, çalışanlarını iş sözleşmesiyle istihdam eden geleneksel şirketler, teknoloji şirketleri karşısında

³⁵ Adrian Todolí-Signes, “The End of the Subordinate Worker? Collaborative Economy, On-Demand Economy, Gig Economy, and the Crowdworkers' Need for Protection”, **International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations (IJCLLIR)**, C. 33, S. 2, 2017, s. 243. Estlund, s. 28. Degryse, s. 28. Pascal Lokiec, “Nouvelle Surveillance, Nouvelle Subordination? Travail sous Big Data: Les Transformations du Pouvoir”, **À Droit Ouvert**, mélanges en l’honneur d’Antoin Lyon Caen, Dalloz, Paris 2018, s. 558. Çiğdem, s. 171.

³⁶ Örneğin, Çin’de bir fabrikada çok daha ucuza üretilen ürünlerin Amerika’ya gelene kadar izlenebilmesi barkodlama teknolojisi sayesinde olmuştur. Estlund, s. 29.

³⁷ Kenneth G. Dau-Schmidt, “The Impact of Emerging Information Technologies on the Employment Relationship: New Gigs for Labor and Employment Law”, **University of Chicago Legal Forum**, 2017, s. 69. Aileen Körfer/Oliver Röthig, “Decent crowdwork – the fight for labour law in the digital age” Transfer: **European Review of Labour and Research**, C. 23, S. 2, 2017, s. 233. Estlund, s. 7, 26-28. Mason, s. 117. Ojeda Aviles, s. 51-53. Aloisi, s. 654. Bunun dışında teknolojik gelişmelerin neden olduğu iş kutuplaşması (*job polarization*) hakkında bkz. Dau-Schmidt, s. 85-86. Doğan Yenisey, s. 13-14.

³⁸ Todolí-Signes, s. 243. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 716.

³⁹ Felstiner, s. 158. Hazal Tolu, “Teknolojinin İş İlişkilerinin Sınıflandırılmasına Etkisi: Crowdwork Örneği”, **İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar IV**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 147.

giderek güç kaybetmekte ve zamanla piyasadan silinmektedir. Bir yandan işin görev modüllerine ayrıştırılması, algoritmalar veya robotlar aracılığıyla rutin görevlerin otomatize edilmesi süreci devam ederken, diğer yandan insanlar tarafından yürütülen işler, dijital iş platformları aracılığıyla bağımsız çalışan statüsündeki kişilere gördürülmektedir⁴⁰.

Dijital iş platformları, iş gücüne olan arz ve talebi bir araya getirerek giderek büyüyen bir pazar oluşturmakta ve bu pazarda bireylerin ulusal veya uluslararası düzeyde hizmet paylaşımında bulunmalarını sağlamaktadır⁴¹. Dünya Bankası tarafından 2020 yılı itibariyle platform çalışanlarının sayısının 112 milyonu aşacağı öngörülmektedir⁴². Söz konusu platformlar, ihtiyaç duydukları iş gücünü girişimci olduğunu iddia ettikleri kişilerden karşılamakta ve görülen hizmetin bedeli serbest piyasa ekonomisinin arz-talep yasalarına terk edilmektedir⁴³. Bu itibarla, platform çalışanlarının iş hukuku perspektifinden çizdikleri tablo, atipik iş sözleşmeleriyle çalışan işçilerin içinde bulundukları durumdan çok daha vahimdir⁴⁴. Çalışmamızda detaylı olarak açıklanacağı üzere, girişimci olarak lanse edilmelerine rağmen, dijital iş platformları bu kişiler üzerindeki yönetim ve denetim haklarını koruyarak, bir yandan işverenlerin sahip oldukları yetkileri kullanmaya devam etmekte; diğer yandan işveren olmanın getirdiği yükümlülük ve sorumluluklarından kurtulmaya çalışmaktadırlar⁴⁵.

Bu çalışmanın konusu; dijital iş platformları üzerinden çalışan kişilerin başta hukuki statüleri olmak üzere diğer hak ve borçlarının iş ve sosyal güvenlik hukuku boyutuyla incelenmesidir. Bu bağlamda, çalışmanın birinci bölümünde dijital platform

⁴⁰ Aloisi, s. 663. Kurt Pärli, “L’uberisation du travail en Suisse”, *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, S. 2, 2019, s. 68.

⁴¹ Marta Santos Silva, “A New Labour Ecosystem in the Sharing Economy: A Platform for Growth?”, *Political Economy - Development: Domestic Development Strategies e-Journal*, 24 October 2017, s. 1. Doğan Yenisey, s. 11. İrem Yayvak Namlı, “Dijital Çağ’da Yeni Bir Çalışma İlişkisi Modeli: “Crowdworking””, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 42, 2019, s. 129. Degsyse, s. 11. Mason, s. 114. Ana Maria Corrêa, “Regulatory Risks Faced by the Transportation Sharing Economy: Workforces at Stake”, *European Journal of Risk Regulation*, C. 9, S. 4, 2018, s. 641. Alexandre Fabre, “Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés?”, *Droit social*, 2018, s. 547. Catherine Courcol-Bouchard/Thomas Pasquier, “Le livreur, la plateforme et la qualification du contrat”, *Revue de droit du travail*, 2018, s. 812. Degryse, s. 22. Céline Wattecamp, “Belgium”, *The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective*, ETUI, Working Paper 2019.10, s. 44-49. Valerio De Stefano/Antonio Aloisi, *European legal framework for “digital labour platforms”*, JRC Working Papers, 2018, s. 5. Erdut, s. 41.

⁴² Dulay Yangın, s. 1219.

⁴³ Felstiner, s. 151.

⁴⁴ Cherry, s. 22.

⁴⁵ Kieran Van Den Bergh, “Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie” *Revue de droit du travail*, 2018, s. 318. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 717.

tabanlı çalışma ilişkisinin anlaşılabilmesi amacıyla, bu çalışma modelinin işleyişi ve türleri ile çalışanlara, tüketicilere ve genel olarak topluma sağladığı yararlar ile neden olduğu sorunlar üzerinde durulacaktır⁴⁶. Ardından platform çalışmalarına ilişkin karşılaştırmalı hukuktaki gelişmeler ele alınarak, özellikle dijital platform çalışanlarının hukuki statüsü, karşılaştırmalı hukukta verilen yargı kararları ve bu konuda yapılan yasal düzenlemeler de dikkate alınarak açıklanacak, toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bakımından dijital platform çalışanlarının hukuki statüsü irdelenecektir. İkinci bölümde ise bireysel ve toplu iş hukuku ile sosyal güvenlik hukuku bakımından Türk hukukunda dijital platform tabanlı çalışma ilişkisi incelenerek, bu çalışma modelinin yasal güvenceye kavuşturulmasına yönelik önerilerimize yer verilecektir.

Öte yandan belirtmek isteriz ki, bu çalışmanın önerisi dijital iş platformlarının kapatılması veya ülkemizde bu tarz platformların faaliyetinin engellenmesi değildir. Böyle bir öneri her şeyden önce globalleşen pazar ve dijital ekonomiyle birlikte giderek kaybolan sınırlar karşısında gerçekçi değildir. Bunun gibi, dijital iş platformlarının ekonomimize katabileceği değerler, yaratacağı istihdam, sundukları ürün ve hizmetlerden herkesin daha kolay ve etkili bir biçimde yararlanabilmesini mümkün kılan kullanıcı dostu sistemleri göz ardı edilmemeli, bu imkânlardan en iyi şekilde faydalanılmalıdır. Ne var ki, bu yeni ekonomik modelin herkesin yararına işleyebilmesi için, dijital iş platformlarının bir yandan işçilik maliyetlerinden kaçınırken; diğer yandan işletme risklerini çalışanların üzerine yükleyerek onları güvencesiz olarak çalıştırmalarının önüne geçilmeli, çalışanlar ve platformlar arasındaki hassas denge herkesin yararına olacak biçimde yeniden kurulmalıdır. Bu noktada, iş hukukunun, dijital iş platformlarının herkesin yararına, eşit ve adil koşullarda işlemesinde temel rolü üstleneceği ifade edilmelidir⁴⁷.

⁴⁶ Bu çalışmada “*dijital platform tabanlı çalışma ilişkisi*” ifadesi bilinçli olarak tercih edilmiştir. Zira söz konusu çalışma modelinin olan hukuk (*de lege lata*) ve olması gereken hukuk (*de lege ferenda*) bakımından bir “*iş ilişkisi*” olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği bu tezin sonucunda varılacak sonuçlardan biridir.

⁴⁷ Jeremias Prassl, **Humans as a Service**, B. 1, Oxford University Press, Oxford 2018, s. 7.

BİRİNCİ BÖLÜM

DİJİTAL İŞ PLATFORMLARI VE KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA PLATFORM TABANLI ÇALIŞMA İLİŞKİSİ

1. PLATFORM EKONOMİSİ VE DİJİTAL İŞ PLATFORMLARINA GENEL BAKIŞ

1.1. Platform Ekonomisi

Dijital iş platformlarının da içinde yer aldığı platform ekonomisi, bir platform aracılığıyla bireylerin ücretli veya ücretsiz olarak mal, tecrübe ya da hizmetlerini birbirleriyle paylaşımlarına dayanmaktadır⁴⁸. AB ise platform ekonomisini, *“faaliyetlerin, genellikle özel kişiler tarafından sağlanan mal veya hizmetlerin geçici kullanımı amacıyla açık bir pazar yeri oluşturan platformlar tarafından kolaylaştırıldığı iş modeli”* biçiminde tanımlanmıştır⁴⁹. Öğretide yapılan diğer bir tanıma göre, platform ekonomisi internet üzerinden geliştirilen yazılım sayesinde bireylerin seyahat, konaklama, ulaşım, yemek vb. ihtiyaçlarını karşılayabilmek için, yazılımı yöneten şirket tarafından sunulan hizmet sağlayıcıları arasından dilediklerini seçebildikleri platformlardan oluşan bir sistemdir⁵⁰. Bu sistemde, birbirini tanımayan kişiler arasındaki işlemleri güvenilir ve kolay kılmak için dijital mimarileri kullanan internet platformları yer almaktadır⁵¹. Kullanıcılar bu platformlara web veya mobil uygulamalar üzerinden erişim sağlayarak ihtiyaç duydukları varlık, tecrübe veya

⁴⁸ Courcol-Bouchard/Pasquier, s. 812. Andoyan, s. 155. Alpagut, s. 90. Aurélien Fortunato, “La relation contractuelle collaborative”, **RTD Com.**, 2019, s. 19.

⁴⁹ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A European Agenda for the Collaborative Economy, COM/2016/0356 final.

⁵⁰ Begüm Taner Huntürk, “Paylaşım Ekonomisine Hukuki Bir Bakış”, **Paylaşım Ekonomisi**, Akademisyen Kitabevi, Ankara 2018, s. 198.

⁵¹ Charlotte Garden/Nancy Leong, “The Platform Identity Crisis: Responsibility, Discrimination, and a Functionalist Approach to Intermediaries” **The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy**, 2018, s. 450. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 718.

hizmete ulaşabilmekte, kendi bilgi ve tecrübelerini diğer kullanıcılarla paylaşabilmektedir.

Platform ekonomisi, çok farklı normatif ve sosyal statüleri temsil eden ekonomik aktörleri kapsayan geniş bir havuzu içine almaktadır. Bu ekonomide yer alan şirketler, çok farklı amaçlara hizmet etmek üzere tasarlanmıştır. Sıfır veya ikinci el ürünlerin satıldığı alışveriş platformları (*Amazon, Sahibinden* vb.), konaklama platformları (*Airbnb, Couchsurfing* vb.), kitlesel fonlama platformları (*Crowdfon, Buluşum* vb.), sosyal medya platformları (*Instagram, Facebook* vb.), iletişim platformları (*Whatsapp, Clubhouse, Telegram* vb.), bilgi ve deneyim platformları (*Ekşi Sözlük, Tripadvisor, Google News* vb.) ve dijital iş platformları (*Uber, Clickwork, Getir, Banabi* vb.) platform ekonomisi içinde yer alan şirketlere örnektir⁵². Bu nedenle öğretilde, dijital platformlardan tek bir kategori olarak bahsetmenin, tam olarak neyin tanımlandığı veya incelendiği konusunda kafa karışıklığına neden olabileceği haklı olarak ifade edilmektedir⁵³. Bununla birlikte, OECD tarafından platform, internet üzerinden etkileşime giren iki veya daha fazla farklı ancak birbirine bağımlı kullanıcı grubu arasındaki etkileşimi kolaylaştıran dijital bir hizmet olarak tanımlanmaktadır⁵⁴. Kanımızca platform kavramının her bir türdeki platformu kapsama alacak biçimde genel bir tanımının yapılması mümkün değildir. Bu nedenle, çalışmamızda bütün platformları kapsayan bir tanım yapılmaya çalışılmayacak, bunun yerine inceleme konumuzu oluşturan dijital iş platformlarına odaklanılacaktır.

Dijital iş platformları, konaklama platformu aracılığıyla bir taşınmazın kiralanması veya çevrim içi pazar yerlerinde ürün satılması gibi gelir getirici çevrim içi faaliyetlerden farklıdır⁵⁵. Dijital iş platformlarında aracılık edilen veya sağlanan

⁵² Nil Belgin Boyacı, **Dijital Emek Platformları ve Sendikalar**, Türk Metal, Ankara 2020, s. 13. Alpagut, s. 91. Isabelle Desbarats, “Quel statut social pour les travailleurs des plateformes numériques? La RSE en renfort de la loi”, **Droit social**, 2017, s. 971. Carissa Laughlin, "Arbitration Clause Issues in Sharing Economy Contracts", **Journal of Dispute Resolution**, C. 2017, S. 1, 2017, s. 199-200. Julien Billarant, **Pour une approche nouvelle du rapport de subordination en droit privé suisse du travail**, Ed. Jean-Philippe Dunand, Pascal Mahon, Schulthess Editions Romandes, Neuchâtel 2020, p. 1077. Hazal Tolu Yılmaz, “Platform Çalışanlarının Algoritmik Yönetiminde İtibar Profillerinin Yeri Ve Büyük Veri”, **Gelişen Teknolojiler ve Hukuk III: Büyük Veri**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 125-166, s. 129.

⁵³ De Stefano/Aloisi, s. 7.

⁵⁴ OECD, **Measuring the Digital Transformation A Roadmap for the Future: A Roadmap for the Future**, OECD Publishing, Paris 2019, s. 198.

⁵⁵ Konaklama platformlarında, hizmet sağlayıcı ve platform arasında bağımlılık ilişkisi bulunmadığı, bu tür platformlar bakımından asıl meselenin hizmet sağlayıcı ve kullanıcı arasındaki hukuki ilişkinin alt kira sözleşmesi mi yoksa konaklama sözleşmesi mi olduğu konusunda bkz. Billarant, p. 1195.

asıl şey iş gücüdür. Diğer bir ifadeyle, dijital iş platformlarının diğer platformlardan temel farkı, platform üzerinden ticareti yapılan şeyin sermayeden ziyade emek olmasıdır⁵⁶. Bu çalışmada da yalnızca iş hukuku bakımından önem taşıyan dijital iş platformları incelenerek, platform ekonomisi, dijital iş platformları boyutuyla ele alınacaktır.

Platform ekonomisi yerine “*talep üzerine ekonomi*”, “*paylaşım ekonomisi*”, “*gig ekonomi*” ile “*iş birlikçi ekonomi*” ifadeleri de kullanılmaktadır⁵⁷. Bununla birlikte tüm bu ifadelerin, aynı anlamı taşıdığını söylemek zordur. Talep üzerine ekonomi, tüketicilerin ihtiyaç duydukları mal veya hizmet taleplerinin teknoloji şirketleri tarafından doğrudan karşılandığı ekonomik faaliyetleri ifade etmektedir. Öğretide, talep üzerine ekonominin, yalnızca platform üzerinden gerçekleşenleri değil, teknolojik gelişmelerin yol açtığı her türlü istikrarsız çalışma ilişkilerini kapsadığından, platform ekonomisinden daha geniş bir anlamı olduğu ifade edilmektedir⁵⁸.

Paylaşım ekonomisi ve iş birlikçi ekonomi ise platform ekonomisine kıyasla daha dar bir anlama sahiptir. Paylaşım ekonomisi, aksi halde tek başına tüketilemeyecek kaynakların paylaşımını kolaylaştıran, eşler arası bir ağ sistemi olarak tanımlanabilir. Bir faaliyetin paylaşım ekonomisi altında değerlendirilebilmesi için, eşler arası (*peer to peer*) bir faaliyet olması ve paylaşım amacı taşıyor olması gerekmektedir. Paylaşım ekonomisinde amaçlanan yürütülen faaliyetten gelir elde etmek değil, sahip olunan kaynakları daha etkin bir biçimde paylaşmaktır. Paylaşım ekonomisinin kapsamı daha dar olduğundan, platform ekonomisinde yer alan bazı platformların paylaşım ekonomisi adı altında tanımlanmaya çalışılması eleştiriye

⁵⁶ European Commission, **Second phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work**, SWD (2021) 143 Final, Brussels, 15 June 2021, s. 8.

⁵⁷ Santos Silva, s. 2. De Stefano/Aloisi, s. 7. Andoyan, s. 155. Miriam A. Cherry, “The Sharing Economy and the Edges of Contract Law: Comparing U.S. and U.K. Approaches”, **George Washington Law Review**, C. 85, S. 6, Kasım 2017, s. 1811. Alpagut, s. 91. Boyacı, s. 7. Görmüş, s. 229. Erdut, s. 30. Emmanuel Dockès, “Le salariat des plateformes à propos de l’arrêt TakeEatEasy”, **Le Droit Ouvrier**, S. 846, Janvier 2019, s. 9. Sevil Doğan, ““Uber” Platformu Çalışanlarının Hukuki Statülerine İlişkin Yaklaşımlar”, **Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 5, S. 1, 2020, s. 1125. Elizabeth J. Kennedy, “Employed by an Algorithm: Labor Rights in the On-Demand Economy”, **Seattle University Law Review**, C. 40, S. 3, 2017, s. 992. Alex Kirven, “Whose Gig Is It Anyway: Technological Change, Workplace Control and Supervision, and Workers' Rights in the Gig Economy”, **University of Colorado Law Review**, C. 89, S. 1, 2018, s. 258. Billarant, p. 1065. Ömer Ünal/Hasan Ejder Temiz, “Gig Ekonomisi Bağlamında İş İlişkinin. Değişen Yüzü: Uber Örneği”, **Çalışma ve Toplum**, S. 72, 2022, s. 170.

⁵⁸ Andoyan, s. 155. Boyacı, s. 11.

açıktır⁵⁹. Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, dijital platformların paylaşım ekonomisi altında değerlendirilmesinin altında yatan neden, paylaşım, iş birliği gibi ifadelerle, ücret karşılığı iş görme kavramından uzaklaşmak ve ücret karşılığı yapılması gereken işleri toplumsal dayanışma, paylaşım gibi ifadelerle açıklamaya çalışmaktadır⁶⁰. Gerçekten de bir kişinin kendi işi için zaten katlanacak olduğu masrafları, diğer kişilerle paylaşarak azaltmasını amaçlayan birtakım platformlar dışında⁶¹, dijital iş platformları üzerinden çalışan kişilerin birçoğu gördükleri iş karşılığında gelir elde etmeyi amaçlamaktadır⁶². Bunun yanında, çoğu platform da ortak varlıkların paylaşımını kolaylaştırmaktan ziyade, platform üzerinden sunulan birtakım hizmetlerin ticari amaçlarla koordinasyonunu yürütmektedir⁶³. Örneğin *Uber*, aynı yere gitmek isteyen iki kişinin yolculuk masraflarını paylaştıkları bir platform olmaktan ziyade, bir sürücünün yolcuyla gelir elde etmek amacıyla bir yerden başka bir yere götürdüğü, platformun da ticari amaçla bu işi organize ettiği ve yönettiği bir yapıya sahiptir. Bu sebeple, platformların gerçek amaçlarını gizleyecek şekilde paylaşım kavramı altında değerlendirilmemeleri gerekmektedir⁶⁴.

İş birlikçi ekonomi kavramı için de paylaşım ekonomisi kavramı için yapılan açıklamalar geçerlidir⁶⁵. Bu itibarla, platform ekonomisinde yer alan tüm platformların iş birliğine dayandığını, eşler arası faaliyetleri konu aldığını söylemek ve bu platformların tümünü iş birlikçi ekonomi adı altında değerlendirmek mümkün değildir. Paylaşım ekonomisi ve iş birlikçi ekonomi hakkında yayınladığı bir köşe yazısında *Financial Times* yazarı *Sarah O'Connor* da haklı olarak bu ifadelerin kendisini rahatsız ettiğini şu şekilde dile getirmiştir: “*Burada tam olarak ne paylaşılıyor? Kim kiminle iş birliği yapıyor? Upwork’teki bağımsız çalışanlar, benim yeteneklerimi Financial Times ile paylaştığımdan daha fazlasını paylaşmıyorlar. Airbnb ev*

⁵⁹ Ayhan Görmüş, “Gig Ekonomisinde İstihdam ve Endüstri İlişkileri: İstihdam Statüsünden Kaynaklanan Zorluklar”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C. 20, S. 2, 2020, s. 229.

⁶⁰ Prassl, s. 43.

⁶¹ Örneğin, ülkemizde de faaliyet gösteren *BlaBlaCar* vb. yolculuk paylaşımı yapılan platformlar, kendisi de belli bir yere gidecek olan ve bu işi gelir getirici bir faaliyet olarak yapmayan sürücülerin, yolculuk masraflarının aynı yere gitmek isteyen diğer yolcularla paylaşmasını amaçlamaktadır. *Coachsrfing* gibi platformlar ise, platforma kayıtlı olan kullanıcıların kısa süreli ziyaretlerde birbirlerinin evinde bedelsiz olarak misafir olmalarına imkân tanımaktadır.

⁶² Prassl, s. 43. Cherry, *Sharing Economy*, s. 1813.

⁶³ Boyacı, s. 9.

⁶⁴ Andoyan, s. 155.

⁶⁵ Andoyan, s. 155.

sahipleri, misafirleriyle Marriott International'ın müşterileriyle yaptığı iş birliğinden fazla iş birliği yapmıyorlar.”⁶⁶

Öte yandan iş birlikçi ekonominin söz konusu olması için işin bir platform üzerinden görülüyor olması da gerekli değildir. Diğer bir ifadeyle, iş birlikçi ekonomi dijital platformlar üzerinden yürütülen faaliyetler yanında dijital platformların aracılığı olmaksızın yürütülen ve iş birliğine dayalı diğer faaliyetleri de kapsayan ve bu yönü itibariyle platform ekonomisinden daha geniş bir kavramdır⁶⁷.

Gig ekonomi ise, çalışanların yalnızca belli bir görevi tamamlamak veya kısa süreli bir işi yerine getirmek için çalıştıkları işleri konu almaktadır. Süreklilik arz etmeyen, kısa süreli, geçici işler “gig” olarak adlandırılmaktadır⁶⁸. Ne var ki, birçoğu böyle olmakla birlikte platform ekonomisi içinde yer alan platformların tamamında kısa süreli ve geçici işler ifa edilmemektedir. Uzun zaman alan işlerin görüldüğü platformlar da vardır. Bu yönüyle gig ekonomi, platform ekonomisinden daha dar bir kapsama sahiptir⁶⁹. Açıklanan tüm bu nedenlerle, çalışmamızda platform ekonomisi ifadesi tercih edilmiştir.

1.2. Dijital İş Platformlarının Doğuşu

İş hukukunun ortaya çıktığı günden bugüne her teknolojik gelişmede, işin geleceğinin nasıl olacağı, teknolojinin işçilerin işlerini ne yönde değiştireceği, hangi yeteneklerin gereksiz, hangilerinin vazgeçilmez hale geleceği ve en önemlisi işçilerin çalışma koşullarının daha iyiye mi yoksa daha kötüye mi evrileceği tartışılmıştır. Birinci Sanayi Devrimi'nden bugüne teknolojik gelişmelere dayalı yeni buluşlar, farklı üretim yöntemleri, işletmelerin organizasyonel yapılarındaki değişiklikler ve ortaya çıkan atipik istihdam modelleri, her seferinde iş hukukçularını cevabı hiç de kolay olmayan “işin geleceği” sorusuna cevap aramaya itmiştir⁷⁰.

⁶⁶ Sarah O'Connor, **The gig economy is neither ‘sharing’ nor ‘collaborative’**, Financial Times, 14.06.2016. <https://www.ft.com/content/8273edfe-2c9f-11e6-a18d-a96ab29e3e95> E.T. 22.10.2020.

⁶⁷ Boyacı, s. 10.

⁶⁸ Gig kavramı ilk olarak, ABD’de kafe ve bar gibi mekanlar tarafından çalıştırılan caz sanatçılarının tek seferlik performanslarını tanımlamak için kullanılmıştır. Ünal/Temiz, s. 174.

⁶⁹ Boyacı, s. 11.

⁷⁰ Degryse, s. 11. Hubert Bouchet, “À l’épreuve des nouvelles technologies: le travail et le salarié”, **Droit social**, 2002, s. 78. Barhélémy/Cette, s. 11. Fabre, s. 547. Rüdiger Krause, “Numérisation du monde du travail: défis et besoin de réglementation en droit allemand”, **Revue de droit du travail**, S. 10, 2016, s. 640.

Birinci Sanayi Devrimi sonrasında, İngiliz tekstil işçileri işsiz kalma korkusuyla çalıştıkları fabrikalardaki tekstil makinelerini parçalamışlar, *Nottinghamshire*'da başlayarak tüm ülkeye yayılan bu isyan, günümüzde teknoloji karşıtlığını ifade etmek için kullanılan “*Ludizm*” adını almıştır. Bu isyanlar üzerine İngiliz Avam Kamarası tarafından buhar makinesinin keşfinin iş hayatına etkileri konusunda bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda, İngiltere’de son on yılda buhar makinesi sayısının iki binden on bine çıktığı, ancak aynı süre içinde istihdam oranının da %20 arttığı tespit edilmiştir. Buna karşılık araştırmada ulaşılan en dikkat çekici sonuç; buhar makinesinin üretimde kullanılmasıyla birlikte zanaatkar sayısı giderek azalmış, işçi sınıfına mensup kişilerin giderek artmış olduğudur⁷¹.

Birinci Sanayi Devrimi’ni, XIX. yüzyılın sonlarında kimya, elektrik, petrol ve çelik sanayilerindeki gelişmeler sonucu ortaya çıkan, özellikle içten yanmalı motorların, elektriğin, çelikten gemilerin, otomobil üretiminin, telefon ve telgrafın gelişmesiyle kendini gösteren ve birinci ile kesin bir ayrımı olmadığı için, teknolojik devrim de denen İkinci Sanayi Devrimi izlemiştir⁷². Bu dönemin en önemli özelliği Taylorist yönetimi örnek alan Fordist üretim tarzına geçiştir⁷³. Taylorist yönetim, ilkeleri *Frederick Taylor* tarafından 1911 yılında yayınlanan “*Bilimsel Yönetimin İlkeleri*” adlı kitapla ortaya konulan, bir işletmede etkinliğin sağlanabilmesi için işçilerin sıkı gözetim ve denetime tabi tutulmaları, görev tanımlarının açık ve sınırları belli şekilde yapılması, işlerin küçük parçalara ayrılması ve işçinin daha çok çalışmasını sağlamak için ücretin yapılan işe göre parça başına belirlenmesi gerektiğini ileri süren yönetim biçimidir⁷⁴. Dolayısıyla bu dönem, seri üretim bantlarında sürekli olarak rutin işleri yapan işçilere sahne olmuştur⁷⁵. Üstelik bu kişiler geçmişteki gibi erkeklerden ibaret olmayıp kadınlar ve hatta küçük yaştaki çocuklar

⁷¹ Degryse, s. 14-15.

⁷² Türkiye Bilimler Akademisi, Türkçe Bilim Terimleri Sözlüğü, 2020. Çiğdem, s. 163. Jacques Clesse/Quentin Cordier/Fabienne Kéfer, “Le statut social des travailleurs de plateformes numériques”, **Enjeux et défis juridiques de l’économie de plateforme**, Anthemis, 2019, s. 138. Çelik, s. 5.

⁷³ Fordist üretim, ilk kez 1914 yılında *Henry Ford*’un otomobil fabrikalarında kayan montaj hakkının kullanıldığı yeni bir üretim metodudur. Yamakoğlu, s. 19.

⁷⁴ Frederick Winslow Taylor, **Principals of Scientific Management**, Harper & Brothers 1919, s. 39, 65-66.

⁷⁵ Nurgül Keleş Tayşir, “Türkiye’de Fordist Üretim Krizinin Ortam Koşulları Bağlamında İncelenmesi”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, C. 16, S. 32, 2018, s. 48. Ege Börteçin, “4. Endüstri Devrimi Kapıda mı?”, **Bilim ve Teknik Dergisi**, Mayıs 2014, s. 28. Seri üretim bantlarının ilk olarak otomotiv sektöründe ortaya çıktığı düşünüldüğünde, gig ekonominin de *Uber*, *Lyft* gibi şirketlerle yine aynı sektörde ortaya çıkmış olması ilgi çekicidir. Cherry, Transportation, s. 184.

da çalıştırılmıştır⁷⁶. Bu dönemde güç, deneyim ve know-how sahibi erkeklerin istihdamı azalmış, buna karşılık pazarlık gücü çok daha az olan çocuk ve kadın işçilere olan talep artmıştır. Makine kullanımı ve seri üretime bağlı olarak işler parçalanır, basitleşir ve monotonlaşırken, işçiler niteliksizleşmiştir. Bunun sonucunda, işçilerin işveren karşısındaki pazarlık güçleri giderek azalmıştır⁷⁷. İlk iş kanunlarının, kadın ve çocukların korunmasına yönelik olmasının nedeni budur⁷⁸. Bu dönemdeki teknolojik gelişmelerin diğer bir etkisi ise, makinelere yapılan yatırımın kendini amorti etmesi amacıyla çalışma yoğunluğu ve hızının artırılarak, işçilerin kendi güçlerinin ötesinde gece gündüz çalıştırılmalarıdır. Öyle ki, çalışma saatlerine getirilen sınırlamalardan sonra dahi işverenler, en üst düzeyde üretiminin sürdürülebilmesi amacıyla makinelerin hızlarını arttırmışlar ve işçileri daha süratli çalışmaya zorlamışlardır⁷⁹.

İkinci Sanayi Devrimi sırasında elektrik ve telgrafın kullanımının yaygınlaşması ile telefonun keşfi gibi bilimsel bilgi tabanlı iletişim teknolojilerindeki gelişmeler bir sonraki sanayi devrimi olan Üçüncü Sanayi Devrimi'ne zemin hazırlamıştır⁸⁰. II. Dünya Savaşı'ndan sonra nükleer enerji, bilgi ve iletişim teknolojileri, mikro elektronik, fiber optik, lazer gibi teknolojilerin üretimde yarattığı önemli gelişmeler Üçüncü Sanayi Devrimi olarak adlandırılmaktadır⁸¹. Bu dönemde programlanabilir makineler üretimde kullanılmaya başlanmış ve Fordist üretimden Post-Fordist üretime geçilmiştir. Bilgisayarlar ve otomasyon sistemleriyle birlikte üretim kolaylaşarak, emek yoğun teknolojiden, bilgi yoğun teknolojiye geçiş yaşanmış ve insan emeğine olan ihtiyaç görece olarak azalmıştır⁸². Bu dönemde kullanılmaya başlanan internet sayesinde dünya küreselleşme olgusu ile karşılaşmıştır⁸³. Küreselleşme sonucunda işletmelerin varlıklarını sürdürebilmek için uluslararası sahada da birbirleriyle rekabet

⁷⁶ Degryse, s. 14-15. Yamakoğlu, s. 18. Marx'a göre de makinelerin kas gücünün yerini almasıyla birlikte, kapitalistler için bedensel gelişimini henüz tamamlamış, hafif kas gücüne sahip, fakat uzuvları daha esnek olan çocuk işçileri istihdam etmek daha çok tercih edilir olmuştur. Karl Marx, **Kapital**, Eriş Yayınları, C. 1, 2003, s. 343-344.

⁷⁷ Bu konuda Henry Ford'un meşhur bir deyişini hatırlatmakta fayda vardır: "*Cıvata takan adam somunu takmaz. Somunu takan adam onu sıkımsaz!*" Henry Ford, **My life and work**, Newyork, Garden City, 1922, s. 83, akt. Degryse, s. 17.

⁷⁸ Ojeda Aviles Antonio, s. 48-49. İngiltere'de Sir Robert Peel tarafından hazırlanan, çocukların tehlikeli ve sağlıksız yerlerde ve uzun sürelerle çalıştırılmalarına müdahale eden 1802 tarihli Kanun, modern iş hukukunun başlangıcı olarak kabul görmektedir. Süzek, s. 10. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 37.

⁷⁹ Degryse, s. 16.

⁸⁰ Özkan/Al/Yavuz, s. 130. Yarman/Denemeç, s. 2. Çiğdem, s. 163.

⁸¹ Türkiye Bilimler Akademisi, Türkçe Bilim Terimleri Sözlüğü, 2020.

⁸² Hubert Bouchet, s. 78. Çelik, s. 9.

⁸³ Özkan/Al/Yavuz, s. 130-131.

etmek durumunda kalmaları, işçiler kadar işletmelerin de korunması gerektiği yönünde bir eğilimi ortaya çıkarmıştır. Bu dönemde ülkeler arasındaki rekabet dengesini koruyabilmek amacıyla uluslararası çalışma standartlarının oluşturulması da önem kazanmıştır⁸⁴. Ayrıca doğal kaynakların sınırsız olmadığı fark edilerek, yeşil ekonomi, yenilenebilir enerji, elektrikli araçlar gibi alanlara yatırım yapılmaya başlanmıştır⁸⁵. Bu dönemin iş hukuku alanındaki etkisi ise, bilişsel faaliyetleri yürütebilecek nitelikli, piyasanın koşullarına çabucak uyum sağlayabilen, esnek ve daha güvencesiz koşullarda çalışan iş gücüne ihtiyaç duyulmaya başlanması ve iş hukukunda esnekleşme ile atipik iş ilişkilerinin ortaya çıkmasıdır⁸⁶.

Son olarak, Dördüncü Sanayi Devrimi'nde, insan ile makinenin birleştirilmesini amaçlayan, diğer bir ifadeyle insanın beyin gücü ile makinenin kol gücünün bir arada çalışacağı, insan-makine iş birliğini gerçekleştirecek yeni bir üretim yöntemine yönelik çalışmalar başlamıştır⁸⁷. Endüstri 4.0, çağdaş otomasyon sistemleri, veri alışverişleri, yapay zekâya dayanan üretim teknolojileri, akıllı telefon uygulamaları ve internet platformları, üç boyutlu yazıcılar, akıllı araç ve fabrikalar, nesnelerin interneti, robotik, büyük veri, siber güvenlik gibi kavramları kapsayan bir değerler bütünüdür⁸⁸. Dördüncü Sanayi Devrimi'nin akıllı fabrikaları, sensörler ve diğer bütünleşik bilgisayar sistemleri sayesinde birbirleriyle iletişim kurabilen, aralarında koordine

⁸⁴ Yamakoğlu, s. 24.

⁸⁵ Dulay Yangın, s. 1213.

⁸⁶ Nicola Countouris, "La gouvernance par les algorithms et le récit alternatif du travail", **Le Travail au XXI^e Siècle**, sous la direction de Alain Supiot, LGDJ, 2019, s. 89. Deakin, s. 1. Dockès, Pouvoir, s. 620. 4857 sayılı İş Kanunu'un genel gerekçesinde bu husus "Ülkemizde 1475 sayılı İş Kanunu döneminin başladığı yıllarda tarihsel bir rastlantı olarak dünyada yeni bir teknolojik devrim çalışma hayatını yakından etkilemeye başlamıştır. Bu devrimin simgesi mikro elektronik teknolojisidir. Üretim alanlarının tümüne yaygın bir biçimde giren bu teknoloji, bilgileri toplama, bunları stok etme ve istenildiği zaman hemen kullanılabilir hale getirme olanağını vermektedir. Üretimde bilginin öneminin sermayenin önüne geçmesi, çalışanların vasıf derecelerinin beden işçiliğinden fikir işçiliğine kayması, küresel rekabetin esnekleşme olgusunu zorunlu olarak gündeme getirmesi çalışma hayatını yakından etkilemektedir. Kuşkusuz bu yeni teknoloji tıpkı 18. yüzyılda başlayan ve 19. yüzyılda sosyal ve siyasal yapıyı değiştiren sanayi devrimi gibi insanlık tarihinde bir dönüm noktasıdır. Sanayi devrimi, iletişim olanaklarının kısıtlı olması nedeniyle etkilerini ancak yüz yıllık bir süreç içinde ortaya çıkarabilmiş iken, bilgisayar teknolojisi çok kısa sürede tüm dünyada etkilerini göstermiştir. Nitekim bu yeni teknoloji nedeniyle yeni çalışma türleri hızla yaygınlaşmış, işin düzenlenmesinde yepyeni model ve uygulamalar ortaya çıkmıştır. Kısmi süreli, çağrı üzerine çalışmalar, ödünç iş ilişkileri, iş paylaşımı modelleri, belirli süreli hizmet sözleşmelerinin ve alt işveren uygulamalarının yaygınlaşması bu değişimin sadece bazı örnekleridir. Bunlar gibi işsizliğin artık sadece gelişmekte olan ülkelerin bir sorunu olmaktan çıkarak evrensel bir boyut kazanması, buna karşılık ulusal ve uluslararası mevzuatın tasfiye etmeye çalıştığı özel istihdam bürolarının yasalarla düzenlenerek yeni işlevlere kavuşturulması da yaşanmakta olan değişimler arasında belirtilebilir" şeklinde ifade edilmiştir. Türk-İş 4857 sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, Türk-İş, Ankara Ocak 2010, s. 74-75.

⁸⁷ Özkan/Al/Yavuz, s. 127. Çiğdem, s. 164.

⁸⁸ Çiğdem, s. 161.

olarak üretim sürecini optimize edebilen fabrikalardır. Bu dönemde, endüstriyel işletmeler, makinelerini, fabrikalarını, depolama tesislerini ve tedarik zincirlerini siber-fiziksel sistemler aracılığıyla birbirine bağlayabilecek ve kontrol edebilecektir⁸⁹. Bu sayede üretim maliyetleri ve üretimde harcanan enerji azalırken; üretimin miktarı, kalitesi ve hızı artacaktır⁹⁰.

Bu noktada insan ve robotun bir araya getirilmesi fikrinin aslında oldukça eski olduğundan ve bu düşüncenin platform tabanlı çalışma ilişkisine de ilham verdiğinden bahsetmek gerekir. 1770 yılında Viyanalı mühendis *Wolfgang von Kempelen* dünyanın ilk tam otomatik satranç robotunu (*the Turk*) icat etmiştir. Makine, üstüne bir satranç tahtasının yerleştirildiği büyük bir kabinin arkasında oturan, Türk kaftanı giyen ve türban takan bir insan modelindedir. *The Turk*, senelerce satranç turnuvalarına katılmış; *Napoleon Bonaparte* ve *Edgar Allen Poe* gibi isimleri yenilgiye uğratmıştır. Sonraları kabinin içinde bir insan olduğu ve makinenin bu kişi tarafından yönlendirildiği anlaşılmıştır. Dijital iş platformlarının öncüsü ve Amazon tarafından başlatılan bir girişim olan *Amazon Mechanical Turk* de bu satranç robotundan esinlenerek tasarlanmıştır. Amazon'un genel müdürü *Jeff Bezos*, şirketin vizyonunu kitap, market ürünü ve hatta drone satmaktan öteye taşımak yönünde bir adım atmış ve bu girişim bugün dünyada pek çok insanın geçimini sağladığı ve adını yukarıda bahsettiğimiz satranç robotundan alan bir dijital iş platformu olan “*Amazon Mechanical Turk*”ün kurulmasıyla sonuçlanmıştır⁹¹.

AMT'nin kurulmasına giden sürecin açıklanması, platform tabanlı çalışmaların altında yatan mantığın anlaşılması bakımından faydalıdır. Amazon, dünyanın lider web hizmet sağlayıcılarından biri olmak amacıyla, önce kendi sahip olduğu sunucuları diğer şirketlere kiralamaya başlamıştır⁹². Böylece şirketler kendi sunucularını satın

⁸⁹ Çelik, s. 11.

⁹⁰ Börteçin, s. 27.

⁹¹ Prassl, s. 1. Clesse/Cordier/Kéfer, s. 145-146.

⁹² Aurore Chaigneau/Thomas Pasquier, “Capital, Travail et Entreprise Numerique”, **À Droit Ouvert**, mélanges en l'honneur d'Antoin Lyon Caen, Dalloz, Paris 2018, s. 189. Bulut altyapısı ve bilgi işlem hizmetleri temelde üç türden oluşmaktadır. Bunlardan ilki, *Amazon Web Services* (AWS), *Microsoft Azure* ve *Google Compute Engine* gibi şirketlerin kiralayabileceği donanım, sunucu, bulut depolama alanları sunan altyapı hizmetleridir. Diğer, işletim sistemleri, programlama dili ve geliştirme araçları, veri tabanı yönetimi ve web sunucuları gibi bileşenleri sağlayan bulut bilişim hizmetleridir. Bunlara, *AWS Elastic Beanstalk*, *Microsoft Azure*, *Google App Engine* örnek verilebilir. Sonuncusu ise, kullanıcılara bir kullanıcı arayüzü aracılığıyla internet üzerinden sunulan yazılım veya uygulamalardır. *Dropbox* ve *Google apps* bunlara örnektir. ILO, **The role of digital labour platforms in transforming the world of work**, World Employment and Social Outlook, ILO Flagship Report, 2021, s. 35.

almak yerine organizasyonlarını Amazon'dan kiraladıkları sunucular üzerinden kurmaya başlamışlardır. Bu girişimden sonra Amazon, e-ticaret sitesinde kullanılan algoritmaların fotoğrafların etiketlenmesi, ürün bilgilerinin girilmesi, hangi ürünlerin iki kere listelendiğinin belirlenmesi gibi basit işlemleri yapmakta yetersiz kaldığını fark ederek, 2005 yılında söz konusu işlerin dış kaynak kullanımı ile insanlara yaptırılması için ikinci bir internet platformu AMT'yi kurmuştur⁹³. Bu platform sayesinde dünyanın her yerinden kullanıcılar sisteme giriş yaparak, Amazon için çalışabilir hale gelmişlerdir. Şirket sonrasında tıpkı sunucularını başka şirketlere kiraladığı gibi, AMT'yi de başka şirketlerin kullanımına açmıştır. Böylece çok sayıda şirket ihtiyaç duyduğu işi AMT platformu üzerinden çalışan kişilere gördürmeye başlamıştır. Bu süreç sonunda iş gücünün internet platformları üzerinden dışsallaştırılabileceği anlaşılarak, bir insan topluluğu tarafından birkaç dakikada görülebilen ve karşılığında sadece birkaç kuruş ödenen “*mikro iş*” kavramı hayatımıza girmiştir⁹⁴. Bu sayede, örneğin yüzlerce işçinin haftalarca çalışması sonucunda tamamlanabilecek bir iş (veri girişi gibi) binlerce bağımsız çalışan tarafından iki günde tamamlanabilir hale gelmiş ve mikro iş platformlarının sayısı giderek artmıştır⁹⁵.

Jeff Bezos'un platformun adını *Kempelen*'in yaptığı satranç robotundan esinlenmesinin bir nedeni vardır. Zira bu sistemde de tıpkı *Kempelen*'in satranç robotunun içindeki insan gibi, bir yazılımın arkasında asıl işi yürüten ve yapay zekâyı eğiten insanlar, diğer deyişle “*yapay yapay zekâlar*” bulunmaktadır⁹⁶. Bunu tüketicileri, işletmeleri ve çalışanları bir araya getiren diğer platformlar izlemiş ve dijital platform tabanlı çalışma, kısa zamanda global bir fenomen haline gelmiştir. Günümüzde faaliyet göstermekte olan dijital iş platformlarına, *Uber*, *Lyft* gibi ulaşım platformları, *Deliveroo*, *Foodora*, *Getir*, *Banabi* gibi teslimat platformları, *Helping*, *TaskRabbit*, *Armut* gibi gündelik işlerin görüldüğü platformlar örnek verilebilir. Bu itibarla, dijital platform tabanlı çalışma ilişkileri değerlendirilirken, görünüşte olanın ötesine bakmak ve bu platformların en önemli ürünlerinin kullanıcılarına sundukları iş gücü olduğunu unutmamak gerekir. *Prassl*'ın da dediği gibi satranç robotu *the Turk*'ün

⁹³ Lilly Irani, “Difference and Dependence among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk”, *South Atlantic Quarterly*, C. 114, S. 1, 2015, s. 225. ILO, Platforms, s. 36. Luca Ratti, “Online Platforms and Crowdwork in Europe: A Two-Step Approach to Expanding Agency Work Provisions”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, C. 38, S. 3, Spring 2017, s. 479.

⁹⁴ Prassl, s. 2. Mason, s. 114. Doğan Yenisey, İşyeri, s. 170. Erdut, s. 42. Clesse/Cordier/Kéfer, s. 146. Doğan, Uber, s. 1126. Kirven, s. 258.

⁹⁵ ILO, Platforms, s. 37. Doğan Yenisey, İşyeri, s. 172.

⁹⁶ Prassl, s. 6.

kabininde satranç oynayan o gizli satranç oyuncusu daima akılda tutulmalıdır. Zira telefon, tablet veya bilgisayarlardan verdiğimiz her siparişte, aldığımız her hizmette arkada bir yerde, birileri iş görmektedir⁹⁷.

Endüstri 4.0 ve dijitalleşmeye bağlı olarak son dönemde yaşanan gelişmeler, geleneksel işçi sınıfının giderek azaldığı ve “*prekarya*” denen yeni bir sınıfın ortaya çıktığı bir devre sahne olmaktadır⁹⁸. Prekaryalaşmanın boyutu ise, özellikle platform tabanlı çalışmalarda dikkat çekici seviyededir⁹⁹. Dijital iş platformları, hukukun henüz uyum sağlayamadığı hızlı bir değişime neden olmakta, iş görme modellerini temelden değiştirmekte, istihdamı dışsallaştırmakta ve güvencesizleştirmekte, işleri hızlandırmakta, parçalamakta, basitleştirmekte ve bu yeni sistem kendi kazanan ile kaybedenlerini yaratmaktadır¹⁰⁰. Çalışmamızın devamında detaylı olarak açıklanacak olmakla birlikte, erken bir sonuç olarak söyleyebiliriz ki, bulunduğumuz çağın kaybedenleri; platform çalışanlarıdır¹⁰¹.

Bu konuda hukukçuları, ekonomistleri, sosyologları bir çözüm aramaya iten sorun, tarihsel olarak hem çok tanınmış hem çok yenidir. Zira Birinci ve İkinci Sanayi Devrimleri sonrasında Fordist modelde çalışan işçilerin yaşadığı mağduriyetlerin çok benzerlerini bugün platform çalışanları yaşamaktadır. Ücretlerin arz ve talep yasalarına terk edilmesi, işlerin küçük parçalara ayrılması, basitleştirilmesi ve monotonlaşması, çalışanların daha çok çalışmalarını sağlamak için ücretin parça başına belirlenmesi, bu kişilerin giderek daha da süratli çalışmaya zorlanması bunlara örnektir. Dolayısıyla, dijital platform tabanlı çalışma modelinin iş hukuku alanında

⁹⁷ Prassl, s. 6.

⁹⁸ Gundt, s. 75. Miguel Rodríguez/Piñero Royo, “Spain”, **The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective**, Ed. Isabelle Daugareilh, Christophe Degryse, Philippe Pochet, ETUI, Working Paper 2019.10, s. 93. Cherry, Transportation, s. 192. Prekarya kavramı, “*precarious*” (güvencesiz) ve “*proleteriat*” (proletarya) kelimelerinden gelmektedir. Bu kavram için bkz. Guy Standing, **Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf**, (Çeviren: Ergin Bulut), 2. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul 2015, s. 21-30. Alphan Telek, **Artık Hepimiz Prekaryayız: Tehlikeli ve Umutlu Gelecek**, B.1, NotaBene Yayınları, İstanbul 2020, s. 23-27.

⁹⁹ Cherry, Transportation, s. 193. Arthur Jan, “Livrer à vélo...en attendant mieux”, **La nouvelle revue du travail**, S. 13, 2018, s. 6.

¹⁰⁰ Degryse, s. 19. Andoyan, s. 165. Çiğdem, s. 172. İşlerin küçük parçalara ayrılarak basitleştirilmesi suretiyle vasıfsız işçilerin yapabileceği hale getirilmesi Taylorist yönetimin endüstriyel işlemleri vasıfsızlaştırma yönteminin dijital dünyadaki görünüş biçimidir. Boyacı, s. 16.

¹⁰¹ Emanuele Menegatti, “A Fair Wage for Worker On-Demand via App”, **Working in Digital and Smart Organizations**, 2018, s. 68. Çalışmamızda “*platform çalışanı*” terimi bilinçli olarak tercih edilmiştir. Bu terim, söz konusu kişilerin yasal istihdam durumlarından (işçi, serbest meslek sahibi veya herhangi bir üçüncü kategoride sayılmalarından) bağımsız olarak, bir dijital iş platformu üzerinden kullanıcılara hizmet sunan bireyleri ifade etmektedir.

yarattığı sorunlara çözüm ararken, bu sorunların geçmişte işçi sınıfının yaşadığı sorunlarla benzerliğini gözden kaçırmamak gerekmektedir. Bu benzerliklere çalışmamızın devamında yeri geldiğinde değinilecek ve platform tabanlı çalışma ilişkisinin hukuki niteliği ve düzenlenmesi konusundaki açıklamalarımıza yer verilirken, hukukun sosyolojik gerçeklerin tahlili ile toplumsal ihtiyaç ve menfaatlerin tatmini amacına uygun hareket edilmeye çalışılacaktır. Dolayısıyla, platform tabanlı çalışma ilişkisine yönelik önerilerimizi oluştururken hareket noktamız; sosyolojik, ekonomik, tarihsel ve hukuki olarak platform çalışanlarının geleneksel anlamda işçilerle benzer tarafları ve korunma ihtiyaçları olacaktır.

1.3. Dijital İş Platformlarının İş Gücü Piyasasındaki Yeri

Platform üzerinden çalışan kişileri belirlemek için her gün farklı araştırmalar yapılsa da bugün bu kişilerin iş gücü piyasasındaki yeriyle ilgili kesin bir oran vermek ne yazık ki mümkün değildir. Zira yapılan araştırmalar genelde temel gelir kaynağı olarak dijital iş platformları üzerinden çalışan kişileri hesaba katmakta; buna karşılık ikincil gelir kaynağı olarak platformları kullanan kişileri göz ardı etmektedir¹⁰². Bunun gibi, bazı hesapların aktif olmaması, bir kişinin birden çok platformda hesap açabilmesi gibi ihtimaller de dijital iş platformlarının iş gücü piyasasındaki yerini ölçmeyi zorlaştırmaktadır¹⁰³. Dijital iş platformları tarafından çalışanlara ilişkin verilerin paylaşılmaması, bu belirlemeyi zorlaştıran bir diğer nedendir¹⁰⁴.

Time Magazine tarafından 2016 yılında yapılan bir araştırmaya göre 14 milyondan fazla insan platform modelinde çalışmaktadır¹⁰⁵. İspanya’da 2016 yılında yapılan bir araştırmaya göre, 700.000 kişinin asli işini platformlar üzerinden yaptıkları çalışmalar oluşturmaktadır. Yine iki milyondan fazla İspanyol çalışan, toplam gelirinin dörtte birinden fazlasını platformlardan elde etmektedir¹⁰⁶. Birleşik Krallık’ta 2017 yılında yapılan bir diğer araştırmaya göre, platform çalışanlarının sayısı 1.1 milyondur

¹⁰² Prassl, s. 17

¹⁰³ De Stefano/Aloisi, s. 7. Aloisi, s. 659.

¹⁰⁴ ILO, Platforms, s. 48. Nitekim, Covid-19 Pandemisi sırasında bizim de yer aldığımız bir ekip tarafından yürütülen “COVID-19 Salgını Sırasında ve Sonrasında İSG ve Yeni Çalışma Modelleri” konulu TÜBİTAK projesinde çalışanlarına ilişkin veri toplamak amacıyla platformlar ile iletişime geçilmiş, ancak platformların tamamından olumsuz geri dönüş alınmıştır.

¹⁰⁵ Steinmetz Katy, **Exclusive: See How Big the Gig Economy Really Is**, Time. <https://www.warner.senate.gov/public/index.cfm/2016/1/time-exclusive-see-how-big-the-gig-economy-really-is> E.T. 19.10.2021.

¹⁰⁶ Miguel Rodríguez/Piñero Royo, s. 92.

ve bu rakam sağlık sektöründe çalışanların sayısına eşittir¹⁰⁷. ABD’de *Gallup* Enstitüsü tarafından 2018 yılında yapılan başka bir araştırmaya göre, bu ülkede çalışanların %36’sı asli veya tali iş olarak platformlar üzerinden çalışmakta olup bu oran 57 milyon kişiye tekabül etmektedir¹⁰⁸.

Platform ekonomisinin büyük bir ivmeyle büyüdüğü yadsınamaz bir gerçektir¹⁰⁹. Örneğin, ABD’de 2010 yılında platformlara 57 milyon USD yatırım yapılmışken, 4 yıl sonra bu rakam 4 milyar USD’ye yükselmiştir. Keza, 2009 yılında *San Francisco*’da kurulan *Uber*, on yıldan kısa bir sürede 81 ülkede 600 şehirde faaliyet göstermeye başlamış ve 2016 yılında değeri 62,5 milyar USD’ye ulaşmıştır¹¹⁰. Dünyanın en büyük web tabanlı dijital iş platformu olan *Upwork*’ün toplam geliri 2016 yılında 164 milyon USD’yken, 2019 yılında 301 milyon USD olmuştur¹¹¹.

ILO İşin Geleceği Küresel Komisyonu’nun 2019 yılında yayınladığı raporda da platform tabanlı çalışmaların gelecekte giderek artacağı ifade edilmiştir¹¹². Rapora göre, dijital iş platformları, dünyanın farklı yerlerindeki birçok kişiye yeni gelir kaynakları sağlarken, sınır ötesi yapıları nedeniyle ülkelerin iş mevzuatının ihlal edilip edilmediğinin tespitini zorlaştırmaktadır. Bu nedenle raporda, gelecekte giderek artacağı beklenen bu çalışma modeli için, platformların ve kullanıcıların belirli asgari haklara ve güvencelere saygı göstermelerini sağlayacak bir uluslararası yönetim sisteminin geliştirilmesi tavsiye edilmiştir¹¹³. ILO tarafından 2021 yayınlanan ve toplam 100 ülkede yürütülen bir araştırmaya dayanan bir başka rapora göre, dijital iş platformları 2010 yılından bugüne tam beş kat artmıştır¹¹⁴. Buna göre, 2021 yılında faaliyet gösteren web tabanlı ve konum tabanlı toplam 777 dijital iş platformu bulunmaktadır. Bunların büyük bir kısmı konum tabanlı dijital iş platformlarıdır.

¹⁰⁷Brhmie Balaram/Josie Warden/Fabian Wallace-Stephens, **Good Gigs A fairer future for the UK’s gig economy**, RSA Action and Research Center, April 2017, s. 13.

¹⁰⁸ Shane Mcfeely/Ryan Pendell, **What Workplace Leaders Can Learn From the Real Gig Economy**, Gallup Institute, 16 Ağustos 2018. <https://www.gallup.com/workplace/240929/workplace-leaders-learn-real-gig-economy.aspx> E.T. 02.07.2021. Allison Fiorentino, “La jurisprudence américaine et l’uberisation du travail”, *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, S. 2, 2019, s. 32.

¹⁰⁹ De Stefano/Aloisi, s. 7. Janine Berg, “Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, C. 37, S. 3, 2016, s. 544.

¹¹⁰ Prassl, s. 18. Boyacı, s. 36.

¹¹¹ ILO, Platforms, s. 32.

¹¹² Global Commission on the Future of Work, **Work for a brighter future**, Geneva ILO, 2019, s. 44.

¹¹³ Global Commission, s. 13, 44.

¹¹⁴ ILO, Platforms, s. 30.

Konum tabanlı dijital iş platformlarında en büyük payı teslimat platformları oluşturmaktadır. Web tabanlı dijital iş platformlarında ise en büyük pay, proje bazlı işlerin görüldüğü platformlardadır¹¹⁵. Araştırmaya göre, hayatının herhangi bir bölümünde dijital iş platformları üzerinden çalışan veya gelir elde eden kişilerin sayısı Birlik üyesi ülkelerde çalışma çağındaki nüfusun %11'ini oluşturmaktadır. AB ülkelerinde son bir ay içinde dijital iş platformları üzerinden gelir elde eden kişiler ise yetişkin nüfusun %8.6'sı olmuştur¹¹⁶. Platform tabanlı çalışma ilişkisinin yasal güvenceye kavuşturulması amacıyla 9.12.2021 tarihinde Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan Direktif Tasarısı'nda da üye ülkelerde platformlar üzerinden çalışan kişilerin 28 milyonu aştığı ve bu sayının 2025 yılında 43 milyonu bulmasının beklendiği ifade edilmiştir¹¹⁷.

ILO Türkiye tarafından, platform çalışmalarının en sık görüldüğü çalışma biçimlerinden biri olan motosikletli kuryeler hakkında yapılan bir araştırmada ise, Türkiye'de moto-kuryelerin tam sayısı bilinmemekle birlikte sadece İstanbul'da 10 binden fazla moto-kurye olduğu, Türkiye genelinde ise kayıt dışı moto-kuryelerle birlikte bu sayının 900 bine ulaştığının tahmin edildiği ifade edilmiştir¹¹⁸. ILO'nun söz konusu çalışması dışında platform tabanlı çalışma ilişkisinin ülkemiz iş gücü piyasasındaki yeri konusunda yeterli veriye ulaşamamış olsak da özellikle Covid-19 Pandemisi'nde dijital iş platformlarının artışına hep birlikte tanıklık ettiğimizi ifade etmek isteriz. İstatiksel bir veriye sahip olmasak da platform tabanlı çalışmaların ülkemizde de günden güne arttığını ve artmaya devam edeceğini tahmin ediyoruz. Nitekim, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi de görünürde bağımsız çalışan bir kişinin gerçekte işçi olup olmadığı konusunda 28.10.2021 tarihinde verdiği bir kararda, son yıllarda internet üzerinden mal alışverişi yanında hizmet alımı veya eser sözleşmelerinin de mümkün hale geldiği ve söz konusu atipik çalışma modellerinin, teknolojinin süratle gelişmesi karşısında geleceğin çalışma biçimleri olduğunu ifade etmiş ve gelecekte daha da artacağına dikkat çekmiştir¹¹⁹. Bu nedenle, platform tabanlı

¹¹⁵ ILO, Platforms, s. 46. Konum tabanlı ve web tabanlı dijital iş platformu kavramı için bkz. 1. Bölüm, 2.2.1.

¹¹⁶ ILO, Platforms, s. 49.

¹¹⁷ European Commission, **Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions In Platform Work**, Brussels, COM(2021) 762 final, s. 1.

¹¹⁸ ILO Türkiye, **Motosikletli Kuryeler Odağında Teslimat Sektörü Çalışanlarında Psikososyal Risk Analizi**, Uluslararası Çalışma Örgütü, Ankara 2022, s. 10.

¹¹⁹ "Gelişen teknoloji, insan ihtiyaçlarındaki çeşitlilik ve artış, insanların geçim kaynağı sağlama konusundaki yeni yaklaşımları, değişen sosyo-ekonomik yapı; yeni istihdam ilişkilerinin doğmasına ve çalışma hayatında atipik sözleşmelerin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Anayasa'da temelini bulan

çalışma ilişkisinin hukuken incelenmesi ile bu çalışma modelinin hukukumuzda yarattığı sorunlara ilişkin çözüm önerilerinin getirilmesi bir zorunluluk haline gelmiştir.

1.4. Dijital İş Platformlarının İş Gücü Piyasasına Etkileri

Dijital iş platformları, iş ve işçi kavramlarında hukuk sistemlerinin takip etmekte zorlandığı hızlı bir değişime neden olmakta ve bu kavramların hukukçular tarafından yeniden gözden geçirilmesi ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Platformların iş gücü piyasası üzerindeki en kaygı verici etkileri ise, istihdamın bugüne kadar hiç görülmediği derecede dışsallaştırılması, iş gücünün metalaştırılması ve düzenleyici arbitraj yoluyla işçi statüsünün ortadan kaldırılmasıdır.

1.4.1. İstihdamın Dışsallaştırılması

Dijital platform tabanlı çalışmaların giderek artmasının altında yatan temel nedenlerden biri, işverenlerin talep tarafındaki kısa vadeli dalgalanmalarla başa çıkma ihtiyacı ile yatırımlarından kısa vadede sonuç alma, verimlilik yönündeki piyasa taleplerini acilen karşılama ve işlem maliyetlerini azaltma isteğidir¹²⁰. Esasen her girişimcinin üç ana üretim maaliyeti bulunmaktadır. Bunlar, çalışanlara ödenecek ücret, üretim sürecinin girdileri için yapılacak harcamalar ve devlete ödenen vergilerdir. İşverenler mümkün olduğunca kâr elde etmek için bu maliyetleri azaltmaya çalışmakta, bu kapsamda çalışanların ücretlerini olabildiğince düşük tutmaya uğraşmaktadırlar. Buna karşılık, ücretin güvencesine ilişkin düzenlemeler, çalışanların örgütlenerek pazarlık güçlerini arttırmaları, nitelikli çalışanlara duyulan ihtiyaç gibi nedenlerle ücretler sürekli olarak artma eğilimindedir. İşte bu artışa karşı işverenlerin aldıkları önlem; fabrikalarını iş gücünün daha ucuz olduğu ülkelere taşımak olmuştur. Ne var ki, işyerlerini ucuz ülkelere taşımanın da girişimciler

kişinin maddi ve manevi varlığını geliştirme, sözleşme yapma ve çalışma hakkı karşısında kural olarak taraflar ekonomik menfaatlerinin gerektirdiği şekilde sözleşme yapabilirler. Yapılan sözleşmelerin nitelendirilmesi; tarafların hak ve borçlarının mevcut hukuk kuralları kapsamında belirlenmesi yönünden önemlidir. Sosyal güvenlik mevzuatının emredici ve kamu düzeni karakterli olması nedeniyle, sosyal güvenlik davalarında, sözleşmelerin nitelendirilmesi daha da önemlidir. Zira sözleşmenin hizmet akdi olarak kabul edilip edilmemesi sigortalılık statüsünün belirlenmesinde farklılık yaratacaktır. Son yıllarda internet üzerinden sadece mal alışverişi olanaklı hale gelmemiş, bunun yanında hizmet alımı veya eser alımı sözleşmeleri de mümkün hale gelmiştir. Söz konusu atipik yeni çalışma modellerinin, teknolojinin süratle gelişmesi karşısında, geleceğin çalışma biçimleri olduğu ileri sürülmektedir. İhtiyacı olan herkes bu yöntemle internet üzerinden anlaşma yapıp hizmet veya eser alma imkânına sahiptir. Bu tür atipik ilişkiler gelecekte daha da artarak hayatımızda yerini alacaktır.” Y10HD, T. 28.10.2021, E. 2021/1489, K. 2021/13086, Çalışma ve Toplum, 2022/1, s. 773-779.

¹²⁰ De Stefano/Aloisi, s. 8. Alpagut, s. 93. Kirven, s. 259.

bakımından olumsuz tarafları vardır. Bunların başında da taşınmanın maliyeti gelmektedir. Zira işyerini taşıyan işverenlerin işlem maliyetleri, olası müşterilere olan uzaklık, altyapının yetersizliği, bu ülkelerdeki yolsuzluk ve rüşvet gibi kötü uygulamalar dolayısıyla artmaktadır¹²¹.

Bu maliyetin azaltılmasında ise doksanlı yılların başında bilgi ve iletişim teknolojileri alanında yaşanan gelişmeler etkili olmuştur. Bir dizi ekonomik sektörü dönüştüren, bölgesel, ulusal ve uluslararası pazarları yeniden şekillendiren internet kullanımı, işlem maliyetlerini olağanüstü derecede düşürerek işin iş gücü maliyeti düşük olan ülkelerde yaşayan çalışanlara yaptırılmasını geçmişte benzeri görülmemiş ölçüde kolaylaştırmıştır. Şirketler, küresel tedarik zincirleri aracılığıyla nispeten düşük bir maliyetle alt yüklenici ve dış kaynak kullanımına başvurabildiğinden endüstri coğrafi olarak parçalanmıştır¹²².

İki binli yılların başından itibaren ise dijital altyapı, geniş bantlı iletişim sistemleri ve yüksek hızlı internet sayesinde hızlı bir şekilde gelişmiştir. İnternetin, bulut teknolojisinin, bilgi ve iletişim teknolojileri cihazlarının hem işletmeler hem de bireyler tarafından yaygın olarak kullanılmaya başlanmasıyla, web tabanlı ekonomik işlemlerin önü açılmış ve dijital ekonominin temelleri atılmıştır¹²³. Bu gelişim içinde ortaya çıkan dijital iş platformları da dışsallaştırma uygulamalarının son ve en büyük örneklerinden biridir¹²⁴. Zira dijital iş platformları sayesinde örneğin ABD’deki bir işverenin, ihtiyaç duyduğu iş gücünü, Hindistan’daki bir çalışandan bu kişinin istihdamı için çalışma ve oturma izni almak gibi idari prosedürlerle uğraşmaksızın, bu kişiyi işçi olarak istihdam etmeksizin, dolayısıyla iş hukukuna ilişkin düzenlemelere

¹²¹ Immanuel Wallerstein, **Dünya Sistemleri Analizi**, B. 3, BGST yayımları, Çeviren: Ender Abadoğlu/Nuri Ersoy, 2018, s. 139-141.

¹²² ILO, Platforms, s.105. Doğan Yenisey, İşyeri, s. 168. Doğan Yenisey, Collective Bargaining, s. 205. Bu konuda detaylı bir inceleme için bkz. David Weil, **The Fissured Workplace**, Harvard University Press, 2014, s. 99 vd.

¹²³ ILO, Platforms, s. 31. Dijital ekonomi, dijital teknolojiler, dijital altyapı, dijital hizmetler ve veriler dahil olmak üzere dijital girdilerin kullanımına dayanan veya bunlarla önemli ölçüde geliştirilmiş tüm ekonomik faaliyetleri ve ekonomik faaliyetlerinde bu dijital girdileri kullanan hükümet dahil tüm üreticileri ve tüketicileri ifade etmektedir. OECD, **A Roadmap toward a Common Framework for Measuring the Digital Economy. Report for the G20 Digital Economy Task Force**, Saudi Arabia, 2020, s. 5.

¹²⁴ Serpil Çiğdem/İsmail Koç, “Dijital Platform Çalışanları ve Yeni Örgütlenme Modelleri”, **10. Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi Tam Metin Bildiriler Kitabı**, 1-3 Kasım 2019, s. 772. Erdut, s. 29. Clesse/Cordier/Kéfer, s. 145.

uymak zorunda kalmaksızın ve fabrikasını Hindistan'a taşıması gerekmeksizin dış kaynak kullanarak karşılaması, mümkün ve aynı zamanda ucuz hale gelmiştir.

Gazeteci *Jeff Howe* da Haziran 2006'da yazdığı bir köşe yazısında, internetin iş ilişkisinin sınırlarını yeniden şekillendirdiğini, işçiler ile bağımsız çalışanlar arasındaki sınırın giderek daha belirsiz bir hal aldığını ve oluşan bu yeni çalışma modelinin dış kaynak kullanımı değil kitlelerin kullanımı olduğunu ifade etmiştir¹²⁵. Buna göre, dış kaynak kullanımı, belirli bir işletme, kişi ya da kuruma, önceden tanımlanmış birtakım görevlerin verilmesi anlamına gelirken, kitlesel kaynak kullanımı tanımlanmamış bir insan grubuna, yani platformun veri havuzunda bulunan potansiyel tüm kitle çalışanlarına (*crowdworkers*) yöneliktir. Diğer bir ifadeyle, bu sistemde dijital iş platformu, veri havuzunda bulunan tanımlanamayan sayıdaki potansiyel bütün kitle çalışanlarına dışsallaştırılmak istenen işin yapılmasını teklif etmekte, böylelikle ihtiyaç duyulan iş gücü bu kişilerden karşılanmaktadır¹²⁶. Bu şekilde terminolojik olarak Türkçe'ye “*kitle kaynak kullanımı*” olarak çevirebileceğimiz “*crowdsourcing*” kelimesi girmiştir. Bu doğrultuda, kitle kaynak kullanımı, geleneksel olarak işçi tarafından görülen bir işin, genellikle büyük bir kişi topluluğuna yapılan açık çağrı ile dış kaynak kullanılarak gördürülmesi olarak tanımlanabilir¹²⁷.

Dijital platform tabanlı çalışmalar, iş gücünün dışsallaştırılmasında tabiri caizse çığır açmış ve geleneksel yöntemlerle üretim yapan şirketlerin varlığını tehdit eder hale gelmiştir. Dijital iş platformları temelde iki tip çalışan üzerinden faaliyetlerini yürütmektedir. Bunlardan ilki, platform tarafından doğrudan iş sözleşmesiyle istihdam edilen işçilerdir. Diğerisi ise, platform üzerinden iş gören bağımsız çalışanlardır¹²⁸. ILO tarafından 2021 yılında yayınlanan bir Rapor bu konuda, platformların işçi olarak çalıştırdıkları kişiler ile dışardan iş gücünden yararlandıkları kişiler arasındaki farkı, diğer bir ifadeyle iş gücünün ne derece dışsallaştırıldığını ortaya koymaktadır. Rapora göre, en büyük dijital iş platformları olan *99 Designs*'in 139 işçisi 1.200.000 bağımsız çalışanı, *Appen*'in 800 işçisi 1.000.000 bağımsız çalışanı, *HackerRank*'in 200 işçisi

¹²⁵ Jeff Howe, **The Rise of Crowdsourcing**, Wire, 6 Haziran 2006. E.T. 19.10.2020.

¹²⁶ Görmüş, 233. Doğan, Uber, s. 1127. Kirven, s. 258.

¹²⁷ Todolí-Signes, s. 244. Felstiner, s. 145. Ratti, s. 477-478.

¹²⁸ ILO, Platforms, s. 73. Diğer bir ayrıma göre, işletmelerde ihtiyaç duyulan iş gücü, merkez (çekirdek) iş gücü, kenar (çeper) iş gücü ve harici (yabancı) iş gücü ayrımı yapılarak karşılanmakta, merkez iş gücü belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle, kenar iş gücü kısmi zamanlı vb. atipik iş sözleşmeleriyle istihdam edilirken; harici iş gücü ihtiyacı bağımsız çalışanlardan karşılanmaktadır. Sözer, s. 971.

11.000.000 bağımsız çalışanı, *Uber*'in 26.900 işçisi, 5.000.000 bağımsız çalışanı vardır¹²⁹. Bu durum karşısında geleneksel yöntemlerle mal ve hizmet sunmaya devam eden işletmelerin, dijital iş platformlarıyla rekabet edebilmek ve işlem maliyetlerini azaltabilmek için iş gücü ihtiyaçlarını yapay zekâ veya robotik aracılığıyla veya dış kaynak kullanarak bağımsız çalışanlardan karşılamak dışında çareleri yok gibi görünmektedir¹³⁰.

Dijital iş platformları aracılığıyla iş gücünün dışsallaştırılmasının bir özelliği de dış (hatta kitle) kaynak kullanımının herhangi bir coğrafi sınır tanınamasıdır. Bu konuda ILO tarafından yapılan bir araştırma dijital iş gücü ihtiyacının genellikle gelişmekte olan ülkelerden karşılandığını ortaya koymaktadır. Araştırmaya göre, dijital iş platformları üzerinden en çok iş gücü talep eden ülkeler Avusturalya, Kanada, Almanya, Yeni Zelanda, Birleşik Krallık, Kuzey İrlanda ve ABD iken bu iş gücü en fazla Hindistan, Filipinler ve Ukrayna'dan sağlanmaktadır¹³¹.

1.4.2. İş Gücünün Metalaştırılması

Platform tabanlı çalışmaların iş gücü piyasasına bir diğer etkisi, iş gücünün metalaştırılmasıdır. İş gücünün metalaştırılması ile kastedilenin ne olduğunun anlaşılması için, iş sözleşmelerinin kaynağını oluşturan Roma hukukuna kısaca değinmek gerekmektedir. İş sözleşmesi başlangıçta Roma hukukunun da etkisiyle “*hizmet kirası*” olarak tanımlanarak; “*locatio conductio*” sözleşmelerinin altında sınıflandırılmıştır¹³². Kısaca açıklamak gerekirse, modern hukuklarda geçerli sözleşme serbestisi ilkesinin¹³³ aksine Roma hukukunda şekle bağlılık ilkesi esas olduğundan,

¹²⁹ ILO, Platforms, s. 30.

¹³⁰ Estlund, s. 31. İstihdam ettikleri işçiler için sosyal güvenlik sistemine düzenli prim ödeyen işletmeler ile bağımsız çalışanların emeğinden yararlanmayı tercih eden platformlar arasında sosyal sigorta yükümlülüklerini işçiye aktarmaya dayalı bir haksız rekabet ortaya çıktığı görüşünde bkz. Erdut, s. 53.

¹³¹ ILO, Platforms, s. 44.

¹³² Jean-François Cesaro, “La subordination”, **Les notions fondamentales du droit du travail**, sous la direction de Bernard Tesssié, Editions Panthéon Assas, 2009, s. 131. Ali Güzel, “Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin Işığında Hizmet Sözleşmesinin “Intuitus Personae” Niteliği Üzerine Yeniden Düşünmek, **Halit Kemal Elbir’e Armağan**, İstanbul 1996, s. 170. Kübra Doğan Yenisey, “Roma Hukukunun Modern İş Hukuku Üzerindeki Etkilerine Bir Bakış”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 11, S. 41, 2014, s. 48. Abdullah Erol, **Mukayeseli Hukuk ve Türk Hukuku’nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru**, Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 29. Hande Heper, **İş İlişkinde İşçinin İradesi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022, s. 76.

¹³³ Sözleşme serbestisi ilkesi, tarafların aralarında anlaşarak sözleşme yapma, sözleşmenin içeriğini, tarafını, tipini ve şeklini belirleme, sözleşmeyi değiştirme ve sona erdirmeye serbest olmaları anlamına gelmektedir. S. Sulhi Tekinay/Sermet Akman/Haluk Burcuoğlu/Atilla Altop, **Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, B. 7, Filiz Kitapevi, İstanbul 1993, s. 362. Kenan Tunçomağ, **İşletme Hukuku**, C. 1, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1970, s. 233.

sözleşmeden doğan borç ilişkisinin kurulması için, *ius civile*’nin borç doğucu olarak kabul ettiği ve *actio* hakkı tanıdığı sözleşmelerden (*contractus*) birinin yapılmış olması gerekmektedir¹³⁴. *Gaius* ve *Iustinianus*’un *Institutiones*’lerine göre bu sözleşmeler dört gruba ayrılmaktadır. Bunlar aynı sözleşmeler (*re contrahitur*), sözlü sözleşmeler (*verbis contrahitur*), yazılı sözleşmeler (*litteris contrahitur*) ve rızai sözleşmelerdir (*consensu contrahitur*)¹³⁵. Bunlardan rızai sözleşmeler, geçerli olarak kurulması için ne yazıya ne tarafların hazır bulunmasına ne de bir şeyin verilmesine gerek bulunan, işlemi yapanların sadece rızalarını belirtmeleriyle kurulan sözleşmelerdir¹³⁶. Söz konusu sözleşmeler *bona fides*’le biçimlendirilerek, M.Ö. II yüzyıldan itibaren hukuk düzenindeki yerini almıştır¹³⁷.

Rızai sözleşmelerin başında gelen *locatio conductio*, bir kimsenin bir başka kimseye belli bir ücret karşılığında bir şey yapması, bir şeyi kullandırması ya da hizmet görmesini konu alan sözleşmelerdir¹³⁸. *Locatio conductio*, para ile malın veya bir şeyin kullanımını ya da para ile emeğin değişimini konu alan ve tam iki tarafa borç yükleyen rızai bir sözleşmedir¹³⁹. *Locatio conductio*’nun iki tarafı, “*locator*” ve “*conductor*” olarak adlandırılmaktadır¹⁴⁰. Günümüzde *locatio conductio* üç farklı sözleşme olarak düzenlenmiştir. Bunlar; kira sözleşmesi (*locatio conductio rei*), eser sözleşmesi (*locatio conductio operis*) ve iş (hizmet) sözleşmesidir (*locatio conductio operarum*)¹⁴¹. Roma hukukunda tek bir sözleşme adı altında düzenlenen bu sözleşmelerin ortak yönü, bir tarafın borcunun mutlaka ücret ödeme borcu (*merces*)

¹³⁴ Belgin Erdoğan, **Roma Borçlar Hukuku Dersleri**, DER Yayınları, İstanbul 2012, s. 48-49. Roma hukukunda bir de “*pactum*” kavramı vardır. *Pactum*’lar *ius civile*’de belirlenen sözleşme tipleri dışında kalan ve taraflara *actio* hakkı vermeyen sözleşmelerdir. Bununla birlikte, *pactum*ların bir kısmı zamanla *preator*’lar tarafından hukuki koruma altına alınmıştır. Özcan Karadeniz Çelebican, **Roma Hukuku, Tarihi Giriş – Kaynaklar – Genel Kavramlar – Şahsın Hukuku- Hakların Korunması**, B. 13, Ankara 2008, s. 184. Özgür Türksever, **Roma Hukukunda ve Günümüz Hukukunda İş Sözleşmesi**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2011, s. 11.

¹³⁵ Erdoğan, s. 49. Türksever, s. 11-12.

¹³⁶ Türksever, s. 16.

¹³⁷ Özlem Erişgin Söğütü, **Roma Hukukunda Tarihsel Gelişimi İçerisinde Contractus (Sözleşme) Kavramı ve Sözleşmesel Sorumluluk Ölçütleri**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, s. 145.

¹³⁸ Özcan Karadeniz Çelebican, **Iustinianus Zamanına Kadar Roma’da İş İlişkileri**, Ankara 1976, s. 122. Matthew W. Finkin, Introduction, **Comparative Labour Law and Policy Journal**, C. 21, S.1, s. 1. John Macdonell, “Classification of Forms and Contracts of Labour”, **Journal of the Society of Comparative Legislation**, C. 5, S. 2, 1904, s. 255. Deakin, Employment Relationship, s. 8. Deakin, Legal Framework, s. 8. Doğan Yenisey, Roma Hukuku, s. 48.

¹³⁹ Çelebican, s. 122. Erişgin, s. 41.

¹⁴⁰ Çelebican, s. 124. Şahin Akıncı, **Roma Borçlar Hukuku**, Konya 2017, s. 152. Türksever, s. 25.

¹⁴¹ Doğan Yenisey, Roma Hukuku, s. 54. Heper, s. 76. Sevil Doğan, İş Sözleşmesinin Tarihçesi, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 15, S. 1-1, 2016, s. 891.

olmasıdır¹⁴². İlk bakışta, kira sözleşmesini, bugün de iş görme sözleşmeleri olarak kabul edilen eser ve iş sözleşmeleri ile ilişkilendirmek zor görünmektedir. Ancak, Roma hukukunda kira sözleşmesinin en önemli konusunu, köle ve hayvanların oluşturduğu ve bunların bir işin görülmesi için kiralandığı düşünüldüğünde, her üç sözleşmenin *locatio conductio* altında düzenlenmiş olması anlaşılırdır¹⁴³. Nitekim Roma’da, özgür kişilerin iş gücünü başka bir özgür kişinin hizmetine sunması, o kişinin kendisini kiralaması olarak düşünülerek, hoş karşılanmamıştır¹⁴⁴. Romalı bir hukukçunun gözünde, birkaç küçük farklılık dışında, iş görmesi için bir kimsenin ücret karşılığı işe alınması ile bir evin ücret karşılığı kiralanması aynıdır. Bu nedenle, klasik çağın ortalarına kadar, sözleşmenin konusunun *işçinin kendisi* olduğu kabul edilmiş; klasik sonrası dönemde ise, bugün de kabul edilen anlayış ortaya çıkarak iş sözleşmesinin konusunun *işçinin iş gücü* olduğu anlayışı ağırlık kazanmış, ancak her iki dönemde de iş gücü bir meta olarak algılanmıştır¹⁴⁵.

İş gücünün meta olarak algılanması, kapitalist sistemin de karakteristik özelliklerindendir¹⁴⁶. Bu anlayış, 1804 yılında kabul edilen Fransız Medeni Kanunu’nda da (*Code Napoléon*) benimsenerek, iş sözleşmesi hizmet kiralaması (*louage de services*) olarak kabul edilmiştir¹⁴⁷. Anılan Kanun, Belçika, Lüksemburg, İtalya ve Almanya’nın belirli bölgelerinde uygulanmıştır¹⁴⁸. 1881 yılında kabul edilen İsviçre Borçlar Kanunu’nda da hizmet kirası ifadesi tercih edilerek, l’art. 338 CO hükmünde taraflardan birinin ücret karşılığında diğerine belirli kişisel hizmetleri sağlamayı taahhüt ettiği bir sözleşme biçiminde tanımlanmıştır¹⁴⁹. Tanzimat döneminde Mecelle’de iş sözleşmelerinin “*icare-i ademi*” (adam kirası) başlığı altında düzenlenmiş olması da bu kabulün bir sonucudur. Zira Mecelle’nin 413. maddesinde

¹⁴² Erişgin Söğütü, s. 144. Akıncı, s. 143.

¹⁴³ Akıncı, s. 143.

¹⁴⁴ Güzel, *Intuitus Personae*, s. 170. Bu dönemde, hizmet sözleşmelerinin konusu *operae illiberales* işler olarak adlandırılan aşağı hizmetler iken, avukatlık, doktorluk gibi saygın görülen meslekler *operae liberales* olarak adlandırılmakta ve vekâlet sözleşmesine konu edilmektedir. Doğan, *İş Sözleşmesinin Tarihçesi*, s. 894. Heper, s. 77.

¹⁴⁵ Çelebican, s. 50. Deakin, *Employment Relationship*, s. 8.

¹⁴⁶ Alain Supiot, *Le travail n’est pas une marchandise, Contenu et sens du travail au XXI^e siècle*, Collège de France, Paris 2019, s. 22.

¹⁴⁷ Lokiec, *Droit du travail*, s. 41. Deakin, *Employment Relationship*, s. 9. Güzel, *Intuitus Personae*, s. 170. Heper, s. 77.

¹⁴⁸ Güzel, s. 92.

¹⁴⁹ Billarant, p. 18.

ecir (işçi) nefsinin kiraya veren kimse olarak tanımlanarak, kiranın konusunu işçinin kendisinin oluşturduğu kabul edilmiştir¹⁵⁰.

İş gücünün metalaştırılması hukuk sistemlerinin uzun yıllardır işçileri korumak amacıyla mücadele ettikleri bir konudur. Bunun nedeni, işçinin iş gücünün onun kişiliğinin ayrılmaz bir parçası olmasıdır¹⁵¹. İşçinin ruh hali, psikolojisi, yorgunluğu, hastalığı, yaşlılığı gibi faktörler onun çalışma kapasitesini de etkileyeceğinden, insan vücudunun ticari bir nesne olarak algılanmaması gerekmektedir¹⁵². Uluslararası Çalışma Örgütü kurulurken Versay Antlaşması'nın 427. maddesinde emeğin yalnızca bir meta ya da ticaret unsuru olarak düşünülmemesi gerektiği açıkça ifade edilmiştir¹⁵³.

Buna karşılık, platform tabanlı çalışma ilişkisinde, işin kendisi bizzat bir meta halini almaktadır. Örneğin, AMT platformu sayesinde şirket internet üzerinden kitap, market ürünü, ev araç-gereçleri yanında artık iş de satmaya başlamıştır. İşin kendisi bir emtia haline geldiğinden, işi verenler de işverenlerin tabi oldukları yükümlülüklerden imtina etme imkânına kavuşmuşlardır. Böylece, bir kişiyi istihdam etmekten kaynaklanan maliyetler azalmış ve platformların ceplerine giren kâr artmıştır¹⁵⁴. Bu konuda *CrowdFlower*'ın genel müdürü *Lukas Biewald*'ın söyledikleri durumu çok çarpıcı, kısa ve net biçimde ortaya koymaktadır: “*İnternetten önce, on dakika boyunca sizin için çalışacak birini bulmak ve o on dakikanın sonunda onu işten çıkarmak gerçekten zordu. Ama teknolojiyle birlikte, onları bulabilir, onlara çok düşük miktarda ücret ödeyebilir ve artık ihtiyacımız kalmadığında onlardan kurtulabiliriz.*”¹⁵⁵. Açıklamadan da anlaşıldığı üzere dijital iş platformları, işleri mikro görevlere ayırarak emeğin metalaştırılmasına yeni bir boyut kazandırmaktadır. Zira dijital iş platformları duydukları iş gücü ihtiyacını daha düşük maliyetlerle ve dış

¹⁵⁰ Güzel, *Intuitus Personae*, s. 170. Doğan Yenisey, *Roma Hukuku*, s. 62. Doğan, *İş Sözleşmesinin Tarihçesi*, s. 900. Heper, s. 79.

¹⁵¹ Supiot, *Marchandise*, s. 23. Güzel, *Intuitus Personae*, s. 182. E. Murat Engin, **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren**, Banka-Sigorta İşçileri Sendikası Yayınları, İstanbul 1993, s. 67. Doğan, s. 65. Lokiec, *Droit du travail*, s. 42.

¹⁵² Güzel, *Intuitus Personae*, s. 182.

¹⁵³ Metalaştırma, daha önce ekonomik mübadeleye konu olmamış ihtiyaçların mübadeleye konu edilmesi anlamına gelmektedir. Bu kapsamda metalaşan her ihtiyaç için ortaya çıkan üretimin alt süreçleri de metalaştırılarak, tek bir süreçten fazla kâr elde etmek yerine tüm alt süreçlerden azar azar, fakat toplamda daha fazla kâr elde edilir. Örneğin, giyim eşyalarının metalaştırılması yanında üretimi için gerekli olan iplik, kumaş, makine ve iş gücü de metalaştırılır. Aylin Yonca Genççoğlu, “Kapitalizme Teorik Yaklaşımlar: Kapitalist Ekonomik Sistemin Temel Nitelikleri Üzerinden Karşılaştırmalı Bir Analiz”, **Temaşa Felsefe Dergisi**, S. 14, 2020, s. 245.

¹⁵⁴ Prassl, s. 3. Pärli, s. 68.

¹⁵⁵ Dau-Schmidt, s. 63.

kaynak kullanarak karşılamak isteyen işletmelere, belli bir komisyon karşılığında, ucuz ve geçici iş gücü sağlamaktadır¹⁵⁶.

1.4.3. Düzenleyici Arbitraj

Düzenleyici arbitraj, platformların işlem maliyetlerini azaltmak için başvurdukları yollardan bir diğeridir. Düzenleyici arbitraj, şirketlerin kendileri hakkında olumsuz sonuçlar doğurabilecek hukuki düzenlemelerden kaçınmak amacıyla hukuk sistemlerindeki boşluklardan yararlanarak, bir sözleşmenin niteliğini manipüle etmeleri anlamına gelmektedir. Platformlar da hukuk düzenindeki boşluklardan yararlanarak çalışanlarını bağımsız çalışan olarak göstermekte ve işlem maliyetlerini bu yolla azaltmaktadır. Bu sayede, platformların bireysel veya kurumsal müşterileri, ihtiyaç duydukları hizmete dijital platformlar üzerinden daha kolay ve daha ucuza erişebilmektedirler¹⁵⁷. Düzenleyici arbitrajda muvazaadan farklı bir durum söz konusudur. Zira muvazaada tarafların gerçekteki hukuki ilişkiyi gizleme iradesi olduğu halde, bu durumda platformlar iş yapış modellerini iş ilişkisinin dışında kalacak biçimde tasarlamaktadır. Diğer bir ifadeyle, taraflar hukuk sisteminin sosyal değişimleri geriden takip etmesinden faydalanmaktadır.

Gerçekten de platformların, aynı sektörde faaliyet gösteren diğer şirketler karşısındaki en büyük avantajı, yargı organının bağımlılık unsuruna ilişkin katı yorumu nedeniyle çalışanlarla aralarındaki ilişkiyi bağımlılık unsuru dışında bırakacak biçimde tasarlayarak, iş, sosyal güvenlik ve vergi mevzuatından doğan yükümlülüklerden kaçınmalarıdır. Nitekim bu konuda yapılan araştırmalar, platformların çalışanlarını işçi olarak istihdam etmeleri durumunda maliyetlerinin %20-30 oranında artacağını göstermektedir¹⁵⁸. Dijital iş platformları tarafından maliyetleri düşürmek amacıyla başvuru düzenleyici arbitraj, platform çalışanlarının iş hukukuna ilişkin korumalardan yoksun kalmaları nedeniyle sosyal güvencesizliğin şiddetlenmesine neden olmaktadır¹⁵⁹. Bununla birlikte, *Däubler*'in de ifade ettiği gibi *“bir kuaför çalışanını kuaför sandalyesinin sahibi yapıp bağımsız çalışan haline*

¹⁵⁶ Pärli, s. 68. Boyacı, s. 15. Aykaç, s. 75. Çiğdem/Koç, s. 777. Clesse/Cordier/Kéfer, s. 151.

¹⁵⁷ Boyacı, s. 15. Dau-Schmidt, s. 79. Bu çalışmada da düzenleyici arbitraj, hizmet ve üretim yönteminin çalışanları iş hukukunun koruyucu şemsiyesi dışında bırakacak ve işverenin iş gücü maliyetlerini asgariye indirecek biçimde oluşturulması anlamında kullanılmıştır.

¹⁵⁸ ILO, Platforms, s. 92.

¹⁵⁹ De Stefano/Aloisi, s. 5. Menegatti, s. 68. Antonio Aloisi, “Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of on-Demand/Gig Economy Platforms”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, C. 37, S. 3, 2016, s. 654.

getirmek veya bir garsonu 1 ila 10 arasındaki masalar için satış görevlisi yapmak ulusal hukuk düzeninin hukuku dolanma stratejileri konusunda ne kadar hassas olduğuna bağlıdır.”¹⁶⁰.

Platform tabanlı çalışmaların bir özelliği, bağımsız çalışanlar olarak sınıflandırılmalarına rağmen, kişisel olarak ve çoğunlukla aynı platform üzerinden, fakat farklı müşteriler için hizmet sunan çalışanların sisteme dahil olmasıdır. Bu sistem, işverenlerin işe uygun kişileri bulma, sözleşmeyi müzakere ve ifa etme sürecinde harcadıkları işlem maliyetlerini azaltmaktadır¹⁶¹. Burada *Coase Teoremi*’nden bahsetmek gerekir. Bir şirket belirli ürün veya hizmetleri piyasadan satın alıp almayacağına veya bunları kendi başına üretilip üretmeyeceğine işlem maliyetlerine göre karar vermektedir. Buna göre, bir işletme, piyasada yer edinebilmek ve diğer işletmelerde rekabet edebilmek için, üretim süreçlerinde işlem maliyetlerini karşılaştırmalı ve dengelemelidir. Bu teoreme göre, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle sürekli olarak bir işçiyi istihdam etmek, sözleşmenin kurulması öncesinde yapılan arama ve bilgi maliyetlerini (*search and information costs*) azaltacağından, birden fazla kişiyi belli aralıklarla istihdam etmekten daha az maliyetlidir¹⁶².

Ne var ki, bu teorem dijital iş platformları çağında geçerliliğini yitirmiştir¹⁶³. Zira geçmişte ufak tefek işleri yerine getirmek için çok sayıda kişiyi çalıştırmak yüksek idari ve organizasyonel giderlerden dolayı maliyetli iken; bugün dijital platformlar sayesinde bu tür işleri kalabalık çalışan gruplarına gördürmenin maliyeti oldukça azalmıştır¹⁶⁴. Geleneksel bir işletme, iş gücü ile diğer maddi ve maddi olmayan malları işlem maliyetlerini en aza indirecek şekilde dışardan alma veya kendisi üretme yoluyla organize ederken; platformlar, bağımsız çalışanlar (platformun hizmet sağlayıcıları) ile kullanıcılar (platformun müşterileri) arasındaki etkileşimi basitleştirerek ve destekleyerek değer üretmektedir¹⁶⁵. Böylece platform, her başarılı

¹⁶⁰ Däubler Wolfgang, “İş Hukukunun Zayıf Yönleri”, Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan, C. 1, Beta Yayıncılık, İstanbul 2010, s. 148.

¹⁶¹ De Stefano/Aloisi, s. 14.

¹⁶² Andoyan, s. 164. Deakin, s. 6.

¹⁶³ Prassl, s. 74. Bavaro/Marino, s. 22. Degryse, s. 23. Mason, s. 114. Luca Ratti, “A Long Road Towards the Regulation of Platform Work in the EU”, *Collective Bargaining and the Gig Economy*, Hart Publishing, 2022, s. 41.

¹⁶⁴ Prassl, s. 74.

¹⁶⁵ Cihan Doğan, *Rekabet Hukuku ve İktisadi Bağlamında Dijital Platformlar*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 23.

eşleştirme sonucunda kendi komisyonunu garanti altına almaktadır¹⁶⁶. Sonuç olarak, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle sürekli olarak bir işçiyi istihdam etmenin birden fazla kişiyi belli aralıklarla çalıştırmaktan daha ucuz olduğuna ilişkin kural dijital iş platformları bakımından geçerli değildir¹⁶⁷.

2. DİJİTAL İŞ PLATFORMLARININ İŞLEYİŞİ VE TÜRLERİ

2.1. Genel Olarak

Dijital iş platformları, geleneksel olarak işçiler tarafından görülen işlerin, çoğunlukla kalabalık bir topluluğa yapılan açık çağrıyla, dış kaynak ve hatta kitlesel kaynak kullanılarak gördürüldüğü platformlardır¹⁶⁸. Dış kaynak veya kitlesel kaynak ile kastedilen; platformların veri tabanında bulunan ve kendilerine verilecek işleri bekleyen kişilerdir¹⁶⁹. Zira kullanıcılarına düşük fiyatlı ve hızlı hizmet sunmayı vaat eden dijital iş platformlarının, bu vaatlerini yerine getirebilmek için, kullanıcıların taleplerini anında karşılayabilecek geniş bir çalışan havuzuna ihtiyaçları vardır¹⁷⁰. Bununla birlikte, platform tabanlı çalışma ilişkisinden bahsedebilmek için mutlaka platformun geniş bir çalışan havuzunun bulunması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, platforma kayıtlı çalışan sayısı, çalışmanın platform çalışması olarak nitelendirilmesi bakımından belirleyici değildir. *Eurofound* tarafından 2018 yılında yayınlanan bir Raporda da platform çalışmaları, ücretli iş gücü arzı ve talebinin çevrim içi bir platform aracılığıyla eşleştirildiği çalışma modeli olarak tanımlanmış, platformun geniş bir çalışan havuzuna sahip olması unsuruna ise yer verilmemiştir¹⁷¹.

Platform tabanlı çalışma ilişkilerinin tamamında sistem, hizmet talep eden gerçek veya tüzel kişi (bundan sonra “*kullanıcı*” olarak anılacaktır), talep edilen hizmeti sunan “*çalışan*” ile bu ikisinin bir araya gelmesini sağlayan ve kullanıcıların kaydolduğu sistemin altyapısını kuran “*dijital iş platformu*”ndan oluşan üçlü bir

¹⁶⁶ De Stefano/Aloisi, s. 15.

¹⁶⁷ Bu nedenle öğretide bir görüşe göre, dijital platform çalışanlarının iş sözleşmesiyle çalışıp çalışmadıkları değerlendirilirken zaman unsuru ve süreklilik koşulu aranmamalıdır. Bavaro/Marino, s. 22.

¹⁶⁸ Todolí-Signes, s. 246. Felstiner, s. 145. Tolu Yılmaz, s. 129.

¹⁶⁹ Fabre, s. 547. Ursula Huws/Nail Spencer/Dag Syrdal, “Online, on call: the spread of digitally organised just-in-time working and its implications for standard employment models,” *New Technology, Work and Employment*, C. 33, S. 2, 2018, s. 116. Felstiner, s. 145. İrem Yayvak Namlı, s. 129.

¹⁷⁰ Prassl, s. 13.

¹⁷¹ Eurofound, s. 3.

yapılanma üzerine kuruludur¹⁷². Dijital iş platformlarının ortak özelliği, dijital sistemler tarafından kolaylaştırılan, iş gücü arz ve talebini anlık olarak eşleştiren iş modelidir¹⁷³. Günümüzde dijital iş platformları üzerinden ulaşım, kargo, temizlik, çamaşır, kişisel koçluk, grafik tasarım, fotoğrafçılık, çeviri, tur rehberliği, çocuk bakımı, evcil hayvan bakımı, özel ders, psikolojik danışmanlık gibi pek çok alanda hizmet sunulmaktadır.

Dijital platform tabanlı çalışma ilişkisi oldukça yeni ve son derece heterojen yapıda bir çalışma türüdür. Dijital platformların işleyişi konusunda platforma özgü birtakım özellikler olduğu gibi, tüm platformlarda ortak olan özellikler de mevcuttur. Bu itibarla, ancak dijital iş platformlarının işleyişine ilişkin ortak ve farklı yönler açıklandığı takdirde, bu çalışma türünün iş ilişkilerine kattığı yenilikler ve iş hukuku bakımından yarattığı çetrefilli durum tam olarak kavranabilecektir. Bunun gibi, platformlar üzerinden yürütülen işlerin görülme biçimi, çeşitliliği ve niteliği de platformdan platforma değişiklik göstermekte olup, bu çalışma modelinin anlaşılabilmesi için uygulamada karşımıza çıkan platform türlerinin kavramsal bir çerçeveye oturtulması gereklidir. Dijital platform türleri kavramsal bir çerçeveye oturtulduktan sonra, bu çalışma modelinin iş hukuku alanında neden olduğu sorunlara çözüm bulmak nispeten daha kolay olacaktır.

2.2. Dijital İş Platformlarının İşleyişi

Dijital iş platformlarının işleyişi beş ana süreçte açıklanmaktadır. Taraflar arasındaki hukuki ilişkinin tespit edilmesinde belirleyici olan bu süreçler, dijital platforma erişim ve kayıt, seçim süreci ve işin dağıtımı, işin yürütümü ve yönetimi, işin sonunda ödenecek ücretin belirlenmesi ve ödenme biçimi ile çalışanların performanslarının değerlendirilmesi, izlenmesi ve çalışmaya son verilmesidir.

¹⁷² Felstiner, s. 148. Yayvak Namlı, s. 130. De Stefano/Aloisi, s. 5, 14. Menegatti, s. 67. Aykaç, s. 73. Görmüş, s. 229. Bassem Zein, “Révolution 4.0 et droit privé et public du travail: où va-t-on? Besoin d'action législative et pistes de réflexion”, **La révolution 4.0 au travail**, éd. Jean-Philippe Dunand/Pascal Mahon/Aurélien Witzig, Schulthess, Zürich, 2019, s. 150. Sözer, s. 988. Çiğdem/Koç, s. 770. Merve Kutlu, “Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü: Uber-Aslam ve Diğerleri Kararına İlişkin Bir Değerlendirme”, **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 25, S. 2, 2021, s. 272. Ratti, s. 492. Clesse/Cordier/Kéfer, s. 141. European Commission, Platform Work, s. 8. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 719. Doğan, Uber, s. 1126. Fortunato, s. 19. Gaye Burcu Yıldız, “Dijital Emek Platformları Üzerinden Çalışanların Hukuki Statülerinin Belirlenmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 46, 2021, s. 29. Ünal/Temiz, s. 176.

¹⁷³ De Stefano/Aloisi, s. 10. Tolu Yılmaz, s. 129.

2.2.1. Platforma Erişim ve Kayıt

Bir kişinin dijital iş platformu üzerinden çalışmaya başlamak için ihtiyacı olan ilk şey, internet bağlantısına sahip akıllı bir cihazdır. Platform üzerinden çalışabilmek için ilk aşamada akıllı cihaza platformun mobil uygulamasının indirilmesi ve çalışanın uygulama üzerinden platforma kaydolması gerekmektedir. Çalışandan kayıt aşamasında yaşı, ikamet adresi, eğitim durumu, mesleği, bildiği diller, aldığı sertifikalar, katıldığı seminer ve sempozyumlar, hobileri, geçmiş iş tecrübesi ve platform üzerinden kazanacağı ücretin aktarılacağı banka hesap bilgileri gibi birtakım bilgiler istenmektedir. Bunun dışında, dijital iş platformu, faaliyet gösterdiği sektöre göre çalışandan ek bilgiler de talep edebilmektedir. Buna ulaşım platformlarında çalışanlardan sürücü belgesi ve araç sigorta poliçesi istenmesi örnek verilebilir. Bunun haricinde, platform, kullanıcıların güvenliğini temin etmek amacıyla, çalışanlardan bazı güvenlik bilgilerini sisteme girmelerini de talep edebilmektedir. Örneğin, artan cinsel taciz vakaları nedeniyle, bazı platformlar çalışanlardan sabıka kaydı istemektedir¹⁷⁴. Bunun gibi kimi dijital platformlar, çalışan profillerini kullanıcılarla paylaşmadan önce, çalışanların kayıt aşamasında beyan ettikleri yetenekleri onaylamak amacıyla onları birtakım yetenek testlerine tabi tutmakta ve çalışanlar ilgili testlerde başarılı olduktan sonra yetkinliklerine ilişkin bilgiler profillerine eklenmektedir.

Bu bilgilerin girilmesinin ardından platform, kayıt aşamasının tamamlanması için çalışandan platformun kullanım koşullarına ilişkin kullanıcı sözleşmesini onaylamasını istemektedir. Platform tarafından tek taraflı olarak hazırlanarak çalışana sunulan bu sözleşme, platform ve çalışan arasında müzakere edilmemektedir¹⁷⁵. Çalışanın genel işlem koşulu niteliğinde hükümler içeren kullanıcı sözleşmesini bütünüyle kabul etmek veya reddetmek dışında bir seçeneği bulunmamaktadır¹⁷⁶. Söz

¹⁷⁴ ILO, Platforms, s. 93.

¹⁷⁵ Sözer, s. 997.

¹⁷⁶ TBK m. 20 uyarınca “genel işlem koşulları, bir sözleşme yapılırken düzenleyenin, ileride çok sayıdaki benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden, tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir.” Bu tanım öğretideki tanımlarla da büyük ölçüde benzerlik göstermektedir. Bkz. Fikret Eren, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B. 24, Yetkin Yayınları, Ankara 2020, p. 618. Ahmet Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, B. 23, Turhan Kitabevi, Ankara 2019, s. 168; Hüseyin Hatemi/K. Emre Gökyayla, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 5. Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul 2021, s. 67. Yeşim Atamer, **Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması Sorunu Çerçevesinde Genel İşlem Şartlarının Denetlenmesi**, B.1 Beta Yayıncılık, İstanbul 2001, s. 61 vd. Pierre Tercier/Pascal Pichonnaz/H. Murat Develioğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, B. 2, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 297. Genel işlem koşulları, bir sözleşme akdedilirken taraflardan her birinin özgür iradeyle hareket ettiği ve eşit koşullar çerçevesinde anlaşıldığı kabulünün, günümüzde

konusu sözleşmelerde, çalışanların hukuki statüsünden uyuşmazlık çözüm yöntemlerine, ödenecek ücretin belirlenmesinden tarafların hak, borç ve sorumluluklarına dair pek çok hüküm yer almakta, çalışanlar söz konusu hükümleri telefonlarında bir tuşa basarak ve çoğunlukla okumadan onaylamaktadır.

Çalışma koşullarının önceden tek taraflı olarak platformlar tarafından belirlenmesi, dijital platform tabanlı çalışmaların ortak özelliğidir. Söz konusu kullanıcı sözleşmelerinde yer alan hükümler, ileride taraflar arasında yaşanabilecek bir uyuşmazlıkta platform ve çalışan arasındaki hukuki ilişkinin tespitinde dikkate alınmaktadır. Bu nedenle, kullanıcı sözleşmelerine platformlar tarafından çalışanların bağımsız çalışan olduklarına, işçi oldukları iddiasıyla platformlara karşı dava açmayacaklarına ilişkin kayıtlar konulmaktadır. Sözleşmelerde bu tür kayıtlara yer verilmesinin amacı, bu kişileri iş hukukunun koruyucu şemsiyesi dışında bırakarak hak ve taleplerini azaltmak, dolayısıyla iş gücü maliyetlerini düşürmektir¹⁷⁷.

Bunun gibi çoğu platform kullanıcı sözleşmelerinde çalışanların platformu devre dışı bırakarak müşterilere iletişim kurmasını yasaklayan hükümlere yer vererek, kendi komisyonunu güvence altına almayı hedeflemektedir. Örneğin çalışanların, AMT platformuna kaydolabilmek için mikro-girişimci olduklarını ve sistemdeki işleri

bireylerin güçlü ekonomik yapılara karşı korumasız kalmaları sebebiyle terk edilmiş olmasının bir sonucudur. Zira sözleşmenin güçsüz tarafının, ilişkinin diğer tarafının etrafıca hazırlayarak kendisine dayattığı genel işlem şartları karşısında müzakere edebileceği çok az nokta bulunmaktadır. Necip Kocayusufoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Bölüm**, C. 1, B. 6, Filiz Kitabevi, İstanbul 2014, s. 225 Gökhan Antalya, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C. 5, B 2, Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2019, p. 2111. Bu nedenle, kanun koyucu tarafından, TBK 20 vd. maddelerinde genel işlem koşulu niteliğindeki hükümlere ilişkin özel bir denetim getirilmiştir.

¹⁷⁷ De Stefano/Aloisi, s. 43.

mutlaka platform üzerinden göreceklerini taahhüt etmeleri gerekmektedir¹⁷⁸. Buna *Taskrabbt* ve *Handy* gibi diğer platformlar da örnek verilebilir¹⁷⁹.

Kullanıcı sözleşmelerinde karşılaşılan bir diğer örnek ise, çalışanların platformla aralarındaki uyuşmazlıkları tahkim yoluyla çözecekleri ve bir araya gelerek platforma karşı topluluk davası (*class action*) açamayacaklarına ilişkin hükümlerdir¹⁸⁰. Örneğin, *Uber*, platform üzerinden çalışmaya başlayabilmeleri için sürücülerden topluluk davası açma hakkından feragat ettiklerine ve platformla aralarındaki uyuşmazlıkları tahkim yoluyla çözeceklerine dair klozu kabul etmelerini istemektedir¹⁸¹.

¹⁷⁸ Felstiner, s. 162. Aloisi, s. 669. *Amazon*'un çalışanlarla yaptığı sözleşmenin orijinal metni için bkz. "Independent Contractor. Workers perform Tasks for Requesters in their personal capacity as an independent contractor and not as an employee of a Requester or Amazon Mechanical Turk. As a Worker, you agree that: (i) you are responsible for and will comply with all applicable laws and registration requirements, including those applicable to independent contractors and maximum working hours regulations; (ii) this Agreement does not create an association, joint venture, partnership, franchise, or employer/employee relationship between you and Requesters, or you and Amazon Mechanical Turk; (iii) you will not represent yourself as an employee or agent of a Requester or Amazon Mechanical Turk; (iv) you will not be entitled to any of the benefits that a Requester or Amazon Mechanical Turk may make available to its employees, such as vacation pay, sick leave, and insurance programs, including group health insurance or retirement benefits; and (v) you are not eligible to recover worker's compensation benefits in the event of injury. As a Requester, you will not engage a Worker in any way that may jeopardize that Worker's status as an independent contractor performing Tasks for you." <https://www.mturk.com/worker/participation-agreement> E.T. 18.03.2021.

¹⁷⁹ *Taskrabbt*'in çalışanlarla yaptığı sözleşmenin orijinal metni için bkz. "Taskers are independent contractors of clients and not employees, partners, representatives, agents, joint venturers, independent contractors or franchisees of Taskrabbt. Taskrabbt does not perform tasks and does not employ individuals to perform tasks. users hereby acknowledge that company does not supervise, direct, control or monitor a tasker's work and expressly disclaims (to the extent permitted by law) any responsibility and liability for the work performed and the tasks in any manner, including but not limited to a warranty or condition of good and workmanlike services, warranty or condition of quality or fitness for a particular purpose, or compliance with any law, regulation, or code." <https://www.taskrabbt.com/terms> E.T. 18.03.2021. *Handy*'nin çalışanlarla yaptığı sözleşmenin orijinal metni için bkz. "Service Professional is an independent contractor and has not been engaged by Handy to perform services on Handy's behalf. Rather, Service Professional has entered into this Agreement for the purpose of having access to the Handy Platform, in exchange for which it pays Handy a fee, as described herein. Service Professional represents that he or she is customarily engaged in an independently established trade, occupation, profession and/or business offering the Services to the general public and/or Service Professional represents that he or she maintains a principal place of business in connection with Service Professional's trade, occupation, profession and/or business that is eligible for a business deduction for federal income tax purposes." https://www.handy.com/pro_terms <https://www.taskrabbt.com/terms> E.T. 18.03.2021.

¹⁸⁰ Laughlin, s. 197. Platform şirketleriyle yapılan sözleşmelerde yer verilen tahkim şartlarına ilişkin örnekler ve ABD'de bu klotları geçerli sayan mahkeme kararları için bkz. Laughlin, s. 206-212.

¹⁸¹ *Uber*'in sürücülerle yaptığı sözleşmenin orijinal metni için bkz. "Arbitration Agreement: By agreeing to the Terms, you agree that you are required to resolve any claim that you may have against Uber on an individual basis in arbitration as set forth in this Arbitration Agreement. This will preclude you from bringing any class, collective, or representative action against Uber, and also preclude you from participating in or recovering relief under any current or future class, collective, consolidated, or representative action brought against Uber by someone else. For the avoidance of doubt, this precludes you from bringing or participating in any kind of any class, collective, coordinated, consolidated, representative or other kind of group, multi-plaintiff or joint action against Uber. (a) Agreement to Binding Arbitration Between You and Uber. Except as expressly provided below in Section 2(b), you

2.2.2. Seçim Süreci ve İşin Dağıtımı

Çalışan, dijital platforma kaydolduktan sonra listelenen iş ilanlarına erişebilmektedir. Bu işlerin hangi çalışanlar tarafından yerine getirileceğine yönelik seçim yöntemi ise platformdan platforma değişiklik göstermektedir. İlk modelde, çalışanlar listede yer alan işleri yapmaya talip olarak, bu işi ne sürede ve ne kadar ücret karşılığında yerine getireceklerine ilişkin teklif sunmaktadırlar. Bu modelde, platform üzerinden hizmet alan kişiler (kullanıcılar) taleplerini oluşturduktan sonra, bu talep çalışanlara yönlendirilmektedir. Çalışanlara kendi inisiyatifleri doğrultusunda kullanıcılara teklif verme imkânı tanınmaktadır¹⁸². Örneğin, Türkiye’de faaliyet göstermekte olan bir dijital iş platformu olan *Armut*’un çalışma modeli bu şekildedir¹⁸³.

Bu tür platformların bir kısmında, işi görmeye talip olan çalışan, kullanıcıya teklifiyle birlikte geçmiş iş portföyünü de göndermektedir. Yapılan değerlendirme sonucunda işin ifası için gerekli nitelikleri haiz olduğu anlaşılan çalışana iş verilmektedir. Örneğin, Almanya’da kurulan bir dijital iş platformu olan *Clickworker* üzerinden çalışmak isteyen kişiler, platform üzerinden iş alabilmek için daha önceki çalışmalarının portföyünü sunmak, platform tarafından yapılan eğitimleri tamamlamak ve çalışmak istedikleri alandaki yeterlilik testlerini geçmek zorundadır¹⁸⁴. Bunun sonucunda her bir çalışanın skoru belirlenmektedir. Skoru düşük

and Uber agree that any dispute, claim or controversy in any way arising out of or relating to (i) these Terms and prior versions of these Terms, or the existence, breach, termination, enforcement, interpretation, scope, waiver, or validity thereof, (ii) your access to or use of the Services at any time, (iii) incidents or accidents resulting in personal injury that you allege occurred in connection with your use of the Services, whether the dispute, claim or controversy occurred or accrued before or after the date you agreed to the Terms, or (iv) your relationship with Uber, will be settled by binding arbitration between you and Uber, and not in a court of law. This Agreement survives after your relationship with Uber ends. You acknowledge and agree that you and Uber are each waiving the right to a trial by jury or to bring or to participate as a plaintiff or class member in any class, purported class, collective, coordinated, consolidated, or representative proceeding. This Arbitration Agreement shall be binding upon, and shall include any claims brought by or against any third-parties, including but not limited to your spouses, heirs, third-party beneficiaries and assigns, where their underlying claims are in relation to your use of the Services. To the extent that any third-party beneficiary to this agreement brings claims against the Parties; those claims shall also be subject to this Arbitration Agreement.”
<https://www.uber.com/legal/tr/document/?country=united-states&lang=en&name=general-terms-of-use> E.T. 18.03.2021.

¹⁸² Clesse/Cordier/Kéfer, s. 143.

¹⁸³ *Armut*’un kullanıcı sözleşmesi için bkz. <https://info.armut.com/kullanici-sozlesmesi> E.T. 18.03.2021.

¹⁸⁴ *Clickworker* tarafından uygulanan testler için bkz. <https://www.clickworker.com/how-it-works/> E.T. 18.03.2021.

olan kişiler daha düşük nitelikteki işlere erişebilirken; iş almak için gerekli skoru sağlayamayan kişilere hiçbir iş verilmemektedir¹⁸⁵.

Bir diğer yöntemde, platform üzerinden görülmesi istenen iş için, kullanıcılar fiyat teklifi sunmaktadır. Örneğin AMT platformu üzerinden hizmet talep eden kullanıcılar, aynı zamanda bu iş için ödeyecekleri ücreti de kendileri belirlemektedir. Kullanıcı tarafından belirlenen ücretin %20'si *Amazon*'un komisyonu olarak ayrıldıktan sonra çalışan kalan kısmı ücret olarak almakta ve çalışanlar bu şartları kabul ederek açık olan işlere başvurmaktadır¹⁸⁶.

Diğer bir yöntem, işin özelliği ve çalışanın niteliğine dayalı olarak, platform tarafından kullanılan algoritmanın otomatik bir eşleştirme yapılması şeklindedir¹⁸⁷. Örneğin, *Uber*'in yazılımı sürücüler ve yolcuları kendisi eşleştirmektedir. Şirket, algoritmasının başlarda yolcuya en yakın sürücüyü eşleştirdiğini ama zamanla bunun yetersiz olduğunu fark ederek yazılımını geliştirdiğini ve algoritmanın eşleştirme yaparken trafik durumu, alternatif yollar ve sürücülerin uygulamadaki skorları gibi faktörleri dikkate aldığını ifade etmektedir¹⁸⁸. Bu itibarla, algoritmaların eşleştirme işlemini yaparken çalışanın nitelik ve yetenekleri, portföyü, geçmiş kullanıcı değerlendirmeleri, konumu ve istenen işin tahmini tamamlanma süresi gibi birçok faktörü dikkate aldığı söylenebilecektir.

Son olarak, dijital iş platformları tarafından benimsenen diğer bir yöntemde, çalışanların işi almak için rekabet edecekleri bir yarışma düzenlenmektedir¹⁸⁹. Burada hizmet talep eden kişi, görülmesini istediği iş veya genellikle projeye ilişkin taleplerini platform üzerinden açıklamakta, ardından çalışanlar bu işin/projenin nasıl yapılacağına dair önerilerini sunmaktadır. Sunulan öneriler arasından seçilen kişi, başta sunduğu çözümü detaylandırarak işi ifa etmektedir. Bu yöntem genellikle nitelikli, bilişsel ve yüksek ücretli işler için başvurulmaktadır. Örneğin, logo, kitap kapağı, web sitesi, uygulama ve hatta kıyafet gibi neredeyse her türlü tasarımın yapıldığı *99Designs* adlı platform, tasarımcılar arasında yapılan yarışma sonuçlarına

¹⁸⁵ De Stefano/Aloisi, s. 18.

¹⁸⁶ AMT'nin ücret belirleme esasları için bkz. <https://www.mturk.com/pricing> E.T. 19.03.2021.

¹⁸⁷ De Stefano/Aloisi, s. 18. Clesse/Cordier/Kéfer, s. 149.

¹⁸⁸ *Uber*'in eşleştirme ölçütleri için bkz. <https://marketplace.uber.com/matching> E.T. 18.03.2021.

¹⁸⁹ ILO Platforms, s. 74. Alpagut, s. 94. Sözer, s. 1006-1007. Doğan, *Uber*, s. 1127.

göre işleri dağıtmaktadır¹⁹⁰. Bu sistemde, kullanıcıya beklentilerine göre farklı paketler sunulmakta ve kullanıcının, yarışmaya katılabilecek kişilerin seviyeleri (yeni başlayan, orta seviye veya kıdemli tasarımcı vb.) ve istenen teklif sayısı gibi ölçütlere göre yarışma düzenlemek için platforma ödeyeceği ücret değişmektedir.

2.2.3. İşin Yürütümü ve Platformların Yönetim Hakkı

Bir platformun işin yürütümü sürecine ne denli müdahale ettiği ve çalışanlar üzerinde yönetim hakkını ne ölçüde kullandığı da yine platformdan platforma ve o platform üzerinden yürütülen işe göre değişiklik göstermektedir. Bazı platformlar yalnızca çalışanlar ile kullanıcıları eşleştirme, ödeme sistemi ile diğer operasyonel konuları yönetmek ile yetinirken; bazıları işin koordinasyonunu sağlamak, kalitesini korumak, mümkün olan en kısa sürede ifa edilmesini sağlamak ve kullanıcıların gözünde platformu güvenilir kılmak için işin görülmesi sırasında çalışanlar üzerinde çok daha fazla kontrol uygulamaktadır¹⁹¹. Örneğin, ulaşım ve teslimat platformlarının çalışanlar üzerindeki yönetim ve denetimi epey fazla olmaktadır. Bu tür platformlar çalışanlara, işin görülmesi sürecinde platformun logosunu taşıyan bir üniforma giymeleri, görev süresince konum servislerini açık tutmaları, en hızlı şekilde teslimat yapabilmek için platformun önerdiği güzergâhı kullanmaları, araç ve gereçlerinin belli standartlara uygun olması ve işin şahsen ifa edilmesi gibi yükümlülükler getirmektedir¹⁹². Bu kapsamda *Uber*, çalışanlar için hazırladığı rehberde sürücülere resmi kıyafetler giymelerini, araçta kısık sesli klasik müzik çalmalarını, yolculara sakız ve atıştırmalık ikram etmelerini “*tavsiye*” etmektedir¹⁹³. Ancak sürücülerin üniforma giyme zorunluluğu bulunmamaktadır¹⁹⁴.

Diğer bazı platformlarda, çalışanların platforma olan bağımlılığı daha çok organizasyonel ve ekonomik niteliklidir. Bu tür platformların çoğunda yalnızca işin çalışanlar arasında dağılımı ve ücret platform tarafından belirlenmektedir. Örneğin, ülkemizde faaliyet gösteren *Mutlubiev* isimli temizlik platformu, evin büyüklüğüne, temizlik istenen gündeki talebin yoğunluğuna ve istenen ek hizmetlere (ütü, halı yıkama, koltuk yıkama vb.) göre ücreti belirlemekte ve o gün müsait olan “*temizlik*

¹⁹⁰ 99 Designs platformunun çalışma esasları için bkz. <https://99designs.com/how-it-works> E.T. 19.03.2021.

¹⁹¹ Menegatti, s. 70. Tolu Yılmaz, s. 133.

¹⁹² De Stefano/Aloisi, s. 19.

¹⁹³ O’Connor v. Uber Technologies, Inc., No C-13-3826 EMC, 2015.

¹⁹⁴ De Stefano/Durri/Stylogiannis/Wouters, s. 38. Billarant, p. 1289.

profesyonellerini” kullanıcılarla eşleştirmektedir. Öte yandan, söz konusu platform internet sitesinde çalışanlarına düzenli eğitimler verdiğini, adli sicillerini kontrol ettiğini ve kullanıcı puanı düşük olan çalışanları sistemden çıkardığını beyan ettiğinden, platformun çalışanlar üzerindeki kontrolü konusunda kesin bir sonuca varabilmek, daha detaylı bir incelemeyi gerektirmektedir.

Bazı dijital iş platformlarında ise çalışanlar çok daha fazla serbestiye sahip kılınmışlardır. Bu tür platformlar genelde işin görülmesi sürecine neredeyse hiç karışmamakta, yalnızca işin işi alan kişi tarafından görülmesini zorunlu tutmakta ve hizmetlerin tamamlanmasında internet robotlarının, komut dosyalarının veya diğer otomatik yöntemlerin kullanılmasını yasaklamaktadır. Bu tür platformlarda sunulan hizmet, işin tesliminden sonra değerlendirilmekte ve genellikle kullanıcılara beklenen standartları karşılamayan işler için ücret ödememe hakkı tanınmaktadır. Bu tür platformlara *Amazon Mechanical Turk* örnek verilebilir¹⁹⁵.

2.2.4. Ücretin Ödenmesi

“Seçim süreci ve işin dağıtımı” başlığı altında da açıklandığı üzere platform tabanlı çalışmalarda ücret, platform tarafından belirlenebildiği gibi çalışan veya kullanıcı tarafından da belirlenebilmektedir¹⁹⁶. Ücretin belirlenme yöntemi platformdan platforma değişiklik gösterse de dijital iş platformları üzerinden yapılan çalışmaların ortak özelliği ücretlerin düşük olmasıdır¹⁹⁷.

Ücretin platform tarafından belirlendiği durumlarda, rutin görevlerin sabit veya değişken bir ücreti vardır ve bu ücret piyasanın mevcut koşullarına göre algoritmalar aracılığıyla hesaplanmaktadır. Platform üzerinden yapılan çalışmalarda ücret çoğu

¹⁹⁵ Çalışanlarla yapılan sözleşmenin orijinal metni için bkz. “As a Worker, you agree that: (i) you will interact with Requesters in a professional and courteous manner, and provide reasonably requested information in connection with your performance of Tasks; (ii) you will use your human intelligence and independent judgment to perform Tasks in a competent and workmanlike manner; (iii) you will not use robots, scripts, or other automated methods as a substitute for your human intelligence or independent judgment to perform Tasks; (iv) you will supply complete and accurate information for all Tasks you perform; (v) you will not perform Tasks through venues other than the Site (unless expressly permitted by us in a policy posted on the Site); (vi) the Tasks you perform may be rejected for good cause and any payment obligations owing to you will be cancelled if rejected; and (vii) if you are a non-US worker, you agree that you will perform all services under this Agreement outside the United States and will notify us if you are performing services inside the United States.” <https://www.mturk.com/participation-agreement> E.T. 18.03.2021.

¹⁹⁶ Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 2.2.2.

¹⁹⁷ De Stefano/Aloisi, s. 22. Aykaç, s. 73. Gundt, s. 75. Krause, s. 640.

zaman parça başına belirlenmektedir¹⁹⁸. Ücretin parça başına ödendiği platformlarda çalışanlar, aralarındaki dayanışma duygusunu azaltacak şekilde birbirleriyle rekabete ve mümkün olduğunca çok sayıda işi en kısa sürede yerine getirmeye zorlanmaktadır. Öte yandan istisnai olarak zamana göre ücretin ödendiği platformlara da rastlanmaktadır. Örneğin, *Upwork* platformu üzerinden zamana göre ücretin belirlendiği işlerde, işin nerede ifa edildiğine bakılmaksızın tüm işler için saat başına asgari 3 USD ödenmesi zorunludur¹⁹⁹. Zamana göre ücret ödenen platformlarda doğal olarak platformun işin görülmesi sürecindeki gözetimi daha fazla olmaktadır²⁰⁰. Bunun dışında, zamana göre ücretin ödendiği platformlarda, çoğu kez sabit bir saatlik ücrete ek olarak, tamamlanan iş sayısına bağlı ek ücretler belirlenmektedir. Böylece çalışan, parça başına ücretin ödendiği platformlarda olduğu gibi kısa sürede daha çok işi tamamlamaya teşvik edilmektedir²⁰¹.

Platform tabanlı çalışma ilişkisinde platform, çalışanların ücretleri üzerinden belli oranda komisyon almaktadır. Bazı platformlar, yapılan iş sayısı arttıkça komisyon oranını azaltarak, çalışanları aynı platform üzerinden daha çok iş yapmaya teşvik etmektedir. Örneğin *Uber*, belli sayıda sürüşe kadar sürücülerden daha yüksek oranda komisyon alırken, sürüş sayısının belli bir sürüş sayısını geçmesi halinde komisyon oranını azaltmaktadır. Bu sistem, sürücülerini her daim çevrim içi ve ulaşılabilir olmaya, platform üzerinden daha çok iş yapmaya teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

Platformlar, çalışanların kullanıcılardan bahşiş alma serbestilerini de kullanıcı sözleşmelerinde düzenlemektedir. Kimi platformlar çalışanların müşterilerden bahşiş almasını yasaklarken; kimileri sadece platform üzerinden bahşiş ödenmesine imkân tanımaktadır. Örneğin ülkemizde faaliyet gösteren *Getir*, *Yemeksepeti* gibi teslimat platformları üzerinden müşteriler çalışanlara bahşiş verebilmektedir.

Ücretin ödenme zamanı da platformdan platforma değişiklik gösteren konulardandır. Kimi platformlar gün içinde, kimileri haftada bir, kimileri aylık olarak ücretleri çalışanların hesabına aktarmaktadır. Bazı platformlar ise, ancak platform

¹⁹⁸ De Stefano/Aloisi, s. 22. Aykaç, s. 73. Gundt, s. 75. Sözer, s. 998.

¹⁹⁹ Ödeme tutarları için bkz. <https://support.upwork.com/hc/en-us/articles/211062988-Minimum-Hourly-Rates> E.T. 20.04.2022.

²⁰⁰ De Stefano/Aloisi, s. 23.

²⁰¹ De Stefano/Aloisi, s. 23.

üzerinden sağlanan kazanç belli bir miktara ulaştığında ücreti çalışanın banka veya *Paypal* hesabına yatırmaktadır. Örneğin *Clikworker* platformunda kazanılan ücretin hesaba aktarılabilmesi için; *Paypal* hesaplarında asgari 5 Euro, diğer banka hesaplarında ise asgari 10 Euro olması gerekmektedir²⁰². Bunun gibi kimi platformlar para yerine platform üzerinden yapılan alışverişlerde kullanılabilecek hediye kuponlarıyla ödeme yapmaktadır. Örneğin *Amazon Mechanical Turk*, Hindistan ve ABD bankalarında hesabı bulunmayan çalışanlara para ile ücret ödememektedir. Bu kişilere, *Amazon* üzerinden yapılan alışverişlerde kullanılabilecek amazon hediye kartları ile ödeme yapılmaktadır²⁰³.

2.2.5. Performansın İzlenmesi, Değerlendirilmesi ve Devre Dışı Bırakılması

Platform tabanlı çalışma ilişkisinde çalışanların performanslarının izlenmesi, değerlendirilmesi ve devre dışı bırakılması konusunda en sık başvurulan yöntem, kullanıcılara işin ifasından sonra sunulan hizmeti yorumlama ve derecelendirme imkânı tanınmasıdır²⁰⁴. Bu sayede yeni kullanıcılar önceki kullanıcıların yorum ve değerlendirmelerini okuyarak, platforma ve çalışana güvenip güvenemeyeceklerine karar vermektedir²⁰⁵.

Platformlar tarafından çalışanların izlenmesi ve denetlenmesi için başvurulan bir diğer yöntem, akıllı telefonlardaki *GPS* özelliği sayesinde çalışanların performansının takip edilmesidir²⁰⁶. Örneğin, bir teslimat platformu bu sayede kuryenin hızlı bir

²⁰² *Clikworker*'in ödeme yöntemleri konusunda çalışanlarla imzaladığı klotun orijinal metni için bkz. "Three things are necessary for payment: You must select a payment method in the "Payment information" – this can either be Paypal or payment to your bank account or in exceptional countries Transferwise. In addition, you must provide information about whether you are self-employed or a freelance professional or not. The minimum amount for the necessary method of payment must be reached, i.e. 5 euro for PayPal users and 10 euro for payment to your bank account or Transferwise. Payment will not be made unless all of these three requirements are fulfilled. However, the money you have earned is not lost and will remain on your Clickworker balance until you have fulfilled all conditions."

[https://www.clickworker.com/faq/#:~:text=clickworker%20offers%20the%20following%203,fulfilled%20\(see%20previous%20question\)](https://www.clickworker.com/faq/#:~:text=clickworker%20offers%20the%20following%203,fulfilled%20(see%20previous%20question)) E.T. 18.03.2021.

²⁰³ *Amazon*'un çalışanlarla yaptığı sözleşmede yer alan ödeme yöntemine ilişkin hükmün orijinal metni için bkz. "Disbursement Options: We may enable Workers to disburse earned amounts to: (i) an Amazon.com gift card; or (ii) an ACH-enabled bank account (provided such ACH-enabled banked account is located in the United States). We reserve the right to disable, supplement, or modify the disbursement options available to Workers in certain geographies at any time." <https://www.mturk.com/participation-agreement> E.T. 18.03.2021.

²⁰⁴ Bu konuda daha detaylı bilgi için bkz. 3. Bölüm, 2.5.2.

²⁰⁵ Alessandra Ingrao, "Assessment by Feedback in the On-demand Era", *Working in Digital and Smart Organizations*, 2018, s. 94.

²⁰⁶ Ozan Özparlak, s. 82.

şekilde teslimat yapıp yapmadığını, yolda başka bir işle oyalanıp oyalanmadığını izleyebilmektedir. Diğer bir yöntem, gelen çağrıyı kabul etmek için çalışana belli bir süre tanınması ve bu süre içinde kabul edilmeyen işin başkasına verilmesidir. Bu sayede çalışanların her an iş görmeye hazır biçimde beklemeleri sağlanmaktadır.

Bunun dışında bazı platformlar, kullanıcılara tanınan çalışanların bilgisayarlarından ekran resmi alma, klavye hareketlerini izleme, çalışanın dikkatli çalışıp çalışmadığını denetlemek için çeşitli kontrol mekanizmalarına başvurma; örneğin anket dolduran bir çalışanın cevapladığı soruların arasına cevaplanmaması yönünde bir not içeren bir soru ekleme ve çalışanın soruları dikkatlice okuyup okumadığını denetleme gibi yöntemlerle çalışanların performansını denetlemektedir²⁰⁷.

Yapılan değerlendirmeler çalışanın platformda kalıp kalmayacağını, platformda kalacak ise platform üzerinden alacağı işlerin ne seviyede olacağını belirlemektedir. Yapılan değerlendirme sonucunda çalışanın iş alabilme veya daha yüksek ücretli işlere erişebilme imkânı artmakta veya azalmakta, performansı belli seviyenin altına düşen çalışanlar ise genellikle sistemden geçici veya sürekli olarak uzaklaştırılmaktadır²⁰⁸. Bu noktada, bazı platformlar performans derecesi düşen çalışanları platformdan sürekli olarak uzaklaştırırken; bazıları puanı belli derecenin altına düşen çalışanlara platform üzerinden tekrar iş alabilmek için öncelikle çevrim içi eğitim videolarını izleme gibi yükümlülükler getirmektedir²⁰⁹. Bunun dışında, kullanım koşullarını ihlal etmek, örneğin yasak olduğu halde platformu devre dışı bırakarak kullanıcılardan doğrudan iş almak, otomasyon kullanmak veya rakip platformlardan hesap açmak platformdan çıkarılma sebebi olarak kabul edilmektedir²¹⁰. Son olarak, çalışanın uzun süre sisteme giriş yapmaması da kimi platformlar bakımından hesabın devre dışı bırakılmasına neden olmaktadır.

2.3. Dijital İş Platformlarının Türleri

Dijital iş platformları işin görülme biçimine, görülen işin çeşitliliğine ve niteliğine göre farklı sınıflandırmalara tabi tutulmaktadır. Önemle belirtmek gerekir

²⁰⁷ ILO, Platforms, s. 95-95.

²⁰⁸ Clesse/Cordier/Kéfer, s. 149. Örneğin *Uber*, puanı 4.6/5'in altına düşen sürücülerini sistemden çıkarmaktadır. Aloisi, s. 674.

²⁰⁹ De Stefano/Aloisi, s. 20.

²¹⁰ ILO, Platforms, s. 99.

ki, tüm bu farklı sınıflandırmalar, dijital iş platformlarının son derece farklı yapılarda olduğunu göstermektedir. Zira her bir dijital iş platformu diğerinden farklı biçimde, farklı bir çevreye hitap etmek ve farklı sektörlerin ihtiyaçlarına uygun olarak işlemek üzere tasarlanmaktadır. Bu durum, bütün dijital iş platformlarını ve platform tabanlı çalışmaların tümünü kapsayan genel bir düzenleme yapılmasını zorlaştırmaktadır²¹¹.

2.3.1. İşin Görülme Biçimine Göre Yapılan Ayırım

Platform üzerinden hangi işlerin görüleceği ve işin ne şekilde, hangi şartlarda yürütüleceği platformdan platforma değişiklik gösteren bir konudur. İşin görülme biçimine göre dijital iş platformları; web tabanlı dijital iş platformları ve konum tabanlı dijital iş platformları olmak üzere iki alt başlık altında incelenmektedir²¹².

2.3.1.1. Web Tabanlı Dijital İş Platformları

Web tabanlı dijital iş platformları, baştan sona internet üzerinden görülebilecek bir işin platforma kayıtlı çalışanlar tarafından herhangi bir mekâna bağlı olmaksızın yerine getirildiği iş platformlarıdır²¹³. Diğer bir ifadeyle, bu tür platformlarda çalışan yalnızca sahip olduğu akıllı telefon, tablet veya bilgisayar ve internet bağlantısı aracılığıyla kendisinden talep edilen işi ifa edebilmektedir²¹⁴. İş internet üzerinden görüldüğünden çalışan işini evinde, kafede, yurt içi veya yurt dışında gittiği bir tatilde, otelde, plajda kısaca dilediği her yerde yerine getirebilmektedir. Bu platformlara,

²¹¹ Desbarats, s. 971. Clesse/Cordier/Kéfer, s. 142. Antonio Aloisi, “Platform Work in Europe: Lessons Learned, Legal Developments and Challenges Ahead”, **European Labour Law Journal**, C. 13, S.1, 2022, s. 5.

²¹² Elizabeth Tippet, “Employee Classification in the United States”, **Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy**, ed. Davidson, N. M., Finck Michèle, Infranca, J. J., Cambridge University Press Cambridge 2018, s. 294. OECD, s. 14. Menegatti, s. 67. Cavallini, s. 114. Aloisi, s. 660. Aykaç, s. 71. Hande Bahar Aykaç, “Çevrim içi Uygulamalar Aracılığı ile Talep Üzerine Çalışma İş Modelinde İşçi Kavramının Türk Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi: Uber Şoförleri Örneği”, **Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri**, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 196. Çiğdem, s. 177. Erdut, s. 41. Ratti, s. 479. European Commission, Proposal, s. 1. Yıldız, Platform, s. 30. Gaye Burcu Yıldız, “Dijitalleşen Çalışma İlişkilerinde Bağımlılık Unsurunun Değerlendirilmesi”, **İş Hukukunun Güncel Konuları Sempozyumu II**, Yetkin Yayınları, Ankara 2022, s. 95.

²¹³ Dau-Schmidt, s. 76. Fabre, s. 547. Felstiner, s. 145. De Stefano/Aloisi, s. 11. Menegatti, s. 67. Aloisi, 661. Berg, s. 543. Cherry, Sharing Economy, s. 1822. Boyacı, s. 24. De Stefano/Durri/Stylogiannis/Wouters, s. 4. Alpagut, s. 94. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 720. Çiğdem/Koç, s. 769. Erdut, s. 41. İş tamamen siber alanda görüldüğünden öğretide bu iş türü “görünmeyen iş” veya “hayalet iş” olarak adlandırılmaktadır. Ozan Özparlak, s. 84. Öğretide bu tür platformlar “*sanal emek platformları*” olarak da nitelendirilmektedir. Sözer, s. 990. Son olarak, bu tür platformlar için “*bulut-iş (cloudwork) platformları*” ifadesi de kullanılmaktadır. Billarant, p. 1080.

²¹⁴ Billarant, p. 1080.

Amazon Mechanical Turk, Upwork, Clickworker, 99 Designs, Spinwrite, Top Coder, Uzmankirala, Sanaluzman, Bionluk gibi pek çok örnek verilebilir.

İş tamamen siber alanda görüldüğünden kullanıcı, çalışan ve dijital platform dünyanın herhangi bir ülkesinde bulunabilmektedir²¹⁵. Bu yönüyle web tabanlı dijital iş platformları, işin küresel düzeyde hareketliliğini geçmişte olmadığı ölçüde kolaylaştırmıştır²¹⁶. Bu durum kullanıcıların ihtiyaç duydukları işi, iş mevzuatının daha az koruyucu olduğu veya iş gücünün daha ucuz olduğu ülkelerde bulunan çalışanlara gördürebilmesinin de önünü açmıştır. Örneğin, kullanıcılar, kendi ülkelerinde çalışan bir kişiden çok daha yüksek ücretlere alabilecekleri bir yazılım ya da çeviri hizmetini, gelir düzeyi daha düşük başka bir ülkedeki çalışana çok daha ucuza gördürebilme imkânına kavuşmuştur. Ülkemiz de işgücünün giderek daha da ucuzlaştığı bir ülke haline gelmektedir. Bu durum, sosyal dampinge²¹⁷ ve küresel olarak çalışanların haklarının zayıflatılmasına neden olmaktadır²¹⁸.

Web tabanlı dijital iş platformları kendi içinde de heterojen bir yapıya sahiptir²¹⁹. Kimi web tabanlı platformlar üzerinden uzun süreli iş veya projeler ifa edilirken; kimileri üzerinden birkaç saatlik hatta dakikalık mikro işler yerine getirilmektedir. Bu sebeple, web tabanlı platformlar, mikro ve makro işlerin görüldüğü platformlar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır²²⁰.

2.3.1.1.1. Mikro İşlerin Görüldüğü Dijital İş Platformları

Web tabanlı mikro iş platformları, henüz bilgisayarların yapamadığı ve insan zekâsına ihtiyaç duyulan bir fotoğrafın etiketlenmesi, ürün kategorilerinin birbirine ayrılması, anket sorularının cevaplanması, videolara reklam yerleştirilmesi, parçalanmış bir metnin anlamı aynı kalacak şekilde değiştirilerek yeniden yazılması,

²¹⁵ Menegatti, s. 67. Aloisi, s. 661. Berg, s. 543. Hande Bahar Aykaç, “Platform Ekonomisi Çalışması: İş Hukukunda Yarattığı Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 44, 2020, s. 72. Ozan Özparlak, s. 84.

²¹⁶ De Stefano/Aloisi, s. 12. Çiğdem/Koç, s. 769.

²¹⁷ Sosyal damping, ihracatçı ülkedeki üreticiler lehine elverişli sosyal koşullardan (kadın ve çocuk işçi çalıştırma, emeğe ödenen ücretin düşük olması vb.) kaynaklanan düşük fiyatlı ithalatın bir alt türüdür. Metin Saraçoğlu/Erol Bulut, “Uluslararası Ticaret ve Sosyal Damping”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, C. 55, S. 1, 2011, s. 305.

²¹⁸ Todolí-Signes, s. 247. Alexandre Fabre/Marie-Cécile Escande-Varnirol, “Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation?”, *Revue de droit du travail*, 2017, s. 166. Tolu, s. 153.

²¹⁹ Clesse/Cordier/Kéfer, s. 144.

²²⁰ Boyacı, s. 23. Görmüş, s. 233.

bir ses kaydının transkripsiyonu, şiddet içerikli veya pornografik içerikli paylaşımların tespiti, duygu analizi gibi basit nitelikteki işlerin çalışanlar tarafından yerine getirildiği dijital iş platformlarıdır²²¹. Mikro iş platformları üzerinden yürütülen işler öğretilde “*crowdwork*” olarak adlandırılmakta olup çalışmamızda “*kitle çalışmaları*” olarak ifade edilecektir²²².

AMT bu işleri, insan zekâsının gerekli olduğu işler (*Human Intelligence Tasks (HITs)*) olarak adlandırmaktadır. Bu işleri yapan kişilere ise *Turker* denilmektedir²²³. Bununla birlikte, öğretilde bu tür platformlar üzerinden yürütülen işler her ne kadar bugün insan zekâsına ihtiyaç duyulan işler olsa da gelecekte bu işlerin çoğunun bilgisayarlar tarafından yapılacağı ve aslında sistemin gelecekte insanların yerini alması beklenen yapay zekâyı eğitmeyi amaçladığı ifade edilmektedir²²⁴. Diğer bir ifadeyle, kitle çalışma platformları gelecekte bu işleri yapay zekâyı devretmeyi ve iş gücüne olan ihtiyacı ortadan kaldırmayı hedeflemektedir.

Mikro iş platformları da kendi içinde birtakım farklılıklar barındırmaktadır. Doğrudan kitle çalışmaları adı verilen bir modelde, dijital iş platformu, çalışanlar ile kullanıcılar arasındaki sözleşmelerinin kurulmasına yalnızca aracılık etmektedir. Bu modelde platform üzerinden çalışmak isteyen kişiler, sisteme o iş için yeterli donanımına sahip olduklarını gösteren verileri girmektedir. Bu verilere göre kendilerine uygun olan işler, platform tarafından çalışanlara sunulmaktadır. Sonrasında çalışanlar, kullanıcılarla müzakere ederek işi almaktadır²²⁵.

Dolaylı kitle çalışmalarında ise, işi görecektir kişi donanımı ve performans notuna göre platform tarafından atanmaktadır. Kullanıcılar işin sonunda platform tarafından kendilerine sunulan değerlendirme sistemleri üzerinden çalışanı değerlendirmektedir. Bu sistemde görülmesi istenen iş, sonrasında hiçbir açıklamaya ihtiyaç duyulmayacak

²²¹ Tolu Yılmaz, s. 130.

²²² Bu ifadeyi tercih eden yazarlar için bkz. Erdut, s. 41. Doğan, Uber, s. 1127. Bu çalışma modeli için öğretilde “*kalabalık çalışma*” ifadesi de kullanılmaktadır. Doğan Yenisey, İşyeri, s. 171. Aykaç, s. 71. Aykaç, Uber, s. 196. Boyacı, s. 28. Ozan Özparlak, s. 83. Sözer, s. 972. Çiğdem/Koç, s. 769. Çiğdem, s. 162. Gürh çalışması ifadesi için bkz. Baysal, s. 481.

²²³ Clesse/Cordier/Kéfer, s. 146. Billarant, p. 1083. Tolu, s. 153. Ratti, s. 479.

²²⁴ Dau-Schmidt, s. 76. Fabre, s. 547. Alek Felstiner, “Working The Crowd: Employment And Labor Law In The Crowdsourcing Industry”, **Berkeley Journal of Employment and Labor Law**, C. 32, S. 1, 2011, s. 148. De Stefano/Aloisi, s. 11. Dulay Yangın, s. 1220. Cherry, Sharing Economy, s. 1822. Boyacı, s. 29. ILO, Platforms, s. 36. Uma Rani/Parminder Jeet Singh, “Digital Platforms, Data, and Development: Implications for Workers in Developing Economies”, **Comparative Labour Law and Policy Journal**, C. 41, S. 1, 2019, s. 105.

²²⁵ Yayvak Namlı, s. 131.

biçimde bütün detaylarıyla kullanıcılar tarafından sisteme girilmektedir. Böylece kullanıcılar ile çalışanların aralarında iletişim kurmaları önlenmektedir²²⁶.

Her ne kadar organizasyonel yapıları ve işleyiş biçimleri birbirinden farklı olsa da kitle çalışma platformlarının genel özellikleri hakkında birkaç tespitte bulunmak mümkündür. İlk olarak, söz konusu modelin en önemli özelliklerinden biri, işin çok küçük parçalara ayrılarak basitleştirilmesi suretiyle çok sayıda çalışana gördürülebilmesidir. Kitle çalışmaları, dijital dönemde yoğunluk kazanan proje tabanlı işleri bir adım daha ileri götürmüş ve birkaç saatlik hatta dakikalık mikro iş kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur²²⁷. Bu sistemde, normalde büyük hacimli ve yapılması uzun zaman alacak türdeki işler, platform tarafından üretilmiş yazılımlar sayesinde basit ve küçük parçalara ayrılmaktadır. Küçük parçalara ayrılan bu işler sisteme kayıtlı onlarca, yüzlerce hatta binlerce çalışana dağıtmakta ve en sonunda bu çalışanlar tarafından yerine getirilen işler birleştirilerek nihai sonuç elde edilmektedir²²⁸. Bu sayede iş çok sayıda çalışan tarafından hızlı bir şekilde tamamlanmaktadır. İşin çok sayıda kişi tarafından süratle tamamlanması, bilhassa acil durumlarda işverenlerin hızlı aksiyon almalarına olanak tanımaktadır. Eskiden işyerinde istihdam edilen işçilere gördürülen, yapılması zaman alan, basit ve monoton işler, dijital platformlar sayesinde kendi evlerinde çalışan, işe gelip gitmeye zaman harcamayan platform çalışanları tarafından kısa sürede ve ucuza yerine getirilmektedir²²⁹.

Kitle çalışmalarında genellikle basit ve tekrarlanan işler yapılmaktadır. *SpinWrite* üzerinden bir metnin asıl anlamına sadık kalınarak yeniden yazılması işi, o metindeki her cümle farklı bir kişi tarafından yazılacak biçimde parçalanarak kitle çalışanlarına yaptırılabilmekte ya da e-ticaret sitesi üzerinden satılacak her bir ürün hakkındaki açıklamaların sisteme girilmesi işi yüzlerce hatta binlerce kitle çalışanına

²²⁶ Yayvak Namlı, s. 131.

²²⁷ Cherry, s. 24. Cherry, Transportation, s. 193.

²²⁸ De Stefano/Aloisi, s. 11. Dau-Schmidt, s. 76. Yayvak Namlı, s. 131. Prassl, s. 81-82. Berg, s. 545. Sözer, s. 994. Ratti, s. 478. İşin parçalara ayrılarak gördürülmesine hizmet ettikleri ve parça başına ücret aldıkları için, kitle çalışanlarının “*siber taşeronlar*” olarak nitelendirilmesi gerektiği görüşünde bkz. Fabre, s. 547. Clesse/Cordier/Kéfer, s. 150. Alt işveren, işin görülmesi bakımından serbest iken, platformun kitle çalışanları üzerinde az veya çok bir kontrol uyguladığı görüşünde bkz. Felstiner, s. 149. Kitle çalışanlarını siber ve proletarya sözcüklerinin birleşimi olan “*sibertery*” biçiminde nitelendirilmesi gerektiği görüşünde bkz. Jean-Pierre Chauchard, “L'Union européenne et les travailleurs de plateformes”, **Liber Amicorum en hommage à Pierre Rodière**, Droit social international et européen en mouvement, LGDJ, 2019, s. 58.

²²⁹ Yayvak Namlı, s. 132. Gundt, s. 75. Aloisi, s. 665.

dağıtılabilmektedir²³⁰. İşlerin mikro parçalara bölünerek çalışanlara dağıtılmasının işletmeler bakımından en büyük faydası, büyük hacimdeki işlerin kısa sürede ve düşük maliyetle gördürülebilmesidir²³¹. Burada *Coase Teoremi* hakkındaki açıklamalarımız hatırlanmalıdır²³².

İkinci olarak, kitle çalışmalarında ücretler, genelde parça başına ve son derece düşük belirlenmektedir²³³. Mikro tabanlı dijital iş platformlarının ortak özelliği; hızlı iş geçişlerini mümkün hatta zorunlu kılması, çalışanlara genellikle kısa süreli nitelsiz işlerin gördürülmesi ve parça başına ödenen ücretlerin düşük olmasıdır²³⁴. Örneğin, 2011 yılında yapılan bir araştırma, ABD’de asgari ücret 7,25 USD iken, AMT üzerinden çalışan bir kişinin saatte 1,25 USD kazandığını göstermektedir²³⁵. ILO tarafından 2016 yılında yapılan bir başka araştırmaya göre ise, ABD’de AMT çalışanlarının ortalama geliri saatte 5,55 USD olup yine asgari ücretten düşüktür. Hindistan’da ise bu miktar 3,17 USD’ye düşmektedir²³⁶.

Son olarak, bu sistemde işin nasıl görüldüğünden çok, ifa edilen işin sonucu (*ex-post control*) önem taşımaktadır²³⁷. Zira mikro tabanlı iş platformlarında kullanıcılar, çalışanlar üzerinde geleneksel anlamda iş ilişkisinde olduğu gibi bir kontrole sahip değildirler. Bu kişiler, ancak iş tamamlanıp teslim edildikten sonra yapılan işi inceleme imkânı bulmaktadırlar. Kullanıcıların, işin görülmesi sürecindeki kontrolü kaybetmelerinden doğan dezavantaj, platformlar tarafından tanınan işi reddetme hakkıyla dengelenmektedir²³⁸. Kullanıcılara kendilerine sunulan işi reddetme hakkı tanınırken; çalışan ifa ettiği işin kabul edilmemesi ve ücretini alamama riskini üstlenerek çalışmak durumunda kalmaktadır. Örneğin, AMT platformunda kullanıcılar, sunulan hizmetten memnun kalmamaları halinde herhangi bir gereke

²³⁰ Cherry, *Sharing Economy*, s. 1822. Gérard Valenduc/Patricia Vendramin, **Work in the digital economy: sorting the old from the new**, ETUI, Brussels 2016, s. 33.

²³¹ Dulay Yangın, s. 1220. Belirtmek gerekir ki, işin küçük parçalara ayrılarak işçilere gördürülmesi Taylorizm’in temel ilkelerindendir. Cherry, s. 20. Cherry, *Sharing Economy*, s. 1809. Cherry, *Transportation*, s. 190. Aloisi, s. 653.

²³² Coase Teoremi hk. bkz. 1. Bölüm, 1.4.3.

²³³ Gundt, s. 75.

²³⁴ Cherry, s. 24. Gundt, s. 75. Çiğdem/Koç, s. 772.

²³⁵ Felstiner, s. 167.

²³⁶ Berg, s. 557. Janine Berg, **Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers**, ILO, Geneva 2016, s. 11.

²³⁷ Doğan Yenisey, s. 14. Alpagut, s. 108. Aloisi, s. 671.

²³⁸ Felstiner, s. 153. De Stefano/Aloisi, s. 22.

göstermeksizin işi reddetme ve ücret ödememe hakkını haizdir²³⁹. Üstelik bu durumda kendilerine sunulan işi çalışana iade etmekle de yükümlü değillerdir. Nitekim ILO tarafından 2016 yılında yapılan aynı araştırma, kitle çalışanlarının %94'ünün en az bir kere yaptıkları işin reddedildiğini ve ücretlerinin ödenmediğini ortaya koymaktadır. Üstelik ankete katılan çalışanların %34'ü reddedilen işlerinin yalnızca çok azının gerekçelendirildiğini, %19'u ise kendilerine hiçbir zaman bir gerekçe sunulmadığını beyan etmiştir²⁴⁰.

2.3.1.1.2. Makro İşlerin Görüldüğü Dijital İş Platformları

Makro işlerin görüldüğü dijital iş platformları, mikro işlere kıyasla daha yüksek beceri veya uzmanlık gerektiren, nispeten karmaşık, teknik, görece nitelikli ve yüksek ücretli işlerin platforma kayıtlı çalışanlar tarafından yerine getirildiği platformlardır²⁴¹. Örneğin, pazarlama kampanyaları tasarlama, reklam, grafik tasarım ve logo tasarımı gibi yaratıcı faaliyetler; akademik metinlerin tashihi gibi entelektüel faaliyetler; arama motoru optimizasyonu, yazılım geliştirme gibi teknik işler; sınava hazırlık ve dil kursu gibi eğitici işler ile tıbbi ve psikolojik danışmanlık gibi sağlık sektörüne ilişkin faaliyetler web tabanlı makro işlere konu olabilmektedir²⁴². Makro işlerin görüldüğü platformlar, “*freelance iş pazarları*” olarak da adlandırılmaktadır²⁴³. Bu platformlara, *99 Designs, Upwork, Codeforces, HackerRank, Topcoder, 1Doc2, DocOnline, Preply, Cambly* gibi platformlar örnek verilebilir.

Bu tür platformlarda, kitle çalışma platformlarından farklı olarak iş küçük parçalara ayrılarak çok sayıda çalışana küçük görevler halinde dağıtılmamaktadır. Aksine müşteri tarafından talep edilen işin tamamı, tek bir çalışan tarafından yerine getirilmektedir²⁴⁴. Makro işlerin görüldüğü platformlarda çalışanlara, kitle

²³⁹ Dau-Schmidt, s. 76. Clesse/Cordier/Kéfer, s. 147.

²⁴⁰ Berg, s. 562. Berg, ILO, s. 15. Bu uygulamalar her ne kadar kötüniyetli olsalar da angarya olarak değerlendirilmeleri mümkün değildir. Zira angarya yasağının ihlalinden söz edebilmek için, işin bir kişi veya topluluğa zorla yaptırılması gerekmektedir. Anayasa m. 18 hükmünün gerekçesinde de angarya “*kişinin emeğinin karşılığını almadan zorla çalıştırılması*” olarak tanımlanmıştır. AYM de angaryanın varlığından söz edebilmek için, kişinin emeğinin karşılığı ödenmeden çalıştırılmasını ve bu çalıştırılmanın zorla gerçekleşmesini aramaktadır. AYM, 21.10.1963 E. 1963/172, K. 1963/244. AYM, T. 03.04.2013, E. 2012/97, K. 2013/51. Verdiğimiz örnekte ise, emeğin karşılığının ödenmemesi söz konusu olsa da zorla çalıştırma durumundan bahsetmek mümkün değildir.

²⁴¹ Boyacı, s. 26. Sözer, s. 992. Billarant, p. 1090.

²⁴² De Stefano/Aloisi, s. 11.

²⁴³ Billarant, p. 1090.

²⁴⁴ Bu nedenle web tabanlı platformlar üzerinden yapılan işlerin, yalnızca kısa süreli ve cep harçlığı için yapılan işler olduğu yönündeki algının gerçeği yansıtmadığı görüşünde bkz. Ratti, s. 478. Örneğin, bu alanda tanınmış bir platform olan *Upwork*'te bilgisayar programlama, asistanlık, web tasarım gibi

çalışmalarına kıyasla daha yüksek ücretli işler sunulduğu halde, ödenen ücret bu kişiler işçi olarak çalışsaydı ödenecek olana kıyasla yine de düşük kalmaktadır. Örneğin, ABD’de yapılan bir araştırmaya göre, web tabanlı iş platformları üzerinden çalışan bir yazılım geliştirici saatte ortalama 30.19 USD kazanırken, geleneksel istihdam modelinde çalışan bir yazılım geliştirici 44.63 USD kazanmaktadır²⁴⁵. Bu sistemde çok farklı ülkelerden çok farklı geçim koşullarına sahip çalışanlar, aynı iş için teklif vermekte ve birbirleriyle rekabet etmektedir. Hem mikro hem makro işlerin görüldüğü web tabanlı dijital iş platformlarının ortak özelliği olan bu durum, çalışanların ücretinde ister istemez dibe doğru yarışa neden olmaktadır²⁴⁶.

Bu tür platformların bir kısmında, iş çok sayıda platform çalışanı tarafından yerine getirilmekte, ancak yalnızca işi en iyi yapan kişiye ücret ödenmektedir. Bu tür çalışmalar, “*yarışma ve rekabete dayalı platform çalışması*” olarak adlandırılmaktadır²⁴⁷. Bu modelde yaratıcılık gerektiren fikir üretme, kavram yaratma ve tasarım gibi işler platforma kayıtlı çalışanlar tarafından yerine getirilmektedir. Çalışanların her biri işi alma umuduyla hareket etmekte; ancak içlerinden yalnızca biri veya birkaçına gördüğü iş karşılığı ücret ödenmektedir. Yaptığı iş seçilmeyen, beğenilmeyen, tercih edilmeyen çalışanlar ise ücrete hak kazanamamaktadır²⁴⁸.

2.3.1.2. Konum Tabanlı Dijital İş Platformları

Konum tabanlı dijital iş platformları, geleneksel işlerin yapıldığı, hizmetin görülebilmesinin yerel, fiziksel ve bireysel bir performansı gerektirdiği

görece nitelikli bilişsel hizmetler sunulmaktadır. Platform, kullanıcılara ücret konusunda teklifte bulunma ve pazarlık etme imkânı tanımakta, işin fiilen görüldüğü süre dijital araçlarla takip edilerek çevrim içi ve çevrim dışı olunan zamanlar belirlenmekte, kullanılan yazılımlarla çalışanın verimliliği ölçülmektedir. Bu kapsamda çalışanların tıklama ve tuşa basma sayıları ölçülmekte, farklı zamanlarda ekranlarının görüntüsü alınmaktadır. Hatta çalışanların onay vermeleri halinde, kullanıcılara onları kamerayla izleme imkânı dahi tanınmaktadır. Platform üzerinden, çalışanın geçmişte yaptığı işler ve sistemde kayıtlı yeteneklerine göre iş dağılımı yapılmaktadır. Bunun yanında *Upwork*, AMT’ten farklı olarak gördüğü iş karşılığı çalışana ücretinin ödenmesini garanti etmektedir. *Upwork*’un kullanım koşulları ile ilgili olarak bkz. <https://www.upwork.com/legal> E.T. 27.10.2021.

²⁴⁵ Arne L. Kalleberg/Michael Dunn, “Good Jobs, Bad Jobs in the Gig Economy”, **Perspectives on Work**, 2016, s. 13.

²⁴⁶ Boyacı, s. 28. Erdut, s. 48-49.

²⁴⁷ Billarant, p. 1086-1087.

²⁴⁸ Alpogut, s. 94. Yayvak Namlı, s. 131. Dulay Yangın, s. 1220. Aykaç, s. 72. Örneğin, herkese yapılan açık bir çağrı ile karışık bir sorunun çözümü istenmekte ve yalnızca sorunu ilk çözen kişiye ücret ödenmektedir. Ya da bir şirketin yeni bir ürününün logosunun belirlenmesi için yarışma düzenlenmekte ve yalnızca en çok beğenilen logoyu tasarlayan kişiye ücret ödenmektedir.

platformlardır²⁴⁹. Bu tür platformlar üzerinden yapılan çalışma türü, uygulamalar üzerinden talebe dayalı çalışma (*work on demand via apps*) olarak da adlandırılmaktadır²⁵⁰.

Bu tür platformlarda çalışanın hizmeti ifa edebilmesi için, doğru zamanda doğru yerde bulunması gerekmektedir²⁵¹. Konum tabanlı platformlar üzerinden yürütülen işler nitelik bakımından, genellikle düşük veya orta vasıflıdır²⁵². Bunlara temizlik, tamirat, çocuk bakımı, bahçıvanlık gibi ev hizmetleri; tıbbi ve psikolojik danışmanlık, diyetisyenlik gibi danışmanlık hizmetleri; özel ders, dil dersi, sınava hazırlık gibi eğitim hizmetleri; teslimat veya ulaşım hizmetleri örnek verilebilir²⁵³. Bu grupta *Uber, Lyft, Cabify, Deliveroo, Scotty, TaskRabbit, Armut, Mutlubiev, Getir, Banabi, Glovo* vb. platformlar yer almaktadır. Söz konusu platformlardan bir kısmı belirli bir sektöre (temizlik, kargo vb.) özgülenmişken, farklı sektörde hizmet sunmak üzere tasarlanmış olanlar da bulunmaktadır²⁵⁴. Uygulamada ise, daha ziyade belli bir sektöre özgülenmiş platformlar yer almaktadır. Bu grupta yer alan platformlarda, sunulan hizmet ancak coğrafi olarak belli bir yerde bulunan kişiler tarafından ifa edilebileceğinden, sosyal damping daha azdır. Zira platform üzerinden sunulan işi yapmaya aday olan kişiler aynı ülkede, hatta şehirde ve benzer geçim şartları içinde yaşamaktadır²⁵⁵. Öğretide bu sayede, söz konusu çalışanlara iş mevzuatının uygulanabilmesinin web tabanlı platformlar üzerinden çalışan kişilere kıyasla daha kolay olduğu haklı olarak ifade edilmektedir²⁵⁶.

Bu grupta yer alan platformların, web tabanlı dijital iş platformlarından bir diğer farkı; platformun çalışanlar üzerinde genellikle daha yoğun bir kontrol uygulamasıdır.

²⁴⁹ Santos Silva, s. 2. Dau-Schmidt, s. 74. Menegatti, s. 67. Aloisi, s. 661. Cherry, *Sharing Economy*, s. 1813. Boyacı, s. 34. De Stefano/Durri/Stylogiannis/Wouters, s. 4. Aykaç, *Uber*, s. 196. Zein, s. 146. Ozan Özparlak, s. 84. Clesse/Cordier/Kéfer, s. 142. European Commission, *Platform Work*, s. 16.

²⁵⁰ Santos Silva, s. 2. Dau-Schmidt, s. 74. De Stefano/Aloisi, s. 9. Menegatti, s. 67. Cavallini, s. 114. Aykaç, s. 71. Doğan, *Uber*, s. 1127. Kirven, s. 258. Aloisi, *Platform Work*, s. 6. Ünal/Temiz, s. 172.

²⁵¹ Todolí-Signes, s. 252. Valenduc/Vendramin, s. 35.

²⁵² Görmüş, s. 233.

²⁵³ Fabre, s. 547. De Stefano/Aloisi, s. 12. Menegatti, s. 67. Cherry, *Sharing Economy*, s. 1814. Alpagut, s. 93. Çiğdem/Koç, s. 770. Clesse/Cordier/Kéfer, s. 142. European Commission, *Platform Work*, s. 16. Kirven, s. 258. Yıldız, *Bağımlılık*, s. 95. Dijital platformlar üzerinden teslimat yapan ve bağımsız çalışan statüsünde olan kişiler, ülkemizde “*esnaf kurye*” olarak adlandırılmaktadır. Erkan Kızak, **Kargo Taşımacılığında Kendi Hesabına Çalışma Aldatmacası Esnaf Kurye Modeli**, Tümtis Yayınları, İstanbul 2021, s. 43. Yıldız, *Bağımlılık*, s. 102.

²⁵⁴ Clesse/Cordier/Kéfer, s. 143.

²⁵⁵ Todolí-Signes, s. 252.

²⁵⁶ Menegatti, s. 68. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 724.

Platform ekonomisinde yer alan tüm dijital platformlarda geçerli temel bir kural bulunmaktadır. Buna göre, kullanıcı sayısı, dijital platformların işlevlerini yerine getirebilmeleri için olmazsa olmaz bir değişken olup; bu değişken ağ etkisi (*network effect*) olarak adlandırılmaktadır²⁵⁷. Ağ etkisi uyarınca, platform ne kadar kaliteli hizmet sunarsa o platformu tercih eden kullanıcı sayısı, dolayısıyla o platform üzerinden çalışanlara sunulan iş sayısı da aynı oranda artmaktadır²⁵⁸. Bu durumda çalışanlar söz konusu platform üzerinden para kazanabileceklerine daha çok güvenmekte, dolayısıyla bu platform giderek daha çok çalışan tarafından tercih edilmektedir. Konum tabanlı dijital iş platformları da genellikle belli bir sektörde faaliyet gösterdiklerinden, bu platformlardaki ağ etkisi platform üzerinden sunulan hizmetin kalitesiyle daha yakın ilişki içindedir. Bu nedenle, bu tür platformların çalışanlar üzerindeki kontrolü daha fazla olmakta ve çalışanlara tanışma paketi adı altında verilen talimatlarla işin kalitesi korunmaya çalışılmaktadır²⁵⁹.

Bunun gibi, konum tabanlı platformlar çalışma yeri, görülen işin türü, müşterilerle kurulan ilişkinin yakınlığı gibi konularda web tabanlı platformlardan farklı olduğundan, bu tür platformlar üzerinden çalışan kişilerin maruz kaldıkları riskler ve yapmak zorunda oldukları giderler birbirinden farklılık göstermektedir²⁶⁰. Bu tür platformlarda fiziksel işler görüldüğü ve çalışanlar kullanıcılarla bir araya geldiğinden, tarafların karşı karşıya oldukları riskler, web tabanlı platformlar

²⁵⁷ Degryse, s. 23. De Stefano/Aloisi, s. 15. E. Gary Spitko, "Reputation Systems Bias in the Platform Workplace", **Brigham Young University Law Review**, C. 2019, S. 5, 2019, s. 1294. ILO, Platforms, s. 35. Erdut, s. 32. İktisadi bir kavram olan ağ etkisi, temel olarak bir ürünü kullanan kişi sayısının değişimine bağlı olarak ürünün değerinin değişmesi anlamına gelmektedir. Bu etki, pozitif veya negatif olabilir. Bu etki kullanıcı sayısı arttıkça ürünün değeri artıyorsa pozitif, azalıyorsa negatiftir. Ağ etkisi, doğrudan ve dolaylı ağ etkisi olarak ikiye ayrılmaktadır. Doğrudan ağ etkisi, bir kullanıcının üründen elde ettiği faydanın diğer kullanıcıların sayısına bağlı olmasıdır. Bir diğer ifadeyle doğrudan ağ etkisinde bir ürünün kullanımdaki artış veya azalış doğrudan o ürünün değerini etkilemektedir. Platformlar bakımından doğrudan ağ etkisi, bir platformdaki kullanıcı sayısının artması halinde, kullanıcıların platforma verdikleri değer artmasıdır. Örneğin, ne kadar çok kişi *whatsapp* kullanırsa, kullanıcıların o platformdan elde ettikleri fayda o derece artmaktadır. Dolaylı ağ etkisi ise bir platformun bir tarafındaki müşteri grubunun sayısının artmasına veya azalmasına bağlı olarak, platformun diğer grubundaki müşteri grubunun platformdan elde ettikleri faydanın artması veya azalmasını ifade etmektedir. Örneğin, bir platformdaki perakendecilerin sayısının artmasına bağlı olarak, tüketicilerin platformdan elde edecekleri faydanın artması halinde pozitif dolaylı ağ etkisi vardır. Buna karşılık, bir platforma reklam verenlerin sayısının artmasına bağlı olarak, kullanıcıların platformdan elde ettikleri faydanın azalması durumunda dolaylı ağ etkisi, negatiftir. Bu konuda detaylı bilgi için bkz. Doğan, Platform, s. 109-117.

²⁵⁸ Erdut, s. 32.

²⁵⁹ Van Den Bergh, s. 318. Dulay Yangın, s. 1220. Görmüş, s. 233. European Commission, **Digital labour platforms in the EU Mapping and business models**, Final Report, Mayıs 2021, s. 10. De Stefano/Durri/Stylogiannis/Wouters, s. 4.

²⁶⁰ De Stefano/Aloisi, s. 8.

üzerinden yürütülen işlere kıyasla çok daha çeşitli ve fazladır. Bunlara, trafik kazası, hırsızlık, mala zarar, taciz gibi riskler örnek verilebilir. Bu durum, konum tabanlı platformları çalışanlar üzerinde daha ciddi bir kontrol uygulamaya sevk etmektedir. Bu nedenle, çalışanlardan adli sicil kaydı istemek veya onları GPS üzerinden izlemek gibi ek tedbirlere başvurulmaktadır.

2.3.2. Görülen İşin Çeşitliliğine Göre Yapılan Ayırım

Dijital iş platformları, görülen işin çeşitliliğine göre genel nitelikli iş platformları ile özel nitelikli iş platformları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır²⁶¹. Genel nitelikli iş platformları, çok farklı sektörden kullanıcılara hizmet sunarken, özel nitelikli iş platformları belli bir sektöre hitap etmektedir. Bu nedenle genel nitelikli platformlar hakkında düzenleme yapılması, özel nitelikli iş platformlarına göre daha karmaşık ve zor bir konudur.

2.3.2.1. Genel Nitelikli Dijital İş Platformları

Bu tür platformlar özel olarak belli bir sektöre hitap etmemekte, çok farklı sektörden kullanıcıların çok çeşitli ihtiyaçlarına yönelik hizmet sunmaktadır. Platform üzerinden sunulan hizmet, web üzerinden görülebilecek bir iş olabileceği gibi, fiziken ifa edilmesi gereken bir iş de olabilmektedir. Bu itibarla, genel nitelikli dijital iş platformları, web tabanlı veya konum tabanlı iş platformu niteliğinde olabilmektedir. AMT, *TaskRabbit*, *Clickwork* veya ülkemizde faaliyet gösteren *Armut*, *Sanaluzman*, *Uzmankirala*, *Bionluk* genel nitelikli dijital iş platformlarına örnektir. Bunlardan AMT siber işlerin görüldüğü bir platform olduğu halde, *Armut* konum tabanlı bir dijital iş platformudur.

Genel nitelikli platformlar genelde iş aracıları gibi hareket eden ve bağımsız çalışanlarla kullanıcıları bir araya getiren platformlardır. Bu tür platformlar genellikle aracılık etme ve komisyon alma dışında işe müdahale etmemekte, işin görülmesi sürecinde sıkı bir denetim ve kontrol uygulamamaktadır. Bu modelde genellikle işlerin yer aldığı ilanlar bulunmakta ve çalışanlar liste üzerinden kendilerine uygun işlere başvurmaktadır²⁶². Başvurulan iş karşılığı ödenecek ücret ise bazılarında kullanıcılar tarafından belirlenirken; bazılarında çalışanlar istenen işi ne kadar ücret karşılığında

²⁶¹ Clesse/Cordier/Kéfer, s. 142.

²⁶² Sözer, s. 996.

yapabilecekleri konusunda kullanıcılara teklifte bulunmakta ve taraflar anlaştıkları takdirde iş ifa edilmektedir.

2.3.2.2. Özel Nitelikli Dijital İş Platformları

Özel nitelikli dijital iş platformları, yalnızca platformun faaliyet gösterdiği sektörde yer alan belirli hizmetlerin sunulduğu platformlardır. Bu kapsamda, *Uber* ulaşım sektöründe, *Scotty* kargo alanında, *Mutlubiev* ev işlerinde, *Crowdspring* grafik tasarım ve tasarım alanında faaliyet göstermektedir. Bu tür platformlar genellikle konum tabanlı dijital iş platformları biçiminde karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte, belirli işlerin görüldüğü web tabanlı dijital iş platformları da mevcuttur. Örneğin, *Crowdspring* yalnızca tasarım işlerinin yürütüldüğü özel nitelikli ve web tabanlı bir dijital iş platformudur.

Bu tür platformlarda, çalışan platformun faaliyet konusu hizmeti sunmak üzere sisteme kaydolmaktadır. Platform çalışandan kayıt aşamasında istediği bilgilerle onun söz konusu işi görmeye yeterli olup olmadığını kontrol etmekte ve kullanıcılara belli nitelik ve kalitede hizmet sunmayı garanti etmektedir²⁶³. Bu nedenle platform, kullanıcılar ve çalışanlar arasında aracılık yapmanın ötesine geçen bir faaliyet yürütmektedir. Daha açık ifadeyle, bu tür platformların çalışanlar üzerindeki kontrolleri genellikle daha fazla olmaktadır²⁶⁴.

Söz konusu platformların çalışanlar ve kullanıcılar arasında aracılık eden teknoloji şirketleri gibi değil, faaliyet gösterdikleri sektöre özgülenmiş teknoloji içerikli şirketler olarak görülmeleri gerekmektedir. Zira bu tür platformlar, kullanıcılarına teknolojiden ziyade belli bir sektörde hizmet sunmaktadır²⁶⁵.

2.3.3. Görülen İşin Niteliğine Göre Yapılan Ayırım

Dijital iş platformları, platform üzerinden görülen işin niteliği ve dolayısıyla aranan iş gücünün kalifikasyonuna göre, nitelikli ve nitelsiz işlerin görüldüğü platformlar olarak iki başlık altında incelenmektedir²⁶⁶. Platform üzerinden görülen işin nitelikli veya alelade bir iş olması, platformun web tabanlı veya konum tabanlı

²⁶³ Santos Silva, s. 2.

²⁶⁴ Todolí-Signes, s. 247.

²⁶⁵ Kennedy, s. 994. Kirven, s. 288.

²⁶⁶ Chauchard, s. 58. Sözer, s. 988-989.

olmasından bağımsız bir durumdur. Zira her iki platform türünde de nitelikli işler görülebildiği gibi niteliksiz işler de ifa edilebilmektedir²⁶⁷.

2.3.3.1. Nitelikli İşlerin Görüldüğü Dijital İş Platformları

Nitelikli işlerin görüldüğü platformlar, profesyonel çevrim içi pazarlarda yazılım, grafik tasarım gibi birkaç saat ya da gün sürebilen nispeten uzun süreli işlerin veya inovasyon ve Ar-Ge alanında aylarca süren çalışmaların yapıldığı platformlardır. Örneğin *Innocentive* platformu üzerinden, enterik (bağırsakla ilgili) kapsüller üretmek için yenilikçi jelatin bazlı formüller geliştirmek, inşaat atıklarının geri dönüşümü için yenilikçi fikirler üretmek, düşük pigment hacmi konsantrasyonuna (PVC) sahip parlak su bazlı boyalarda kullanılmak üzere yeni bir köpük giderici formülasyon üretmek gibi çok çeşitli alanlarda uzmanlık gerektiren yenilikçi fikirlerin geliştirilmesine yönelik yarışmalar düzenlenmekte ve en çok beğenilen fikirlere binlerce dolarlık ücretler ödenmektedir²⁶⁸. Dolayısıyla, bu tür platformlar üzerinden yapılan işler yüksek ücretlidir.

2.3.3.2. Niteliksiz İşlerin Görüldüğü Dijital İş Platformları

Niteliksiz işlerin görüldüğü platformlar ise, genellikle özel bir eğitim ve tecrübe gerektirmeyen, düşük gelir getiren ve çoğu kez kısa süreli işlerin görüldüğü platformlardır. Bu tür platformlar konum veya web tabanlı olabilmektedir. Temizlik işlerinin yapıldığı konum tabanlı dijital iş platformu *Mutlubiev* veya birkaç dakikalık basit mikro işlerin görüldüğü web tabanlı dijital iş platformu *AMT* bu tür platformlara örnektir.

3. DİJİTAL PLATFORM TABANLI ÇALIŞMANIN OLUMLU VE OLUMSUZ YÖNLERİ

Platform ekonomisinin çalışanlar için yarattığı imkânlar ile yine aynı ekonominin iş gücü açısından gündeme getirdiği tehlikeler dünya genelinde iş hukukçuları tarafından tartışılan bir konudur. Zira platform ekonomisi, iş gücünün hiç olmadığı kadar ucuz, kolay ve büyük ölçekte erişilebilir, son derece geçici bir süreyle yönetilebilir, istendiğinde kullanılabilir ve kullanıldıkça ödenebilir (*pay as you go*)

²⁶⁷ European Commission, Platform Work, s. 15.

²⁶⁸ Innocentive Platformu, <https://innocentive.wazoku.com> E.T. 09.02.2021.

hatta hiç ücret ödenmeksizin iş gücünden istifade edilebilir olmasını sağlamıştır²⁶⁹. Bu durum, birtakım avantajlar yanında sorunları da beraberinde getirmektedir.

Bugün platform ekonomisinin yarattığı iş olanaklarını son derece faydalı bulanlar olduğu gibi, bir o kadar kişi de bu yeni çalışma modelinin sakıncalarının faydalarından daha çok olduğunu düşünmektedir. Dijital iş platformlarının bu kadar hızlı büyümesi ve yayılmasının sebebini bazıları, platform ekonomisinin arz ve talebi hızla bir araya getiren algoritmaları ile gereksiz yatırımları önleyen derecelendirme sistemleri sayesinde değer yaratması olarak açıklarken²⁷⁰, bazıları ise düzenleyici arbitraj ve negatif dışsallığın platformların temel değer kaynağı olduğu görüşündedir²⁷¹. Hangi görüş benimsenirse benimsensin, dijital iş platformlarının çok hızlı bir ivmeyle büyüdüğü ve giderek daha fazla insanın bu ekonomide çalışmaya başladığı yadsınamaz bir gerçektir. Bu nedenle, dijital platform tabanlı çalışma ilişkilerinin hukukî nitelendirilmesi ve düzenlenmesi yönündeki incelememize geçmeden önce, bu çalışma modelinin çalışanlara sağladığı yararlar ile yarattığı sorunların açıklanması gerekmektedir.

3.1. Platform Tabanlı Çalışmanın Olumlu Yönleri

Dijital iş platformları üzerinden çalışmanın pek çok olumlu yönü bulunmaktadır. Bunlardan ilki, bu tür platformların geleneksel modelde işleyen işletmelerde iş bulamayan pek çok kişiye iş imkânı sunmasıdır. Bunun gibi, işverenin otoritesi altında çalışmak ve iş hukukunun işçi bakımından getirdiği sınırlamalara tabi olmak istemeyen pek çok kişi sunduğu esnek çalışma imkânları nedeniyle platformlar üzerinden çalışmayı tercih etmektedir. Platformların çalışanlara sağladığı küresel düzeyde işlere erişim, aynı anda farklı alanlarda çalışarak kendi yeteneklerini keşfetme ve geliştirme, bürokratik süreçleri asgari düzeye indiren yapıları sayesinde işlere kolayca erişebilme imkânı ile eşit işe eşit ücret ödenmesi de bu çalışma modelinin çalışanlar bakımından yarattığı diğer avantajlar olarak belirtilebilir.

²⁶⁹ Aloisi, s. 657.

²⁷⁰ De Stefano/Aloisi, s. 15.

²⁷¹ Prassl, s. 18. Aloisi, s. 654. Bağımsız çalışanlar ile işçiler arasında yer alan platform çalışanlarının bağımsız çalışanların haiz olduğu derecede irade özgürlüğünden ve işçi statüsünden doğan haklardan yoksun olmalarının platformların pazar paylarının giderek artmasında etkili olduğu görüşünde bkz. Ozan Özparlak, s. 81. Negatif dışsallık bir ekonomi terimi olup bir şirketin mal ve hizmet üretiminin veya bir tüketicinin mal veya hizmet tüketiminin, o üretim ve tüketim faaliyeti ile doğrudan ilişkisi olmayan diğer bazı şirketler veya tüketiciler üzerindeki olumsuz etkilerini ifade etmektedir. Tümay Ertek, **Temel Ekonomi**, Beta Yayıncılık, Genişletilmiş B. 6, İstanbul 2010, s. 166.

3.1.1. İşe Erişim

Dijital iş platformları, iş arayan kişiler için yeni bir gelir ve iş kaynağıdır. Bu platformlar özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işsizliğin önlenmesi ve çalışanların belli bir gelir elde etmeleri yönünden kurtarıcı rol oynamaktadır²⁷². Bunun gibi, söz konusu platformlar iş gücü piyasasında aktif olarak yer almak isteyen kişiler için yeni iş imkânları sunmakta ve iş arayanlara geçici işsizlik dönemlerinde gelir kaynağı yaratmaktadır²⁷³. Yapılan araştırmalar da platform tabanlı çalışmanın, iş bulmakta zorlanan kişiler için yeni bir iş ve gelir kapısı olduğunu göstermektedir. Örneğin, bu konuda ILO tarafından yapılan bir araştırmaya göre, ABD’de AMT çalışanlarının %33’ü söz konusu platform üzerinden çalışmaya başlamadan önce işsiz olduklarını ifade etmiştir²⁷⁴.

Dijital iş platformları hâlihazırda düzenli bir işi olan kişiler için de ek gelir elde etme imkânı sunmaktadır²⁷⁵. 2017 yılı Küresel Yetenek Rekabetçiliği Endeksi’ne göre, dünya çapında dijital çalışma platformlarında çalışanların büyük bir kısmı hâlihazırda birden fazla işte çalışmakta ve genellikle birincil işlerini desteklemek için platformlar üzerinden iş görmektedir²⁷⁶. ABD’de AMT çalışanları arasında yapılan diğer bir araştırmaya göre, çalışanların %45’i platformda çalışma nedenlerini diğer işlerinin yanında ek bir gelir elde etmek olarak açıklamıştır²⁷⁷. ILO tarafından hazırlanan bir diğer Raporda ise, web tabanlı dijital iş platformları üzerinden çalışan kişilerin %39’unun amacının ek gelir elde etmek olduğu ifade edilmiştir²⁷⁸. Buna karşılık İspanya’da yapılan araştırma tam tersi bir duruma işaret etmektedir. Araştırmaya göre, platform çalışanlarının büyük bir çoğunluğu başka bir iş bulamadıkları için platformlar üzerinden çalışmakta olup, asli gelirlerini platformlardan elde etmektedirler²⁷⁹. Yukarıda bahsedilen ILO Raporunda da hem gelişmiş hem gelişmekte olan ülkelerdeki çalışanların %7-8’inin başka bir iş bulamadıkları için dijital platformlar üzerinden

²⁷² Prassl, s. 24. Silvia Borelli, “Italy”, **The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective**, Ed. Isabelle Daugareilh, Christophe Degryse, Philippe Pochet, ETUI, Working Paper 2019.10, s. 65. Çiğdem, s. 188.

²⁷³ De Stefano/Aloisi, s. 7. Jan, s. 1.

²⁷⁴ Berg, s. 555. Berg, ILO, s. 10.

²⁷⁵ Prassl, s. 24. Yayvak Namlı, s. 132. Sözer, s. 978. Çiğdem, s. 189. Kennedy, s. 997. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 725.

²⁷⁶ The Global Talent Competitiveness Index 2017, s. 45.

²⁷⁷ Berg, s. 552.

²⁷⁸ ILO, Platforms, s. 143.

²⁷⁹ Rodríguez/Royo, s. 92.

çalıştıkları ve özellikle gelişmekte olan ülkelerde web tabanlı platformlar üzerinden çalışan kişilerin üçte birinin asli gelirlerini bu çalışmalardan elde ettikleri ifade edilmiştir²⁸⁰. Asli gelirlerini konum tabanlı platformlar üzerinden elde eden kişilerin oranı ise %84-90'dır²⁸¹. Buna göre, dijital iş platformları bir yandan düzenli bir işi olan çalışanlara ek gelir elde etme imkânı sunarken, diğer taraftan iş gücü piyasasında yer almak isteyen, ancak düzenli başka bir iş bulamama, esnek çalışmak isteme gibi nedenlerle bu tür platformları tercih eden kişilerin asli geçim kaynağını teşkil etmektedir²⁸².

Platformların çalışanlara ek iş imkânı sunması ile çalışanların işsizlik dönemlerinde kurtarıcı rol oynaması şüphesiz ki, işsizliğin ve gelir yetersizliğinin önemli bir sorun olduğu ülkemizde önemlidir. Bu platformlar, özellikle Covid-19 Pandemisi sırasında artan işsizlik döneminde çalışanlara önemli bir gelir kaynağı sağlamıştır. Keza bu dönemde kısa çalışma ödeneğinin yetersizliği nedeniyle geçinmekte zorlanan kişiler de platformlar üzerinden ek gelir etmenin yollarını aramışlardır. Bu dönemde dijital iş platformlarının sayısının hem ülkemizde hem de dünya genelinde artması da bu yorumu doğrulamaktadır. Bunun gibi platformlar, kişisel birtakım engeller sebebiyle esnek çalışmak isteyen, evden veya uzaktan çalışacağı bir iş bulmakta zorlanan kişiler için de işe erişim imkânı sağlamaktadır. Bu nedenle, dijital platform tabanlı çalışma ilişkisi incelenirken platformların iş gücü piyasasına söz konusu katkılarının göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

3.1.2. Esnek Çalışma ve Kendi Kendinin Patronu Olma İmkânı

Dijital iş platformları çalışanlara esnek çalışma ve kendi kendinin patronu olma imkânı sunmaktadır²⁸³. Bu platformlarda çalışanlar hem çalışma yerlerini hem çalışma zamanlarını hem de çalışma yöntemlerini belirleyebilmektedir²⁸⁴. Bu sayede çalışanlar, ev ve ailelerine ayıracakları zamanı ayarlayabilmekte, öğrenciler ders saatlerine göre çalışma saatlerini seçebilmekte, ek iş olarak platform üzerinden

²⁸⁰ ILO, Platforms, s. 143, 154.

²⁸¹ ILO, Platforms, s. 158.

²⁸² Aloisi, s. 658.

²⁸³ Prassl, s. 24. Kalleberg/Dunn, s. 12. Aykaç, s. 74. Sözer, s. 978. Kirven, s. 261.

²⁸⁴ Doğan, Uber, s. 1128. Kirven, s. 259.

çalışanlar ise, asıl işlerinden arta kalan zamanlarda platform üzerinden çalışacakları zamanı düzenleyebilmektedir²⁸⁵.

Dijital iş platformları üzerinden çalışmak, çalışanların esneklik yönündeki tercihi olmanın yanında, bazı çalışanlar için iş bulmanın tek yolu da olabilmektedir. Diğer bir ifadeyle, dijital iş platformları olmazsa işsiz kalacak kişiler, bu sayede çalışma imkânına kavuşmaktadır. Keza, ABD ve Hindistan'da ILO tarafından AMT çalışanları açısından yapılan bir araştırmada, çalışanların yaklaşık %19'u bu çalışma modelini evde çalışabildikleri için tercih ettiklerini belirtirken; bunlardan bazıları evden çalışmak dışında başka bir seçenekleri olmadığı için AMT'nin onların tek şansı olduğunu ifade etmiştir²⁸⁶. Araştırmaya göre, evden çalışmak zorunda olduğunu belirten çalışanlar, buna gerekçe olarak küçük yaştaki çocuklarını, evde bakmak zorunda oldukları hasta veya yaşlı yakınlarını veya kendi hastalık ve sakatlıklarını göstermişlerdir²⁸⁷. Bu itibarla, platform tabanlı çalışma ilişkisinin, özel hayatlarındaki engeller nedeniyle işe gidip gelemeyecek durumdaki kişiler için istihdam yarattığı söylenebilecektir. Belirtmek gerekir ki, söz konusu araştırmada dijital platformlar üzerinden çalışmak dışında bir seçenekleri olmadığını belirten kişiler, aynı zamanda bu çalışmayı asli gelir kaynakları olarak nitelendirmişlerdir²⁸⁸. Bu durum, dijital iş platformlarının bir yandan sosyal hayattan soyutlanan kişilere para kazanma imkânı sunarken, diğer taraftan sosyal dışlanmayı destekleyici bir işlevi olduğunu göstermektedir. Öte yandan, bu tür platformların ülkemizde engelli istihdamı için bir kapı olacağı da ifade edilmelidir. Ne var ki, bu çalışma biçimi engellilerin sosyal hayata entegrasyonu bakımından birtakım sorunlara da neden olabilecektir.

3.1.3. Küresel Düzeyde İşlere Erişim

Dijital iş platformları, çalışanlara ülkesel sınırları aşan bir müşteri tabanı oluşturmak veya genişletmek için fırsat yaratmaktadır. Çalışanlar çok daha geniş bir alana yayılan müşteri portföyü sayesinde gelirlerini çeşitlendirebilmekte ve yeni iş alanlarına erişim sağlayabilmektedir. Bu durum tüketicilerin de ulaşılması zor olan ürün ve hizmetlere kolayca ulaşmalarını sağlamaktadır²⁸⁹.

²⁸⁵ Andoyan, s. 164. ILO, Platforms, s. 31. Doğan, Uber, s. 1129.

²⁸⁶ Öte yandan, bu cevabı veren kişilerinin çoğu kadındır. Berg, s. 552.

²⁸⁷ Berg, s. 553. Berg, ILO, s. 7.

²⁸⁸ Berg, s. 553. Berg, ILO, s. 8.

²⁸⁹ European Commission, Proposal, s. 1-2.

Sınır ötesi yapıları sayesinde dijital iş platformları, düşük veya orta gelirli ülkelerdeki iş gücünün, göç hukukuna ilişkin kısıtlamalar nedeniyle fiziksel olarak erişim sağlayamadıkları varlıklı ülkelerdeki iş gücü piyasalarında çalışmasını mümkün kılmakta, yoksul ülkelerdeki çalışanların sahip oldukları iş gücünü zengin ülkelerdeki işverenlere sunmalarına imkân vermektedir²⁹⁰. Belirtmek gerekir ki, bu imkân yalnızca web tabanlı dijital iş platformları bakımından geçerlidir.

Dijital iş platformlarının çalışanlara sunduğu bu olanak işletmelere de fayda sağlamakta, bu sayede işletmeler ihtiyaç duydukları yetenekleri küresel ölçekte tedarik edebilme imkânına kavuşmaktadır²⁹¹. Bunun yanında işletmeler, düşük gelirli ülkelerde yaşayan çalışanların ucuz iş gücünden faydalanarak, üretim maliyetlerini azaltabilmekte, böylelikle yeni alanlara yatırım yapabilmektedir²⁹².

3.1.4. Girişimcilik ve Kariyer Gelişimi

Dijital iş platformları üzerinden görülen işler çok çeşitlidir. Çalışanlar da boş zamanlarında ek gelir elde etmek veya sadece vakit geçirmek için platformlar üzerinden sunulan işlerden kendi yetenek ve ilgi alanlarına uygun olanları yapmaya talip olabilmekte, farklı alanlarda tecrübe edinebilmekte, daha önce denemedikleri işleri deneyimleyebilmekte, daha önce keşfedilmemiş ilgi alanlarını keşfedebilmekte ve özellikle yarışma tabanlı dijital iş platformları üzerinden kod yazma, veri analitiği, programlama ve benzeri alanlarda kendilerini geliştirme imkânı bulmaktadırlar²⁹³.

Bunun gibi, dijital platformlar üzerinden farklı şehir ve hatta ülkelerde yaşayan çok geniş bir kullanıcı kitlesine erişebilen kişiler müşteri portföylerini daha önce hiç olmadığı kadar genişletebilmekte ve sektörde isimlerinin duyulmasını sağlayabilmektedir²⁹⁴. Bu yönüyle, dijital iş platformları, hem çalışanların daha önce

²⁹⁰ Kalleberg/Dunn, s. 12. Boyacı, s. 12. Aloisi, s. 658.

²⁹¹ Maria Mexi, **Social Dialogue and the Governance of the Digital Platform Economy: Understanding Challenges, Shaping Opportunities**, Background paper for discussion at the ILO-AICESIS-CES Romania International Conference (Bucharest, 10–11 October 2019), ILO, 2019, s. 3.

²⁹² ILO, Platforms, s. 31.

²⁹³ European Commission, Platform Work, s. 66. ILO tarafından sunulan bir Rapor, web tabanlı platformlar üzerinden çalışan kişilerin %18'inin bunu bir boş zaman aktivitesi veya bir eğlence aracı olarak gördüğünü ortaya koymaktadır. ILO, Platforms, s. 143. Richard Heeks, "Decent Work and the Digital Gig Economy: A Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing, Crowdwork, etc" 2017, **Development Informatics Working Paper Series**, Paper No. 71, 2017, s. 10. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 728. ILO, Platforms, s. 243.

²⁹⁴ Heeks, s. 10. European Commission, Platform Work, s. 66.

yer almadıkları sektörlerde iş deneyimleyebilmeleri hem de çalıştıkları sektörde daha fazla kullanıcıya ulaşabilmeleri bakımından faydalı olmaktadır.

3.1.5. Kolay Erişilebilirlik

Dijital iş platformları, kullanıcılar ve çalışanlar için kullanıcı dostu, basit, hızlı ve ucuz hizmet imkânı sunmaktadır²⁹⁵. Söz konusu platformların en avantajlı özelliklerinden biri, kolay erişilebilir ve herkese açık olan yapılarıdır. Çalışanlar ve kullanıcılar platforma üye olarak ve dilediklerinde üyelikten ayrılarak, ihtiyaç duydukları iş veya hizmete geleneksel yöntemlerdeki formalitelerle uğraşmadan kolayca erişebilmektedir²⁹⁶. Oxford İnternet Enstitüsü tarafından yapılan bir araştırma da şirketlerin iş gücü ihtiyaçlarını dijital iş platformlarından karşılamayı tercih etmelerinin altında yatan nedenlerin başında nitelikli, küresel ve esnek iş gücüne kolay ve hızlı erişim imkânının yer aldığını ortaya koymuştur. Araştırmaya göre, şirketler tarafından dijital iş platformlarının tercih edilmesinin diğer nedenleri, iş gücü ihtiyacının %25-30 oranda daha ucuza karşılanması, çok kısa ve basit işlerin platform çalışanlarına kısa sürede kolayca gördürülebilmesi ve dış kaynak kullanımına başvurmak için gerekli idari prosedürlerin kolay olmasıdır²⁹⁷.

Dijital iş platformları, herkes tarafından erişilebilir yapıları sayesinde toplumdan dışlanmış kişiler, ev hapsinde olanlar, ev kadınları ve yabancılar gibi toplumun her kesimi için iş imkânı sunmaktadır²⁹⁸. Bu sayede toplumda yaşlılar, engelliler, göçmenler, kadınlar, öğrenciler, iş tecrübesi olmayan gençler gibi dezavantajlı grupların çalışma hayatına girmesini kolaylaştırmaktadır²⁹⁹. Örneğin, ILO tarafından ABD ve Hindistan'da AMT çalışanları açısından yapılan bir araştırmaya göre, platformun toplam çalışan sayısının öğrenciler ABD'de %18, Hindistan'da %36'sını; evde bakmakla yükümlü olduğu bir yakını bulunanlar ise ABD'de %26, Hindistan'da %33'ünü oluşturmaktadır³⁰⁰.

²⁹⁵ Gundt, s. 75. De Stefano/Durri/Stylogiannis/Wouters, s. 3.

²⁹⁶ Zein, s. 146.

²⁹⁷ Greetje F. Corporaal/Vili Lehdonvirta, **Platform Sourcing: How Fortune 500 Firms Are Adopting Online Freelancing Platforms**, Oxford Internet Institute, University of Oxford, 2017, s. 11-13.

²⁹⁸ Prassl, s. 24-25. Aloisi, s. 658. Alpagut, s. 96. Sözer, s. 978.

²⁹⁹ European Commission, Proposal, s. 1. Aykaç, s. 80. ILO, Platforms, s. 31. Çiğdem, s. 186. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 725.

³⁰⁰ Berg, s. 555. Berg, ILO, s. 9.

Bunun dışında, platform çalışmaları, tam zamanlı istihdamdan emekliliğe geçişte bir köprü rolü oynarak bu geçişi kolaylaştırmaktadır. Bu süreçte çalışanlara geçici istihdam olanağı yaratarak bir yandan geçiş sürecinin sosyal ve psikolojik etkilerini hafifletirken, diğer yandan koşulların artık tam zamanlı istihdama izin vermediği noktada bu kişilere gelir elde etmek için yeni fırsatlar sunmaktadır³⁰¹.

3.1.6. Eşit İşe Eşit Ücret

Platform çalışmaları üzerinden kazanılan ücret, yapılan işe göre (örneğin taşımacılıkta gidilen mesafenin uzunluğu, çeviride çevirisi yapılan kelime sayısı gibi) objektif olarak belirlendiğinden; öğretide platform çalışmalarında ücrette yaşa, cinsiyete, ırka dayalı ayrımcılığa rastlanmayacağı ifade edilmektedir³⁰². Bunun gibi, web tabanlı platform çalışmalarında yüz yüze iletişimin olmaması ve işin siber alanda görünmesinin sağladığı anonimliğin de ayrımcılık riskini azalttığı, taraflar arasında fiziksel iletişim olmaması, giyim tarzı, dış görünüm, yaş, cinsiyet, ırk, dil, cinsel yönelim gibi konulardaki ön yargıların iş ilişkisine yansımaları engellediği ileri sürülmektedir. Bu sayede, normalde iş bulmakta zorlanabilecek azınlıklar, göçmenler, engelliler, eşcinseller gibi birtakım dezavantajlı gruplar daha az ayrımcılığa maruz kalmaktadır³⁰³. Bu konuda ABD’de yapılan bir araştırma, gelirlerinin %40’ından fazlasını platform tabanlı çalışmalardan kazanan kişilerin üçte ikisinin azınlıklar olduğunu ve bu sayede ABD nüfusunda azınlıkların temsilinin neredeyse iki katına çıktığını ortaya koymaktadır³⁰⁴. Bunun gibi ILO tarafından yapılan başka bir araştırma hem web tabanlı hem konum tabanlı platformlar üzerinden çalışan kişilerin ortalama %15-20’sinin göçmen olduğunu göstermektedir³⁰⁵. ILO Türkiye tarafından moto-kuryeler açısından yapılan bir diğer araştırmada ise, araştırmaya katılan kişilerin %25’inin geçici koruma statüsündeki Suriyeli moto-kuryeler olduğu sonucuna varılmıştır³⁰⁶. Öte yandan, platform çalışmalarında ayrımcılığa hiç rastlanmadığı

³⁰¹ Görmüş, s. 232. Örneğin, *Uber* sürücülerinin dörtte birinin 50 yaşın üstünde olduğu tahmin edilmektedir. Santos Silva, s. 10.

³⁰² Santos Silva, s. 10. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 730.

³⁰³ Kalleberg/Dunn, s. 12. Aykaç, s. 80.

³⁰⁴ O’Donovan Caroline, **If Most Of Your Income Comes From On-Demand Work, You’re Probably A Racial Minority**, BuzzFeednews. <https://www.buzzfeednews.com/article/carolineodonovan/if-most-of-your-income-comes-from-on-demand-work-youre-proba> E.T. 27.02.2021.

³⁰⁵ ILO, Platforms, s. 139.

³⁰⁶ ILO Türkiye, s. 36. Ne var ki, yapılan diğer araştırmalar, platform tabanlı çalışma ilişkilerinde de kadınların erkeklerden daha az kazandığını (*gender pay gap*) göstermektedir. Bu fark, gelişmiş ülkelerde gelişmekte olan ülkelere kıyasla daha azdır. Buna göre, gelişmiş ülkelerde web tabanlı

düşünülmemelidir. Zira bu çalışma modeli, işin atanmasında kullanılan algoritmalar ve kullanıcı değerlendirmeleri nedeniyle ayrımcı uygulamalara da sebep olabilmektedir³⁰⁷.

3.2. Platform Tabanlı Çalışmanın Olumsuz Yönleri

Dijital iş platformları üzerinden çalışmanın olumlu olduğu kadar olumsuz yönleri de bulunmakta, bunların başında da çalışanların bağımsız çalışan olarak nitelendirilmeleri dolayısıyla iş ve sosyal güvenlik hukukunun sağladığı korumalardan mahrum kalmaları gelmektedir. Nitekim Avrupa Komisyonu tarafından 2021 yılında yapılan bir araştırmaya göre, AB’de faaliyet gösteren platformların %92’si çalışanlarını bağımsız çalışan olarak nitelendirmektedir³⁰⁸. Bunun yanında, dijital iş platformlarının arz ve talebe göre şekillenen yapısı, bu yapı içinde çalışanların platformlar karşısındaki bilgi eksikliği ve giderek çetinleşen rekabet koşulları ve sosyal izolasyon platform tabanlı çalışma ilişkisinin çalışanlar bakımından yarattığı diğer olumsuz sonuçlardır³⁰⁹.

3.2.1. Güvencesizlik

Dijital iş platformlarına erişim her ne kadar çok kolay olsa da platformlar tarafından tek taraflı olarak hazırlanarak çalışanlara sunulan kullanıcı sözleşmelerinde, çalışanların bağımsız çalışan (*independant contractor*) olduklarına, iş hukukundan doğan herhangi bir hak taleplerinin olmadığına, platformlar ile herhangi bir uyuşmazlık yaşamaları halinde tahkim yoluna başvuracaklarına ve iş mahkemelerinde topluluk davası açma hakkından feragat ettiklerine dair hükümlere yer verilmektedir³¹⁰. 2021 yılında AB’de faaliyet gösteren her 10 dijital iş platformundan 9’u çalışanlarını bağımsız çalışan olarak nitelendirilmiştir³¹¹.

Dijital platformlar üzerinden çalışmanın olumlu yanı gibi görünen çalışma yer ve zamanını ve hatta çalışıp çalışmamayı belirleyebilme hakkı, platformlar tarafından

platformlar üzerinden çalışan erkekler saatte 3.5 USD kazanmakta iken kadınlar 3.4 USD kazanmaktadır. Bu araştırmalar için bkz. ILO, Platforms, s. 157.

³⁰⁷ Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 3.2.6.

³⁰⁸ European Commission, 2021, s. 8.

³⁰⁹ Çiğdem/Koç, s. 775. Doğan, Uber, s. 1129.

³¹⁰ Cavallini, s. 114. Cherry, Sharing Economy, s. 1809. Görmüş, s. 234. ILO, Platforms, s. 199. Laughlin, s. 197. Bu sözleşme örnekleri için bkz. dn. 181.

³¹¹ European Commission, Proposal, s. 2.

kendi lehlerine olacak biçimde yorumlanmakta ve çalışanlar bağımsız çalışan olarak nitelendirilmektedir³¹². Zira bu hak bağımlılık ilişkisine ilişkin geleneksel ölçütler bağlamında değerlendirildiğinde, söz konusu kişilerin işçi sayılmalarını engellemektedir. Bunun gibi, çalışanların iş güçlerini tek bir platforma hasretmek zorunda olmamaları³¹³, işin görülmesi için gerekli araç ve gereçleri kendilerinin sağlamaları gibi dijital iş platformlarına özgü birtakım çalışma koşulları da bu kişilerin işçi olarak kabul edilmelerini güçleştirmektedir³¹⁴.

Çalışanlar ileride platformlara karşı ulusal mahkemeler önünde dava açmak isteseler bile, platformlar kullanıcı sözleşmelerinde yer alan tahkim şartlarını ileri sürerek çalışanları tahkime başvurmaya zorlamaktadırlar³¹⁵. Sözleşmede tahkim şartı bulunmasa veya iç hukukta bu tür hükümler geçersiz sayılsa dahi, platformlar alternatif uyuşmazlık çözüm yollarını tercih etmekte ve çalışanlarla mahkeme dışında anlaşmaya çabalamaktadır. Bu sayede platformlar, kendilerine karşı bir kamuoyu oluşmasını ve aleyhlerine emsal kararlar verilmesini engelleyerek, itibar ve imajlarını korumaya devam etmektedirler³¹⁶.

Platform çalışanlarının yaptığımız klasik işçi tanımına uymamaları, onların başta işçi statüsünde çalıştırılırsalar dahi sonrasında platformlar tarafından iş sözleşmelerinin sonlandırılması ve bağımsız olarak çalıştırılmaya devam ettirilmeleri ile sonuçlanmaktadır. Örneğin, Avusturya’da yemek servisi yapan bir platform olan *Foodara* bünyesindeki kuryeler, faaliyete başladıkları 2015 yılında belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştıktan ve şirkete olan bağlılıkları güçlendikten birkaç ay sonra işten çıkartılarak bağımsız çalışana dönüştürülmüşlerdir³¹⁷. Hollanda’da *Deliveroo* çalışanlarının başına da benzer şey gelmiştir³¹⁸. Kuryeler, başta belirli süreli iş sözleşmesiyle istihdam edildikleri, ücretleri saatlik 6.02 € olduğu ve işveren tarafından belirlenen vardiyalarda çalışmakla yükümlü oldukları halde, sonrasında iş

³¹² European Commission, Platform Work, s. 9.

³¹³ “*Münhasırlık şartı*” olarak ifade edilen bu şart çalışmamızın devamında detaylı olarak incelenmiştir. Bu konuda bkz. 2. Bölüm. 2.3.3.1.5.

³¹⁴ Cavallini, s. 114.

³¹⁵ Pärli, s. 70. Bu konudaki sözleşme örnekleri için bkz. dn. 181.

³¹⁶ Bu nedenle İspanya’da bazı sendikalar üyelerini açtıkları davalarda desteklemek yerine, doğrudan üyeleri adına dava açma kararı almışlardır. Rodríguez/Royo, s. 100.

³¹⁷ Günther Löschnigg, “Austria”, **The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective**, Ed. Isabelle Daugareilh, Christophe Degryse, Philippe Pochet, ETUI, Working Paper 2019.10, s. 41.

³¹⁸ Gundt, s. 79.

sözleşmeleri yenilenmemiş, ücretleri teslimat başı ücret olarak değiştirilmiş, işveren tarafından vardiyaların belirlenmesi usulüne son verilerek, çalışanlara diledikleri zaman çalışabilme ve hatta yerlerine başka birini ikame edebilme imkânı tanınmıştır. Bu uygulamaya karşı bir kurye tarafından açılan davada mahkeme, şirketin çalışma modelinin yürürlükte olan mevzuata göre iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesinin mümkün olmadığına karar vermiş ancak, hükümde *obiter dictum* yürürlükteki yasaların yeni çalışma modellerini açıklamakta yetersiz kaldığına dikkati çekmiştir³¹⁹. Bu örnek, daha evvel açıkladığımız düzenleyici arbitrajın birebir karşılığıdır³²⁰.

Bugün Türkiye’de faaliyet göstermekte olan konum tabanlı dijital iş platformlarının bir kısmı da çalışanlarını iş sözleşmesi ile istihdam etmektedir. Ancak bu durumun ne kadar devam edeceği belirsizdir. Diğer ülkelerde olduğu gibi platformların çalışanlarını işçi olarak çalıştırmaktan vazgeçerek, bağımsız olarak çalışacakları bir sisteme geçilmesi her zaman ihtimal dahilindedir. Nitekim platformlar üzerinden bağımsız çalışan kişilerin sayısı giderek artmaktadır³²¹.

Platformlar tarafından sağlanan iş gücünden yalnız tüketiciler değil, işveren şirketler de yararlanmaktadır. Bu durum, işverenlerin uzun vadede kendi işçilerini işten çıkararak, ihtiyaç duydukları iş gücünü platforma kayıtlı çalışanlardan sağlamaları riskini de beraberinde getirmektedir³²².

Platform çalışanlarının işçi olarak kabul edilmemeleri, güvencesiz çalışmayı ve prekaryalaşmayı bugün atipik iş sözleşmelerinde gördüğümüzün çok daha ötesine taşımaktadır. Zira çalışanların işçi statüsünde değerlendirilmemeleri, birtakım işçilik masraflarının (hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri, analık ve hastalık izinleri, sağlık sigortası, sosyal güvenlik primi, kıdem tazminatı, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri vb.) işverenlerin omuzlarından alınarak çalışanların omzuna yüklenmesine neden olmaktadır³²³.

³¹⁹ ECLI:NL:RBAMS:2018:5183 akt. Gundt, s. 80.

³²⁰ Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 1.4.3.

³²¹ Uygulamada da “*Sahibinden.com*” adresi üzerinden “*esnaf kurye*” sözcükleriyle arama yapıldığında çok sayıda iş ilanı çıkmaktadır. Bu iş ilanları örnekleri için bkz. Yıldız, Platform, s. 35. Yıldız, Bağımlılık, s. 103.

³²² Ratti, s. 480.

³²³ Todolí-Signes, s. 268. Van Den Bergh, s. 318. Felstiner, s. 145, 148. Gundt, s. 75. De Stefano/Aloisi, s. 6, 13. Menegatti, s. 68. Aloisi, s. 664. Çiğdem/Koç, s. 773. Yıldız, Bağımlılık, s. 97-98. Örneğin ABD’de yapılan bir araştırmaya göre sürücülerin *Uber*’in işçisi sayılması halinde bu kişilerin *Uber*’e

Platform çalışanları, işçi sayılmadıklarından iş ilişkisinden doğan diğer haklar gibi asgari ücret güvencesinden de mahrum kalmaktadırlar³²⁴. Esasen ülkemizde asgari ücretin ne derece yeterli olduğu da tartışmaya açıktır. Zira tek işçinin ihtiyaçları göz önünde tutularak hesaplanması, aile ihtiyaçlarının dikkate alınmaması, hesaplama ihtiyacı kalemlerinin sınırlı tutulması nedeniyle asgari ücret, işçinin ve ailesinin geçimini sağlamaya yetmemektedir. Bunun da ötesinde, yapılan tüm iyi niyetli zamlara rağmen yüksek enflasyon karşısında günden güne erimektedir. Bu gerçek karşısında, platform çalışanlarının asgari ücret güvencesinden dahi yoksun olmaları büyük bir sorun teşkil etmektedir.

Dijital iş platformları görev temelli olmaları nedeniyle, çalışanlara düzenli olarak gelir elde edebilecekleri bir iş sunmak konusunda garanti vermemektedir³²⁵. Bu durum platform çalışanlarının yeterli ve istikrarlı bir gelir güvencesinden mahrum kalmalarına neden olmaktadır³²⁶. Özellikle web tabanlı platformlar üzerinden çalışan kişiler sürekli işlerden ziyade birkaç günlük, saatlik, hatta dakikalık geçici işler ifa ettiklerinden gelirleri oldukça düşük olmaktadır. Asli geçim kaynağı olarak platformlar üzerinden çalışan kişiler için durum çok daha ciddi boyuttadır. ILO tarafından yapılan bir araştırma, asli gelirlerini kitle çalışmalarından elde eden kişilerin mali durumlarının, bunu ek iş olarak yapanlara oranla daha kötü olduğunu, bu kişilerin ailelerinin maddi desteğine daha çok ihtiyaç duyduklarını ve acil durumlar için kenara para ayırma olanağından yoksun olduklarını ortaya koymuştur³²⁷. Bunun gibi, özellikle web tabanlı dijital iş platformları üzerinden yürütülen işlerin birkaç günlük, saatlik hatta dakikalık geçici işler olması, bu kişilerin kıdeme bağlı haklardan da mahrum kalmalarına neden olmaktadır³²⁸.

Fiyatlandırma ve alınacak komisyonları belirleme, dijital iş platformlarının ağ etkilerini oluşturabilmeleri için en önemli araçtır. Bazı platformlar, çalışanları normalde tercih etmeyecekleri trafiğin yoğun olduğu, havanın kötü olduğu veya saatin geç olduğu zamanlarda çalıştırabilmek için birtakım teşvikler getirmekte ve bu

maliyeti 4 milyar dolar civarında olacaktır. Stephan Gandel, Uber-nomics: Here's what it would cost Uber to pay its drivers as employees. <https://fortune.com/2015/09/17/ubernomics/> E.T. 08.02.2021.

³²⁴ Gaye Burcu Yıldız, "Atipik Çalışma Kavramı Çerçevesinde Bağımlılık İlişkisinin Değerlendirilmesi", **Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan**, On İki Levha Yayıncılık, 2019, s. 786.

³²⁵ Çiğdem/Koç, s. 771. Doğan, Uber, s. 1129. Jan, s. 6.

³²⁶ Boyacı, s. 39. Aykaç, s. 78. Çiğdem/Koç, s. 772. Ratti, s. 480. Kirven, s. 259.

³²⁷ Berg, s. 563. Berg, ILO, s. 16.

³²⁸ Countouris, s. 9. Yayvak Namlı, s. 133. Borelli, s. 65. Aloisi, s. 658.

saatlerde onlardan daha az komisyon almaktadır. Bu yolla kullanıcıların platform tarafından sunulan hizmete her daim ulaşabilmeleri sağlanmaktadır. Bunun gibi, çalışanları kendi platformlarına çekebilmek için piyasaya ilk girdiklerinde onlara birtakım finansal yardımlar yapmak, sisteme kattıkları her bir kişi için çalışanlara ek ödeme yapmak, komisyon oranlarını çok düşük tutmak veya bir süre hiç komisyon almamak gibi yollara başvurmaktadır. Bununla birlikte, platformlar yeterli ağ etkisini oluşturduktan sonra bu uygulamaları çalışanlar aleyhine tek taraflı olarak değiştirmektedir³²⁹. Bunun dışında platformlar, piyasada rakiplerinin artması halinde bu durumla baş edebilmek için de çalışanların ücretlerini düşürebilmektedir³³⁰. Taraflar arasındaki bilgi asimetrisi nedeniyle çalışanlar tarafından öngörülmesi mümkün olmayan bu değişiklikler, onların istikrarlı gelir etmeleri yanında geleceklerini güvence altına almak için yatırım yapmalarını da engellemektedir.

Platform çalışanları işçi kabul edilmediklerinden, iş güvencesinden de yoksun kalmaktadırlar. Bu nedenle çalışanların hesapları hiçbir gerekçe sunulmaksızın, savunmaları alınmaksızın ve feshe bağlı tazminatlar ödenmeksizin devre dışı bırakılabilmektedir. Platform, kullanım koşullarını değiştirdikten sonra yeni koşulları kabul etmeyen çalışanları da sistemden çıkarmakta ve bu kişiler işçi sayılmadıklarından yapılan işlem iş sözleşmesinin feshi olarak değerlendirilmemektedir.

3.2.2. Kayıt Dışı Çalışma

Platform tabanlı çalışma ilişkisi, sosyal güvenlik hukuku bakımından da birtakım sorunlara neden olmaktadır. Bunların başında ise, bu yeni iş modelinin kayıt dışı çalışmayı arttırması gelmektedir³³¹. Her ne kadar sosyal güvenlik hukuku bakımından sigortalı olmak bir tercih değil, zorunluluk olsa da bizim hukuk sistemimizde bağımsız çalışanlar sigorta bildirimlerini kendileri yapmakla yükümlüdürler. Ancak, bu çalışma modeli bağımsız çalışanların sosyal güvenlik bilinçlerindeki eksiklik ve sosyal güvenlik sisteminin işleyişi konusundaki

³²⁹ Bu konuda detaylı örnek ve açıklamalar için bkz. ILO, Platforms, s. 78-85. Bu tür değişikliklerin geçerli olup olmadığı konusunda bkz. 3. Bölüm, 5.2.6.

³³⁰ Sangeet Paul Choudary, **The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being**, ILO Future of Work research paper series no. 3, Geneva 2018, s. 19. Van Den Bergh, s. 318. Yıldız, s. 786. Örneğin, kurye hizmeti veren *Deliveroo*, Birleşik Krallık'ta başta saat başına 7 £ ve teslimat başına 1 £ olarak belirlediği ücreti, diğer platformlarla rekabet edebilmek adına sonrasında 3.75 £'a düşürmüştür. Körfer/Röthig, s. 233.

³³¹ De Stefano/Aloisi, s. 6. ILO, Platforms, s. 32. Sözer, s. 979.

bilgisizlikleri ile hizmetin faturalandırılmasının zorluğu nedeniyle kayıt dışı çalışmaya uygun bir ortam oluşturmaktadır³³².

Platform tabanlı çalışma ilişkisinin sosyal güvenlik sistemine etkileri konusunda ILO tarafından yapılan bir araştırma özellikle asli iş olarak web tabanlı platformlar üzerinden çalışan kişilerin birçoğunun sosyal güvencelerinin bulunmadığını ortaya koymaktadır³³³. Bu durum, söz konusu kişilerin analık, iş kazası ve meslek hastalığı, işsizlik, malullük, ölüm ve yaşlılık gibi sosyal risklere karşı korunmamaları sonucunu doğurmakta, özellikle uzun vadeli sigorta kolları bakımından sosyal risk gerçekleştiğinde bu kişilere kimler tarafından destek olunacağı önemli bir soru olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira platform çalışanlarının uzun vadeli sosyal sigortalardan yararlanmamaları nedeniyle gelecekte devletin sosyal yardımlar alanındaki mali yükünün artması muhtemel görünmektedir. Bunun gibi, dünya genelinde sosyal sigorta sistemlerinin primler ile finanse edildiği dikkate alındığında, bu durum sosyal güvenlik sisteminin devamlılığını tehdit etmekte, devletin prim gelirlerinin azalması sonucunda sosyal güvenlik hizmetlerinin kötüleşmesi riskini yaratmaktadır³³⁴.

Platform tabanlı çalışma ilişkisinin küresel niteliği de platform çalışanlarının sosyal güvencesiz kalmalarına yol açmaktadır. Zira ulusal makamlar, dijital iş platformları ve bunlar üzerinden çalışan kişilerin sayısı, istihdam statüleri veya çalışma koşulları gibi verilere yeterli erişime sahip değildir. Bu durum ulusal sosyal güvenlik makamlarının platform çalışanlarını takibini zorlaştırmaktadır. İzlenebilirlik sorunu, özellikle platform sınır ötesinde faaliyet gösterdiğinde daha da artmakta ve platform çalışmasının nerede ve kimler tarafından gerçekleştirildiği tespit edilememektedir. Bu nedenle ulusal makamların, sosyal güvenlik primlerinin tahsili de dahil olmak üzere yükümlülüklerini yerine getirmeleri güçleşmektedir³³⁵. Özellikle, denetimin yetersiz ve kayıt dışı çalışmanın yüksek olduğu ülkemizde bu soruna bir çözüm bulunması ihtiyacı daha da artmaktadır. Zira 4/I(a) kapsamında çalışanların

³³² Sözer, s. 981.

³³³ Berg, s. 563. Berg, ILO, s. 16. Bunun gibi Covid-19 Pandemisi sırasında, çoğu platform çalışanının iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve işsizlik risklerine karşı sosyal güvencelerinin bulunmadığı görülmüştür. ILO, Platforms, s. 174. Bu dönemde, konum tabanlı platform çalışanları, ekonomik güçlüklerle baş etmek ile kendilerini, ailelerini ve iş arkadaşlarını enfekte etme riski arasında seçim yapmak durumunda kalmışlardır. Aloisi, Platform Work, s. 6.

³³⁴ Sözer, s. 981.

³³⁵ European Commission, Proposal, s. 3.

dahi yeterince denetlenmediği ülkemizde, 4/I(b)'li olarak çalışan ve gelirini yurtdışında kurulu bir platformdan elde eden kişilerin tespiti oldukça güçtür.

3.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Eksikliği

Dijital platform çalışanlarının bağımsız çalışan olarak nitelendirilmeleri, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının bu kişiler bakımından uygulanmaması sonucunu doğurmaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu³³⁶ m. 2/I(ç) hükmünde çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar, Kanunun uygulama alanı dışında tutulmuştur. Bu durum karşısında, özellikle konum tabanlı platformların yarattığı risklere karşı gerekli önlemler alınmamakta, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, sağlık gözetimi, risk değerlendirmesi, acil eylem planları yapılması, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması gibi pek çok yükümlülük platformlar tarafından yerine getirilmemektedir. Bu durum, platform çalışanlarının yürütmekte oldukları işlerin risklerinden bihaber, sağlık ve güvenlik koşullarından yoksun olarak çalışmalarına neden olmakta, çalışanların sağlığı ve güvenliği bakımından önemli riskler yaratmaktadır. Zira gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünün ekonomik açıdan yeterli kaynaklara sahip olmayan ve alınması gereken tedbirler konusunda yeterli bilgi ve tecrübesi olmayan çalışanlara bırakılması, kaza riskini arttırmaktadır³³⁷. Bunun gibi, söz konusu kişiler işçi sayılsalar bile işin işçinin belirlediği yerde, mobil olarak veya kullanıcının evi ya da işyerinde ifa edilmesi, işyerinin sınırlarının nasıl belirleneceği, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma ve işçiyi denetleme yükümlülüğünün işveren tarafından nasıl yerine getirileceği konusunda da belirsizliğe neden olmaktadır.

Haklarında çalışma sürelerine ilişkin kuralların uygulanmaması ve çoğu kez asgari ücretin altında ücret almaları nedeniyle platform çalışanları, yaşamlarını idame ettirmeye yetecek bir gelir elde edebilmek için uzun süreler çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Platformlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi ile çalışanların dinlenme hakkından yararlanmaksızın saatlerce çalışmak

³³⁶ RG, T. 30.06.2012, S. 28339.

³³⁷ Abdullah Erol, **Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İşçi Benzeri Çalışan Kavramı**, Gazi Kitabevi, Ankara 2021, s. 37. Özellikle Covid-19 Pandemisi sırasında uygulanan karantina önlemlerine bağlı olarak yaygınlaşan e-ticaret, teslimat platformları üzerinden çalışan kişilerin bir yandan iş yüklerinin artmasına, diğer yandan hiçbir sağlık ve sosyal güvenlik koruması olmaksızın yaşamlarını tehdit eden bir dönemde güvencesiz koşullarda çalışmalarına neden olmuştur. Ozan Özparlak, s. 93. ILO, Platforms, s. 224.

zorunda kalmaları sonucunda, aşırı çalışmadan kaynaklanan dikkatsizlik ile riskli çalışma koşulları birleşerek iş kazası riskini arttırmaktadır. Özellikle, teslimat platformları kullanıcılara siparişlerinin belli bir süre içinde kapılarında olacağı ve gecikme halinde kendilerinden para alınmayacağı yönünde taahhütlerde bulunmaktadır. Bu nedenle çalışanlar üzerinde zaman baskısı yapılmaktadır. Bu baskı, çalışanların hem fiziksel hem de mental sağlıklarını kötü etkilemektedir³³⁸. Bunun gibi, platformların çalışanları hava koşullarının elverişsiz olduğu, sisli veya yağmurlu olduğu havalarda çalışmaya zorlamaları, trafik kazalarına âdeta davetiye çıkarmaktadır.

Web tabanlı platformlar üzerinden çalışan kişilerde ise, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmaksızın uzun süreler bilgisayar başında aşırı çalışmaya bağlı olarak, kas-iskelet sistemi sorunları ve görme problemleri yaşanabilmektedir. Aşırı iş yükü ve işin teslim tarihi baskısı nedeniyle yaşanan yorgunluk ve stres, tükenmişlik sendromu, kronik iş ve gelir güvencesizliği gibi birtakım psikolojik rahatsızlıklara neden olabilmektedir. Bunun gibi sisteme yeni dahil olan üyeler nedeniyle giderek artan rekabet, işin en hızlı şekilde yerine getirileceğine yönelik platform vaatleri, fiziksel ve psikolojik pek çok iş sağlığı ve güvenliği riskini de beraberinde getirmektedir³³⁹.

Web tabanlı dijital iş platformları üzerinden yapılan çalışmalardan biri de içerik analizidir. İçerik analizi, sosyal medya üzerinden yüklenen içeriklerin zararsız ve platformların hizmet koşullarına uygun olup olmadığının çalışanlar tarafından incelenmesidir. Özellikle şiddet veya pornografik içerikli paylaşımların tespitini amaçlayan bu işlerin çoğu gelişmemiş ülkelerdeki çalışanlar tarafından yapılmakta ve bu kişilerin bazıları maruz kaldıkları içerikler nedeniyle travma sonrası stres bozukluğu yaşamaktadır³⁴⁰.

Platform tabanlı çalışma ilişkisinin çalışanlar bakımından yarattığı bir diğer iş sağlığı ve güvenliği sorunu ise sosyal izolasyondur³⁴¹. Hem web hem konum tabanlı platform çalışanları, diğer çalışanlardan ve yöneticilerden izole bir biçimde çalışmakta

³³⁸ European Commission, Platform Work, s. 70.

³³⁹ Alpagut, s. 122.

³⁴⁰ Adrian Chen, The Laborers Who Keep Dick Pics and Beheadings Out of Your Facebook Feed, Wired. <https://www.wired.com/2014/10/content-moderation/> E.T. 17.02.2022.

³⁴¹ Zein, s. 146. Çiğdem/Koç, s. 775. Doğan, Uber, s. 1129. Çelik, s. 96. Kirven, s. 259. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, 738.

ve bu durum, çalışanlarda uzun vadede birtakım psikolojik sorunların ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır.

3.2.4. Bilgi Asimetrisi ve İletişim Eksikliği

Dijital iş platformları, çalışanların ve kullanıcıların verilerine tam olarak erişime sahip olan tek taraf olduğundan, platform ile çalışanlar ve platform ile kullanıcılar arasında ciddi bir bilgi asimetrisi bulunmaktadır³⁴². Platformun çalışanlarla arasındaki bilgi asimetrisi, baskın pozisyonunu kullanarak onlara birtakım kurallar dayatması ve kilit konularda karar alma (fiyatlandırma, hizmetin görülme biçimi, araç ve gereçlerde aranan standartlar, iptal politikaları vb.) hakkını kendinde tutması anlamına gelmektedir. Bunun sonucunda çalışanların karar alma özgürlüğü büyük ölçüde ortadan kalkmakta ve başta yer verdiğimiz kendi kendinin patronu olma vaadi kâğıt üstünde kalmaktadır³⁴³. Avrupa Komisyonu da konuya ilişkin 2021 tarihli bir Raporunda AB sınırları içerisinde faaliyet gösteren platformlarda çalışanların dörtte üçünün işle ilgili kararları alabilme özgürlüğünün oldukça sınırlı olduğunu ifade etmiştir³⁴⁴.

Bunun dışında özellikle web tabanlı platform çalışmalarından kaynaklanan anonimlik de çalışanlar bakımından bir sorun teşkil etmektedir. Zira bu tür platformlarda çoğu kez çalışan kim için ve ne amaçla iş gördüğünü, kullanıcı da kime iş gördüğünü bilmemektedir³⁴⁵. Bunun yanında, işin çok küçük parçalara ayrılarak çalışanlar arasında dağıtılması da büyük resmin görülmesini engellemektedir. Bunun sonucunda çalışanın gördüğü işin etik boyunu sorgulama imkânı elinden alınmaktadır. Örneğin, pasifist bir yazarımcı, kim için ve ne amaçla iş gördüğünü bilmeden yasa dışı silah üreten bir şirket için kod yazabilmekte ya da çapraz fotoğraf eşleme işi yapan bir kişi, bilinçsizce otoriter bir devletin toplu bir gösteriye katılan vatandaşlarını fişlenmesine yardım edebilmekte, bir konuda *Twitter* üzerinden yapılan yorumları

³⁴² Boyacı, s. 6. Aykaç, s. 78. Antonio Aloisi/Nastazja Potocka-Sionek, “De-gigging the labour market? An analysis of the ‘algorithmic management’ provisions in the proposed Platform Work Directive”, **Italian Labour Law e-Journal**, C. 15, S.1, 2022, s. 30.

³⁴³ Choudary, s. 8. Erdut, s. 46. Tolu, s. 151-152. Örneğin, müşteri bilgileri platform tarafından çalışanlarla paylaşılmamakta, platform müşteri portföyünü gizli tutmaktadır. Van Den Bergh, s. 318. Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 3.1.2.

³⁴⁴ European Commission, 2021, s. 10.

³⁴⁵ Sözer, s. 997.

gruplandıran bir kimse hükümet aleyhine paylaşım yapanların tespiti için çalışabilmektedir³⁴⁶.

3.2.5. Artan Rekabet ve Sosyal Damping

Platform çalışanları sisteme dahil olan yeni kişilerle rekabet edebilmek için giderek daha kötü koşullarda çalışmaya razı olmak zorunda kalmaktadır. Birleşik Krallık Avam Kamarası milletvekili *Frank Field*, Aralık 2016'da hazırladığı raporda bu çalışma biçimini Viktorya devri çalışma biçimlerinden “*sweated labour*” olarak nitelendirmiştir. Raporda yer alan *Uber*'e ilişkin değerlendirmeye göre, *Uber* sürücülerini Ulusal Asgari Geçim Ücreti'nin (*National Living Wage*) üçte birinden daha azını eve götürme riskiyle karşı karşıyadır. Bunun gibi, *Uber*'in artan komisyon oranlarının yanı sıra her geçen gün sisteme dahil olan yeni sürücüler nedeniyle iş bulmak giderek zorlaşmakta ve sürücülerin müşteri bulabilmek için uzun süre yolda kalmaları gerekmektedir³⁴⁷.

AMT ve *Crowdflower* hakkında yapılan başka bir araştırmada çalışanların %90'ı daha çok çalışmak istediklerini belirtirken; bunların çoğu daha fazla çalışmamalarının nedenini sunulan işlerin sınırlı sayıda olması sebebiyle yeteri kadar iş bulamamaları olarak açıklamıştır³⁴⁸. ILO tarafından 2021 yılında yayınlanan bir Raporda da hem konum tabanlı hem web tabanlı platform çalışanlarının yeterli sayıda iş veya ücreti iyi olan yeterli sayıda iş bulmakta zorluk yaşadıklarına vurgu yapılarak; bunun nedenleri arasında aşırı iş gücü arzı, artan rekabet, platformlar veya kullanıcılar tarafından yapılan ayrımcılık ve çalışanlardan alınan komisyonlar sayılmıştır³⁴⁹. Bunun gibi ABD'de *National Employment Law Project* (NELP) tarafından hazırlanan raporda, platform ekonomisindeki çalışma modellerinin neden olduğu mikro ücretler ile sömürücü çalışma koşullarının altı çizilerek; öngörülmeleyen müşteri talepleri nedeniyle platformların esnek çalışma vaadinin yanıltıcı olduğu, toplanılan verilerin

³⁴⁶ Felstiner, s. 157. Tolu, s. 154. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 723.

³⁴⁷ “*Sweated labour*”, sağlıksız koşullarda uzun saatler ve çok düşük ücretle çalışanlar için kullanılan bir ifadedir. Frank Field/Andrew Forsey, **Sweated Labour Uber and the ‘gig economy’**, 12 December 2016 <https://www.frankfield.co.uk/publications> E.T. 10.05.2020.

³⁴⁸ Berg, s. 560. Berg, ILO, s. 13.

³⁴⁹ ILO, Platforms, s. 244. Öğretide *Menegatti* de hem konum tabanlı hem web tabanlı çalışmalar bakımından gelir istikrarsızlığına dikkat çekerek, bağımsız çalışan olarak nitelendirilen çalışanların sürekli olarak birbirleriyle rekabete zorlandıklarını, bu rekabetin çoğu kez sert geçtiğini, platform çalışanlarının sendikalaşma konusunda yaşadıkları zorluklar nedeniyle pazarlık gücünden yoksun olduklarını ifade etmektedir. Menegatti, s. 68.

kullanıcıların mahremiyetini hiçe saydığı, diğer iş arkadaşlarından izole biçimde çalışan kişilerin sürekli olarak birbirleriyle rekabet etmeye zorlandığı ifade edilmiştir³⁵⁰.

Özellikle web tabanlı iş platformlarında iş tamamen siber alanda görüldüğünden, çok farklı ülkelerde bulunan ve geçim koşulları hiç de birbirine benzemeyen çalışanlar birbirleriyle rekabet etmektedir³⁵¹. İş gücünün daha pahalı olduğu ülkelerdeki çalışanların, iş gücünün daha ucuz olduğu ülkelerdeki çalışanlarla rekabet etmesi, sosyal damping ve küresel olarak çalışanların haklarının zayıflatılmasına neden olmakta ve belli ülkelerde bulunan çalışanların platformdan iş alamamasıyla sonuçlanmaktadır³⁵². Bu durum sadece çalışanlar bakımından değil, tüketiciler ve diğer işletmeler bakımından da endişe vericidir. Zira dijital iş platformları, gelir düzeyi yüksek ülkelerdeki işletmelerin, platformlarla rekabet edemeyerek piyasadan silinmesi ve tüketicilerin daha düşük nitelikteki hizmetleri daha yüksek fiyata almak zorunda kalmasına neden olabilecektir³⁵³. Bunun gibi, artan rekabet koşulları nedeniyle temel ihtiyaçlarını dahi karşılamakta zorlanan çalışanların, bu nedenle sosyal sigorta primlerini ödeyememeleri sorunu bireysel olmaktan çıkarak bütün toplumu ilgilendiren bir boyuta ulaşmaktadır.

3.2.6. Ayrımcılık

Bazı dijital iş platformları çalışanlar arasındaki iş dağıtımını ve çalışan-kullanıcı eşleştirmelerini algoritmalar aracılığıyla otomatik olarak yapmaktadır³⁵⁴. Ne var ki, kullanılan algoritmaların eşleştirme yaparken ayrımcılığa sebep olabilecek birtakım ön yargılı verileri içerip içermediği bilinmemektedir³⁵⁵. Bu durum, algoritmaların iş

³⁵⁰ Rebecca Smith/Sarah Leberstein, **Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security In the On-Demand Economy**, National Employment Law Project (NELP), September 2015. <https://www.nelp.org/publication/rights-on-demand/> E.T. 10.06.2020. Öte yandan, platformların kullanıcılara çalışanları puanlama yetkisi veren ve buna göre çalışanların alacakları sonraki işleri tespit eden algoritmaları da çalışanların kendilerini sonu gelmez bir deneme süresi içinde çalışıyor gibi hissetmeleri sonucunu doğurmaktadır. Todolí-Signes, s. 249-250. Aloisi, s. 671.

³⁵¹ Menegatti, s. 67. Aloisi, s. 661.

³⁵² Todolí-Signes, s. 247. Fabre/Escande-Varniol, s. 166. Aloisi, s. 661. De Stefano/Durri/Stylogiannis/Wouters, s. 3. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 721. Bununla birlikte, çoğu iş ileri İngilizce bilgisi ve o kültürü tanımayı gerektirdiğinden bunun ayrımcılık olarak nitelendirilemeyeceği görüşünde bkz. Berg, s. 573-574.

³⁵³ European Commission, Platform Work, s. 74.

³⁵⁴ Bu konuda bkz. 1. Bölüm 2.2.2.

³⁵⁵ Algoritmalar, onları eğiten verilerden öğrenerek çalışmaktadır. Güncel olmayan, hatalı, eksik veya temsil gücü olmayan veriler, makine öğrenimi hatalarına ve yanlış yorumlara yol açabilmektedir. Sonuç olarak, algoritmalar onları eğiten veriler güncel, doğru ve yeterli olduğu ölçüde iyidir. Kullanılan verilerin algoritmanın işleyişine etkisi, “çöp içeri, çöp dışarı” (*garbage in, garbage out*) veya

dağıtımını yaparken doğrudan veya dolaylı ayrımcılığa sebep olabilecek verileri dikkate alıp almadıkları sorusunu gündeme getirmektedir. Zira söz konusu algoritmaların çalışanların sisteme kaydolurken girdikleri ırk, cinsiyet, yaş gibi verilere göre ayrımcılık yapması uzak bir ihtimal değildir. Bunun gibi, görünüşte ayrımcılığa neden olmayacak gibi görülen çalışanın ikamet adresi, ilgi alanları gibi verilerin de yine dolaylı ayrımcılığa neden olması ihtimal dahilindedir. Örneğin, çalışanların IP adreslerinin kendilerine önerilen işler konusunda ne ölçüde belirleyici olduğu, algoritmanın belli ülkelerden sisteme kaydolun çalışanlara daha iyi ücretli, daha nitelikli işler sunup sunmadığı bilinmemektedir³⁵⁶.

Çalışanların kullanıcılar tarafından seçildikleri platformlarda ise kullanıcıların seçimlerinin ayrımcı nitelik taşıması mümkündür. Örneğin, AMT platformu kullanıcılara işin hangi ülkedeki kullanıcılar tarafından yerine getirilebileceğini belirleme yetkisi vermektedir³⁵⁷. Buna bağlı olarak kullanıcılar gerçekten objektif olarak o işi yapabilecek ülkelerdeki çalışanları seçebilecekleri gibi belli bir ülkede yaşayanları sırf dini, ırkı, ten rengi vb. gerekçelerle dışlayabilmektedir. Burada bir ülkedeki çalışanların devre dışı bırakılmasının ayrımcılık sayılıp sayılmayacağı tartışılabilir. Kanımızca, iş küresel ölçekli ise ayrımcılığın da aynı ölçekte değerlendirilmesi gerekmektedir. Buna göre, bir kişinin fabrikasını Çin’e taşıması ve fabrikanın lokasyonu nedeniyle yalnızca Çin’de yaşayan ve çalışma izni bulunan kişileri istihdam etmesi ile siber alanda görülen ve dünyanın herhangi bir yerinde ikamet eden bir çalışan tarafından görülebilecek bir işin, yalnızca belli ülkedeki çalışanlara verilmesi aynı şey değildir. Bu itibarla, internet üzerinden yürütülebilecek bir işin, o işi yapmaya ehil olmadığı için değil de belli bir ülkede yaşadığı için bir çalışana verilmemesi de ayrımcılık olarak değerlendirilmelidir.

Son olarak, çalışanların performanslarını denetlemek için başvuru kullanıcı değerlendirmelerinin de ayrımcılığa neden olma ihtimali bulunmaktadır. Zira bu değerlendirmeler platformlar tarafından bir disiplin veya ödül aracı olarak

“*ayrımcılık içeri, ayrımcılık dışarı*” olarak adlandırılmaktadır. Coelho Moreira, s. 158-159. Yapay zekâ ve algoritmik ayrımcılık konusunda bkz. Başak Ozan Özparlak, “İşe Alımda Ayrımcılık ve Yapay Zekâ Sistemleri”, *Gelişen Teknolojiler ve Hukuk: Yapay Zekâ, On İki Levha Yayıncılık*, 2021, s. 237-263. Bu konudaki örnekler için bkz. Ifeoma Ajunwa, “Age Discrimination by Platforms”, **Berkeley Journal of Employment and Labor Law**, C. 40, S. 1, 2019, s. 11-15.

³⁵⁶ Aloisi, s. 667. Ancak, ILO tarafından yapılan bir araştırmaya göre, ABD’den bağlanan AMT çalışanları saatte 5.5 USD kazanırken, Hindistan’dan bağlananlar 3.17 USD kazanmaktadır. Berg, s. 558. Berg, ILO, s. 12.

³⁵⁷ Berg, s. 559. European Commission, Platform Work, s. 68.

kullanılmakta, yapılan değerlendirme sonucunda puanı, yıldızı, skoru belli bir seviyenin altına düşen çalışanlar platformdan dışlanmakta, puanı yükselenler ise çeşitli şekillerde ödüllendirilmektedir. Söz konusu değerlendirmelerin bir kısmı gerçekten objektif performans ölçütlerine göre yapılırsa da bazılarının kullanıcıların ayrımcılık oluşturabilecek birtakım ön yargılarına dayanması mümkündür³⁵⁸. Nitekim yapılan araştırmalar genç kullanıcıların yaşlı çalışanlara, erkek kullanıcıların ise kadın kullanıcılara daha düşük puan verdiğini göstermektedir³⁵⁹. Yine *TaskRabbit* ve *Fiverr* hakkında yapılan bir araştırma da aynı işi yapan kadınların erkeklerden, siyahilerin ise beyazlardan daha düşük puan aldıklarını ortaya koymuştur³⁶⁰. Bu nedenle, söz konusu değerlendirmelerin güvenilirlikleri tartışmaya açıktır³⁶¹.

Sonuç olarak, platform çalışmalarında her ne kadar ücret yapılan işe göre belirlenmekte ve özellikle azınlıklar bu sistemde kendilerine yer bulmakta ise de bu çalışma modelinde ayrımcılığa hiç rastlanmadığı söylenememektedir. Şüphesiz ki, platform çalışmalarının azınlıkların işe erişimi bakımından sağladığı imkân dikkate değerdir. Bununla birlikte, bu çalışma modeli ayrımcılığa yeni bir görünüm de kazandırmıştır. Bu kapsamda algoritmik ayrımcılık ve kullanıcı değerlendirmeleri üzerinden yapılan dolaylı ayrımcılık hayatımıza yeni giren ve önüne geçilmesi gereken uygulamalardır.

3.2.7. Denetim Güçlüğü

İş hukukuna ilişkin kuralların etkin bir şekilde uygulanabilmesi ve bu normların kâğıt üstünde kalmasının önlenmesi için işverenlerce bu kurallara uyulup uyulmadığının idare tarafından denetlenebilmesi gerekmektedir. Ancak bunun için idarenin öncelikle işçi çalıştıran bütün birimlerden haberdar olması gereklidir. Ne var ki, platformların sanal çalışma alanları yaratmaları ve geniş bir coğrafyaya yayılmaları, iş müfettişlerinin platform şirketlerini denetlemelerini zorlaştırmaktadır³⁶².

³⁵⁸ Cherry, Transportation, s. 191. Coelho Moreira, s. 158.

³⁵⁹ Prassl, s. 62.

³⁶⁰ Anikó Hannák/Claudia Wagner/David Garcia/Alan Mislove/Markus Strohmaier/Christo Wilson, **Bias in Online Freelance Marketplaces: Evidence from TaskRabbit and Fiver**, CSCW 2017, February 25–March 1, 2017, Portland, OR, USA, s. 1921-1923.

³⁶¹ Ingrao, s. 100. Cherry, Transportation, s. 191.

³⁶² Borelli, s. 65. Doğan Yenisey, İşyeri, s. 181. European Commission, Platform Work, s. 75.

Öte yandan, platform üzerinden yürütülen işin, dünyanın herhangi bir yerinde ve kimliği doğrulanmamış anonim kişiler tarafından görülebilmesi, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliği konusundaki endişeleri de beraberinde getirmektedir. Özellikle çalışanlar üzerindeki denetimi oldukça az olan web tabanlı platformlarda ne platform ne de yetkili idare, çalışanların bir yerde zorla çalıştırılıp çalıştırılmadığını veya çalışması yasak olan yaştaki çocukların çalıştırılıp çalıştırılmadığını bilmektedir. İşin siber niteliği, platformlar üzerinden yasa dışı gelir elde etmek isteyen birtakım kötü niyetli kişilere de fırsat vermektedir. Deyim yerindeyse geçmişin dilenci çeteleri, bugün platformlar üzerinden çocukları zorla çalıştırma imkânı bulmaktadır³⁶³.

3.2.8. Aidiyet Duygusundan Yoksunluk

İşyeri, çalışanların şirkete olan bağlılıklarının güçlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Zira işçilerin çalışma sürelerini işyerlerinde yöneticilerle iletişim halinde geçirmeleri, üretim ve hizmet sürecinin tamamına tanık olmaları, onların şirkete olan aidiyet duygularını da güçlendirmektedir. Platform tabanlı çalışma ilişkilerinde ise çalışanlar birbirlerinden ve yöneticilerden izole bir biçimde çalışmaktadırlar. Çalışanların şirketle ve yöneticilerle iletişimi asgari düzeydedir. Bu nedenle organizasyonel sürecin tamamını görme, bu süreçteki yerlerini keşfetme ve şirket stratejisini, misyonunu ve değerlerini benimseyebilme imkânları bulunmamaktadır.

Çalışanın aidiyet duygusunun oluşması, yöneticiler ve diğer çalışanlarla fiziki birlikteliği gerektirdiği gibi belli bir zaman da almaktadır. Buna karşılık, özellikle mikro işlerin yürütüldüğü platformlarda çalışanların kısa süreli geçici görevler ifa etmeleri ve ardından platformla olan ilişkilerinin kesilmesi, çalışanların aidiyet duygularının gelişmesini engellemektedir. Bu durum, şirket içinde paylaşılan ortak inançlar, değerler, tutumlar, standartlar, amaçlar ve davranışlardan meydana gelen şirket kültürünün oluşumunu önlemektedir³⁶⁴.

3.2.9. Örgütlenme Güçlüğü

Tarihsel olarak işçilerin işverene ait işyerinde çalışmaları aralarında ortak menfaatler kurulması ve dayanışma bilincinin oluşmasını sağlamış, işçiler fiziksel

³⁶³ Aloisi, s. 665. Aykaç, s. 79. ILO, Platforms, s. 218. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 741.

³⁶⁴ Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 739.

olarak bir araya geldikleri işyerlerinde ortak hak ve çıkarlarını korumak için örgütlenmişlerdir³⁶⁵. Tek tip emeğe dayanan Fordist üretim ve Taylorist yönetim anlayışı, kurduğu homojen iş organizasyonu sayesinde işçilerin bir araya gelerek örgütlenmeleri için elverişli bir ortam sunmaktadır. Ancak, platform tabanlı çalışma ilişkileri heterojen yapısı ve küresel ölçeği nedeniyle çalışanların örgütlenmeleri bakımından aynı düzeyde elverişli değildir³⁶⁶. Bu durum, platform çalışanlarının örgütlenmelerini fiilen engellemektedir. Öte yandan bu kişilerin örgütlenmesinin önündeki en büyük engel çoğunlukla hukuki statüleri olmaktadır.

3.2.9.1. Fiili Engeller

Platform çalışanlarının örgütlenmeleri önündeki fiili engellerden ilki, dijital iş platformlarının son derece farklı meslek gruplarına ve farklı nitelikte çalışanlara hitap eden heterojen yapısıdır³⁶⁷. Dijitalleşme öncesi seri üretim dönemi, iş gücünün niteliği, becerileri, bireysel pazarlık gücü, ücret seviyesi ve çalışma koşulları bakımından tek tip işçi grubunu aynı işyerinde bir araya getiren bir dönemken; günümüzde dijital iş platformları üzerinden çalışan kişilerin birbirleriyle ortak noktaları çok daha az, pazarlık güçleri ve sendikalardan beklentileri birbirlerinden çok daha farklıdır. Özellikle genel nitelikli dijital iş platformlarında çok daha belirgin olan bu durum, platform çalışanlarının bir sendika tarafından temsilini zorlaştırmaktadır³⁶⁸. Zira bu tür platformlar üzerinden farklı işkollarında yer alan çok çeşitli hizmet, çok farklı nitelikteki çalışanlar tarafından ifa edilmektedir. Buna karşılık, spesifik işlerin görüldüğü platformlarda çalışanlar nitelikleri, eğitim geçmişleri ve becerileri birbirine yakın olan, çalışma koşulları ve ücret seviyeleri benzer olan, aynı mağruriyetleri paylaşan, dolayısıyla pazarlık güçleri ve sendikalardan beklentileri ortak olan kişiler olduklarından, örgütlenme önünde böyle bir engel bulunmamaktadır.

Diğer bir engel, bu çalışma modelinin sınır ötesi yapısıdır³⁶⁹. Bilhassa web tabanlı platformların sosyo-ekonomik düzeyi, alım gücü, gelişmişlik düzeyi ve tabi olduğu hukuk sistemi çok farklı olan ülkelerdeki çalışanların aynı platform üzerinden iş görmelerini mümkün kılan yapısı ile özellikle kitle çalışma platformlarında

³⁶⁵ Doğan Yenisey, İşyeri, s. 182.

³⁶⁶ Sözer, s. 1046.

³⁶⁷ Çiğdem, s. 191.

³⁶⁸ Eurofound, s. 53. Boyacı, s. 79.

³⁶⁹ Çiğdem, s. 191.

bambaşka ülkelerde bulunan çalışanlar tarafından yerine getirilen işlerin mikro düzeyi sendikal örgütlenmeyi neredeyse imkânsız kılmaktadır³⁷⁰. Zira aralarındaki coğrafi, sosyo-ekonomik ve kültürel farklılıklar nedeniyle aynı dili dahi konuşmayan bu kişilerin bir araya gelmeleri oldukça zor olmaktadır. Nitekim, Asya ve Afrika kıtalarında bulunan altı ülkede yapılan bir araştırma, AMT çalışanlarının aynı ülkede yaşayan, benzer bir süre boyunca platform üzerinden çalışan ve aynı tür AMT görevlerini tercih eden çalışanların iletişim kurma olasılığının daha yüksek olduğunu, örneğin Hintli platform çalışanlarının yine diğer Hintli çalışanlarla bağlantı kurmayı tercih ettiklerini ortaya koymuştur³⁷¹. Bu itibarla, platform çalışanlarının bir araya gelmelerine yönelik iletişim araçlarının yalnızca aynı ülkede yaşayan ve aynı milletten olan kişiler arasında kullanılması, bu kişilerin küresel olarak örgütlenmelerini zorlaştırmaktadır³⁷².

Platform çalışanları, aynı anda birbirine rakip platformlar üzerinden dahi çalışabilmekte, bir platform üzerinden gördükleri işin hemen ardından rakip platform üzerinden çalışmaya başlayabilmektedirler. Platform üzerinden yapılan işlerin geçici, kısa süreli ve görev temelli olması nedeniyle iş gücü sürekli devir halindedir³⁷³. Bu durum, platform çalışanlarının sendikalar tarafından tespit edilmelerini güçleştirmektedir³⁷⁴. Bunun gibi, platform tabanlı çalışma ilişkisinin üç taraflı yapısı da sendikal hakların kullanılması yönünde güçlük yaratmaktadır. Zira bir çalışanın platform üzerinden birçok farklı kullanıcıya hizmet sunması, sendikal olarak örgütlenmiş olsalar bile girişilecek bir toplu pazarlıkta karşı tarafta kimin yer alacağının tespitini zorlaştırmaktadır³⁷⁵.

Bunun gibi, sürekli olarak birbirleriyle rekabet içinde olan bu kişilerin örgütlenmek yönünde bir adım atmalarını sağlayacak türden bir sınıf bilincine sahip

³⁷⁰ Piera Loi, “Unions, Collective Bargaining and The Digital Platform Work”, **Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri**, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 344.

³⁷¹ Alex Wood/Vili Lehdonvirta/Mark Graham, “Workers of the Internet Unite? Online Freelancer Organisation Among Remote Gig Economy Workers in Six Asian and African Countries”, **New Technology, Work and Employment**, C. 33, S. 2, 2018, s. 97.

³⁷² Ming Yin/Mary L. Gray/Siddharth Suri/Jennifer Wortman Vaughan, **The Communication Network Within the Crowd**, Proceedings of the 25th International World Wide Web Conference, 11 April. Montreal, Canada 2016, s. 2.

³⁷³ Eurofound, s. 62. Boyacı, s. 79. Erdut, s. 51.

³⁷⁴ Hannah Johnston/Chris Land-Kazlauskas, **Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy**, Conditions Of Work And Employment Series No. 94, ILO, Geneva 2019, s. 3-4. Görmüş, s. 237. Çiğdem, s. 191.

³⁷⁵ Johnston Hannah/Land-Kazlauskas Chris, s. 23.

olduklarını söylemek zordur. Bu durum platform çalışanları arasındaki dayanışma bilincini azaltmakta ve sendikal örgütlenmeyi güçleştirmektedir³⁷⁶. Platform çalışanlarının fiziki bir işyerlerinin olmaması da örgütlenmeleri önünde bir engel teşkil etmektedir³⁷⁷. Bu kişiler birbirlerinden izole bir biçimde iş görme edimlerini yerine getirmekte, birbirleriyle iletişim kurma imkânından yoksun olarak çalışmaktadırlar³⁷⁸.

3.2.9.2. Hukuki Engeller

Platform çalışanlarının örgütlenmeleri önündeki en büyük engel hukuki statüleridir. Bağımsız çalışan olarak nitelendirilen bu kişiler örgütlenseler bile toplu sözleşme yapma hakkından yararlanamamaktadırlar. Bunun nedeni, bağımsız çalışanların toplu pazarlık hakkı bakımından rekabet hukukuna ilişkin sınırlamalara tabi tutulmalarıdır. Rekabet hukuku serbest meslek sahipleri için toplu sözleşmelerde belirlenen zorunlu asgari ücretleri, işletmeler ve tüketiciler aleyhine yasa dışı bir kısıtlama olarak değerlendirmektedir. Bu itibarla, bağımsız çalışan olarak kabul edilmeleri durumunda platform çalışanları en önemli sendikal haklardan biri olan toplu sözleşme yapma hakkından mahrum kalmaktadırlar³⁷⁹. Toplu sözleşme hakkından yararlanamayacak olmaları şüphesiz ki, platform çalışanlarının örgütlenme yönündeki motivasyonlarını da düşürmektedir³⁸⁰.

3.3. Ara Değerlendirme

Çalışmamızın bu kısmında platform tabanlı çalışma ilişkisinin iş gücü piyasasındaki yeri, iş gücü piyasasına etkileri, işleyişi, türleri ve özellikleri açıklanmıştır. Görüldüğü üzere, dijital iş platformları çok farklı yapılarla karşımıza çıkmakta; iş gücü piyasasını hem çalışanlar bakımından hem de genel olarak değiştirmektedir. Platform tabanlı çalışma ilişkisi tüm boyutlarıyla incelendiğinde, bu çalışma modelini tek bir başlık altında sınıflandırmanın ne denli güç olduğu ve her bir platformun kendine özgü bir iş modelinin olduğu görülmektedir. Öte yandan, kendi içlerinde ne kadar farklı olursa olsunlar, dijital iş platformlarını bir bütün olarak değerlendirmemizi mümkün kılan karakteristik özellikleri de bulunmaktadır. Bunlar; platformun sağladığı mobil uygulamalar tarafından kolaylaştırılan, iş gücü arz ve

³⁷⁶ Görmüş, s. 237. European Commission, Platform Work, s. 48.

³⁷⁷ Erdut, s. 50. European Commission, Platform Work, s. 39.

³⁷⁸ Prassl, s. 66. Aykaç, 79. Loi, s. 344. Çiğdem, s. 191.

³⁷⁹ Menegatti, s. 80.

³⁸⁰ Bu konuda bkz. 1. Bölüm 6.

talebini anında eşleştiren üç taraflı iş modeli, platformlar tarafından önceden tek taraflı olarak belirlenerek çalışanlara sunulan üyelik ve çalışma koşulları, iş gücü ihtiyacının bağımsız çalışanlar eliyle karşılanması ve ödenen ücretlerin genelde düşük olmasıdır³⁸¹.

Bu platformların sundukları iş modeli, çalışanlara sağladığı faydalar yanında onlar bakımından pek çok olumsuz sonucu da beraberinde getirmektedir. Genel olarak bakıldığında ekonomimize, istihdam piyasasına, çalışanlara ve kullanıcılara sağladığı katkılar inkâr edilemez olsa da bu çalışma modelinin çalışanlara kazanım olarak sunduğu birtakım olanaklar çoğu zaman gerçeği yansıtmamaktadır. Zira platformlar tarafından sunulan kendi kendinin patronu olma, iş seçebilme ve reddedilme, çalışma yer ve zamanını belirleyebilme gibi vaatler, çoğu durumda çalışanların geçimlerini sağlayacak miktarda gelir elde etme zorunlulukları, diğer çalışanlarla aralarındaki çetin rekabet koşulları, platformun sahip olduğu bilgi avantajı sayesinde onları daha ucuza ve daha fazla çalışmaya yönlendirmesini sağlayan psikolojik manipülasyon yöntemleri karşısında kâğıt üstünde kalmaktadır. Diğer bir ifadeyle, çalışanlar görünürde bağımsız olarak çalışmakta; fakat bu bağımsızlık onlara umdukları özgürlüğü sağlamadığı gibi faydadan çok zarar getirmektedir.

Platformların çalışanları iş ve sosyal güvenlik hukuku şemsiyesinin dışına iten iş modeli, iş hukukunun geleceği bakımından da endişe uyandırıcıdır. Dijital iş platformları, teknolojik altyapıları sayesinde geleneksel anlamda iş ilişkisine yabancı yeni iş modelleri üretmekte ve bu modelde hukuki/kişisel bağımlılık ilişkisinin tespiti giderek zorlaşmaktadır. Dijital iş platformlarının giderek yaygınlaşması, işçi olarak istihdam edilen kişilerin yüzdesinde önemli bir düşüşe neden olmakta ve işçi sınıfını yüzyıllardır verdikleri mücadeleler sonunda elde ettikleri tüm kazanımları ellerinden almakla tehdit etmektedir. Zira platform tabanlı çalışma modelinde geçmişte aynı işleri işçi olarak yapan kişiler, bağımsız çalışanlara dönüştürülmekte; hukuki statüleri ellerinden alınan bu kişiler statüleri ile birlikte ona bağlanan hakları da kaybetmektedir.

Bugün platform ekonomisinin yarattığı yeni iş modellerinin vergi hukuku, ticaret hukuku, rekabet hukuku ve iş hukuku bakımından yasal düzenlemeye kavuşturulması gerekip gerekmediği dünya genelinde tartışılan bir konudur. Bu noktada, Türk

³⁸¹ Krause, s. 640.

hukukunda platform tabanlı çalışma ilişkisine yönelik özel bir düzenleme yapılmasına gerek olup olmadığının belirlenmesi için ilk olarak, bu çalışma ilişkisinin karşılaştırmalı hukukta yasama ve yargı organları, uluslararası ve uluslar üstü örgütler ile öğreti tarafından hangi açılardan ele alındığının ve ne gibi düzenlemelere konu olduğunun incelenmesi gerekmektedir. Bu nedenle çalışmamızın devamında karşılaştırmalı hukukta platform tabanlı çalışma ilişkisi incelenerek; platform tabanlı çalışmalara ilişkin düzenlemeler ile öğretide getirilen önerilerin, mevzuatımızda yapılacak bir düzenlemede ne derece yol gösterici olabileceği irdelenecektir.

4. KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA *DE LEGE LATA* İŞÇİ STATÜSÜ VE DİJİTAL PLATFORM ÇALIŞANLARININ HUKUKİ STATÜSÜ

Platform çalışanlarının hukuki statüsü konusunda karşılaştırmalı hukukta çok sayıda uyuşmazlık gündeme gelmiş ve bu kişilerin işçi olup olmadıkları konusunda mahkemeler farklı değerlendirmelerde bulunmuştur. Ülkemizde ise bu konuda henüz Bölge Adliye Mahkemeleri tarafından verilen birkaç karar dışında³⁸², yargının önüne gelen bir uyuşmazlık tespit edilememiştir. Bununla birlikte, platformlar üzerinden bağımsız olarak iş gördüğü kabul edilen kişi sayısının günden güne arttığı yadsınamaz bir gerçektir. Bu nedenle karşılaştırmalı hukukta işçi statüsünün tespitinde dikkate alınan ölçütler ile platform çalışanlarının hukuki statüsü konusunda verilen kararlar hukukumuz bakımından yapılacak bir değerlendirmede yol gösterici olabilecektir. Nitekim, platform çalışanlarının hukuki statüleri konusunda verilen yabancı mahkeme kararları incelenirken, ulusal mahkemelerin, diğer ülkelerdeki mahkemelerin kararlarına dikkat ettikleri ve kararlarında bunlara yer verdikleri tespit edilmiştir³⁸³. Esasen, incelenen kararlarda, aynı çok uluslu şirketler tarafından işe alınan ve çalışma koşulları birbirine çok yakın olan çalışanların hukuki statülerinin değerlendirildiği dikkate alındığında karşılaştırmalı hukukta verilen kararlara bakılması aynı zamanda bir gerekliliktir³⁸⁴.

Hukukumuzda olduğu gibi karşılaştırmalı hukukta da işçileri diğer çalışanlardan ayırmak için başvurulacak temel ölçüt bağımlılıktır. Ancak bu unsurun tespitinde benimsenen esaslar ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Örneğin, Fransız

³⁸² İstanbul BAM 50HD, T. 20.04.2022, E. 2022/934, K. 2022/701. İstanbul BAM 28HD, T. 02.06.2022, E. 2022/1008, K. 2022/1818. İstanbul BAM 25HD, T. 19.07.2022, E. 2022/984, K. 2022/1408 (Özel Arşiv).

³⁸³ Örneğin İFM, *Uber* hakkında verdiği kararda Birleşik Krallık ve Fransa'da verilen *Uber* kararlarına da değinmiştir. Bu karar için bkz. TF, 2C_34/2021, Arrêt du 30 mai 2022 (Swisslex).

³⁸⁴ Aloisi, Platform Work, s. 14.

hukukunda hukuki bağımlılık esas alınırken; Alman hukukunda kişisel bağımlılık unsuru öne çıkmakta, ekonomik olarak bağımlı çalışan kişiler, işçiler ile bağımsız çalışanlar arasında bir kategoride ele alınmaktadır. Anglosakson hukukunda ise bağımlılık unsurunun tespitinde kimi zaman ekonomik bağımlılığa kimi zaman kişisel bağımlılığa ağırlık veren birtakım testler uygulandığı görülmektedir. Bu itibarla, platform çalışanlarının hukuki statülerinin tespitine ilişkin olarak yabancı mahkemeler tarafından verilen kararların anlaşılabilmesi için ilk olarak, bu ülkelerde bağımlılık ilişkisine ne anlam atfedildiğinin incelenmesi gerekmektedir. Bu nedenle bu bölümde karşılaştırmalı hukukta bağımlılık unsurunun hangi ölçütlere göre değerlendirildiği açıklanarak; dijital platform çalışanlarının hukuki statüsü hakkında verilen kararlar ele alınacaktır.

4.1. Fransız Hukuku

4.1.1. Genel Olarak İşçi ve Bağımsız Çalışan Kavramları

Fransız hukuk sisteminde, iş sözleşmesinin iş hukukunun uygulama alanını oluşturduğu, bir sözleşmenin iş sözleşmesi olma niteliğinin kamu düzenini ilgilendirdiği kabul edilmekte ve iş sözleşmesinin tespitinde tarafların sözleşmeyi ne şekilde nitelendirdikleri önem taşımamaktadır. Hâkim, tarafların sözleşmeyi nasıl nitelendirdiklerine bağlı kalmaksızın, sözleşmenin içeriğini ve taraflar arasındaki gerçek hukuki ilişkiyi inceleyerek çalışmanın bağımlı olup olmadığına karar verebilmektedir³⁸⁵. İş sözleşmesinin ise, iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarından oluştuğu ve ayırt edici unsurun bağımlılık olduğu kabul edilmektedir³⁸⁶. Kelime kökeni itibarıyla bağımlılık (*subordination*) “özellikle hiyerarşik bir organizasyonda, eylemlerinin hesabını vermesi gereken birinin otoritesine tabi olan bir kişinin durumunu” ifade etmektedir³⁸⁷. Fransız İş Kanunu’nda (*Code du Travail*) iş

³⁸⁵ Sylvaine Laulom, “Les conséquences de la numérisation de l’économie sur le contrat de travail- l’expérience française”, **Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri**, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 43. Lokiec, *Droit du travail*, s. 26. Courcol-Bouchard/Pasquier, s. 812. Isabelle Daugareilh, “France”, **The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective**, ETUI, Working Paper 2019.10, s. 52. Laulom, s. 44. Chaigneau/Pasquier, s. 191. Jacques Barthélémy/Gilbert Cette, **Travailler au XXI^e siècle L’ubérisation de l’économie?**, Odile Jacob, Paris 2017, s. 50-51. Jeammaud, *Contrat de travail*, s. 227. Fransız Temyiz Mahkemesi ilk kez *Labanne* kararında, bir iş ilişkisinin tarafların bu ilişkiye verdikleri isme göre değil, fiili bağımlılık durumuna (*état de subordination*) belirleneceğini kabul etmiştir. Cour de Cassation, Chambre sociale, du 19 décembre 2000, RJS, 2001, no. 275.

³⁸⁶ Lokiec, *Droit du travail*, s. 26. Cesaro, s. 131. Gilles Auzero/Emmanuel Dockès, **Droit du Travail**, Dalloz, Paris 2016, s. 235.

³⁸⁷ Cesaro, s. 131.

sözleşmesi ve bağımlılık unsuru açıkça tanımlanmamış, uygulamadaki iş ilişkilerinin gelişimine bağlı olarak değişime uğramış ve şekillenmiştir. Bağımlılık unsurunun anlamının ve kapsamının belirlenmesinde özellikle yargı kararları belirleyici olmuştur³⁸⁸.

İş hukukunun ortaya çıktığı ilk dönemde iş sözleşmesinin tespitinde ekonomik bağımlılık (*dépendance économique*) belirleyici unsur olarak kabul edilmiştir³⁸⁹. Bu dönemde ileri sürülen bir görüşe göre, işçinin gördüğü iş karşılığında ailesinin ve kendisinin ihtiyaçlarını önemli ölçüde aşmayan bir ücret alması ve münhasıran aynı kişi için iş görmesi, onun işverene ekonomik bağımlılığını göstermektedir. İşçi, çalışarak zenginleşmeyen, kazandığı ücretle ancak hayatını idame ettiren, bu nedenle işini kaybetmekten korkan ve işverenle müzekere gücü olmayan kişidir. Bunun yanında işçi, tam zamanlı ve düzenli olarak tek bir işveren için iş görmektedir. Dolayısıyla, geçimi bu işten kazandığı paraya bağlıdır³⁹⁰. Ne var ki bu görüş, bir işveren yanında kısmi süreli çalışanlar ile yüksek ücretlerle çalışanları iş hukukunun kapsamı dışında bıraktığından kabul görmemiştir³⁹¹. Ekonomik bağımlılık kriterinin terk edilmesinde, tek bir müşterisi olan, fakat bağımsız bir ticari faaliyet yürüten veya normalde çok sayıda müşterisi olmakla birlikte, ekonomik güçlük zamanlarında tek bir müşterisi kalan kişilerin işçi gibi değerlendirilmeleri de etkili olmuştur³⁹².

Fransız Temyiz Mahkemesi'nin 1931 yılında verdiği *Bardou* kararıyla ekonomik bağımlılık, yerini hukuki bağımlılık unsuruna (*subordination juridique*) bırakmıştır³⁹³. Karara göre, iş ilişkisini karakterize eden unsur, işçinin ekonomik bağımlılığı veya işveren karşısındaki zayıf konumu değildir. İşçinin yanında çalıştığı kişiye olan ekonomik bağımlılığı, iş ilişkisini oluşturan unsur değil, bu ilişkinin sonucu olarak değerlendirilmelidir³⁹⁴. Buna göre, ekonomik bağımlılık, yönetim hakkının sonucuyla ilgilenirken; hukuki bağımlılık, yönetim hakkının kullanılmasıyla ilgilidir.

³⁸⁸ Laulom, s. 43. Philippe Waquet, "Réflexions sur le contrat de travail", **Droits du travail Emploi Entreprise**, Mélanges en l'honneur du Professeur François Gaudu, IRJS, 2014, s. 22. Cesaro, s. 132.

³⁸⁹ Dockès, Pouvoir, s. 620. Cyril Sintez, **De la subordination à la domination du salarié: la « preuve sociologique » par le temps de travail**, *Siècles*, 35-36, 2012, s. 9. Auzero/Dockès, s. 234. Bu görüşteki yazarlar için bkz. Olivier Leclerc/Thomas Pasquier, "La dépendance économique en droit du travail : éclairages en droit français et en droit comparé", **Revue de droit du travail**, 2010, s. 83, dn. 21-23.

³⁹⁰ Pierre Cuche, "Du rapport dépendance, élément constitutif du contrat du travail", **Revue critique de législation et de jurisprudence**, 1913, s. 422-424.

³⁹¹ Cesaro, s. 132.

³⁹² Cesaro, s. 133.

³⁹³ Cour de Cassation, July 6, 1931, Recueil Dalloz, 1931, J.121.

³⁹⁴ Fabre, s. 547. Leclerc/Pasquier, s. 83.

Ekonomik bağımlılıkta, işverenin yönetim hakkını kullanması sonucunda çalışanın kendisini içinde bulduğu somut duruma; hukuki bağımlılık ilişkisinde ise, işverenin yönetim hakkının kullanımına odaklanılmaktadır³⁹⁵. Hukuki bağımlılık unsuru uyarınca, işçi, iş sözleşmesinin tarafı olmakla kendi iradesiyle işverenin yönetim, gözetim ve otoritesi altına girmektedir³⁹⁶.

Fransız hukukunda bağımlılık ilişkisinin temel ölçütleri, Fransız Temyiz Mahkemesi tarafından 1996 yılında verilen bir kararla ortaya konulmuştur³⁹⁷. Buna göre, hukuki bağımlılığın unsurları; işçinin işverenin otoritesi altında iş görmesi, işverenin emir ve talimatlarıyla bağlı olması, işverenin çalışma koşullarını belirleme, işçiyi denetleme ve disiplin yetkisini haiz olmasıdır³⁹⁸. Özellikle disiplin yetkisi, iş sözleşmesinin, taraflardan birinin borcunu gereği gibi ifa etmeyen karşı taraftan yalnızca tazminat isteme hakkının olduğu ticari ilişkilerden farkını ortaya koymaktadır³⁹⁹. Bunun yanında, kâr elde etme ve işi organize etme yetkisinin işverene ait olması, işçi tarafından yürütülen iş olmaksızın işverenin faaliyetini sürdürmesinin mümkün olmaması, işçinin ise işverenin müşteri çevresi olmaksızın çalışmasının mümkün olmaması, kendi bağımsız işletmesini işletmek yerine işverenin iş organizasyonuna bağlı olması, çalışma yer ve süresinin işveren tarafından belirlenmesi, iş araç ve gereçlerinin işveren tarafından sağlanması gibi hususlar da bağımlılık ilişkisini ortaya koyan unsurlar olarak kabul edilmektedir⁴⁰⁰.

Bununla birlikte, Fransız hukukunda bir kimsenin bağımlı olarak iş görme edimini ifa ettiğinin kabul edilebilmesi için, bu durumun şüpheye yer bırakmayacak derecede ve kesin olarak ispatlanması aranmamakta; işverenin yönetim, denetim ve

³⁹⁵ Leclerc/Pasquier, s. 83.

³⁹⁶ Fabre/Escande-Varniol, s. 166. Courcol-Bouchard/Pasquier, s. 812. Orsola Razzolini, "The Need To Go Beyond The Contract: "Economic" And "Bureaucratic" Dependence In Personal Work Relations", **Comparative Labor Law & Policy Journal**, C. 31, S. 2, 2010, s. 269-270. Dockès, Plateforms, s. 11.

³⁹⁷ Cour de Cassation, Chambre sociale, du 13 novembre 1996, 94-13.187 (Dalloz Jurisprudence).

³⁹⁸ Mathilde Julien/Emmanuel Mazuyer, "Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques", **Revue de droit du travail**, 2018, s. 189. Waquet, s. 25. Antoine Jeammaud, "Le contrat de travail, une puissance moyenne", **Analyse juridique et valeurs en droit social**, Etudes offertes à Jean Pélissier, Dalloz, Paris 2004, s. 303. Barthélémy/Cette, s. 56. Dockès, 204. Kieran Van Den Bergh, "Plateformes numériques de mise au travail : mettre en perspective le particularisme français", **Revue de droit du travail**, 2019, s. 101. Isabelle Desbarats, "Les travailleurs des plateformes juridiques en France: le juge arbitre de leur statut", **Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale**, S. 2, 2019, s. 26. Dockès, Pouvoir, s. 620. Auzero/Dockès, s. 235. Alain Coeuret/Jean-Philippe Lieutier, **Droit du travail**, Dalloz, Paris 2020, s. 79.

³⁹⁹ Barthélémy/Cette, s. 56.

⁴⁰⁰ Van Den Bergh, s. 318. Dockès, Plateforms, s. 11. Coeuret/Lieutier, s. 79-80.

disiplin yetkisine ilişkin emarelerin ortaya konulması yeterli kabul edilmektedir⁴⁰¹. Bunun gibi, işçinin iş görme edimini yerine getirirken belli konularda serbest olması onun bağımlı olarak çalışmadığı anlamına gelmemektedir. Örneğin, bir senatoryumda çalışan ve sabah-akşam düzenli olarak viziteye çıkması gereken bir doktorun, mesleğinin yürütümüne ilişkin konularda özgür olması, onun bağımsız çalışan olduğunun kabulü için yeterli değildir⁴⁰².

Fransız hukukunda, hukuki bağımlılık iki şekilde tespit edilmektedir⁴⁰³. Bunlardan ilki, bağımlılık unsurunu gösteren ölçütlerden (*faisceau d'indices*) hareket etmektedir. Bu kapsamda, bir kişinin işverenin yönetimi altında, onun belirlediği yerde ve zamanda, onun verdiği talimatlara uygun olarak ve onun tarafından organize edilen bir hizmete dahil olarak (*le travail au sein d'un service organisé*) iş görmesi gibi göstergeler onun bağımlı çalıştığını göstermektedir. Bağımlılık unsurunun varlığı için, işverenin işçi üzerinde doğrudan ve kişisel bir kontrolü olması aranmamakta, işçinin işveren tarafından organize edilen ve sınırları çizilen bir yapıda iş görme edimini yerine getirmesi yeterli kabul edilmektedir⁴⁰⁴. Diğer yöntem ise, işçinin işverene bağımlılığını negatif bir bakış açısıyla ele almaktadır. Buna göre, çalışanın kendine bağlı işçi çalıştırmaması, kendine ait müşteri çevresinin bulunmaması ve işletme riskini üstlenmemiş olması onun iş gördüğü kişiye bağımlı olarak çalıştığını ortaya koyan ölçütlerdir⁴⁰⁵.

Fransız İş Kanunu'nda iş sözleşmesi tanımlanmamış olmasına rağmen, bağımsız çalışan tanımı yapılmıştır. Bağımsız çalışan, Ekonominin Modernleştirilmesi Kanunu'yla, İş Kanunu'na 2008 yılında eklenen L. 8221-6-1 maddesinde, çalışma koşulları münhasıran kendisi tarafından veya kendisi ile iş sahibi arasında imzalanan sözleşme uyarınca belirlenen kişi olarak tanımlanmaktadır⁴⁰⁶. Öte yandan, Fransız İş

⁴⁰¹ Dockès, Plateforms, s. 11. Van Den Bergh, s. 318. Courcol-Bouchard/Pasquier, s. 812.

⁴⁰² Cesaro, s. 133.

⁴⁰³ Alain Supiot, "Les nouveaux visages de la subordination", **Droit Social**, S. 2, 2000, s. 140. Menegatti, s. 71.

⁴⁰⁴ Cesaro, s. 133. Desbarats, s. 971.

⁴⁰⁵ Leclerc/Pasquier, s. 83. Auzero/Dockès, s. 241.

⁴⁰⁶ Loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie. Kanunun amacı, bağımsız bir faaliyette bulunmak isteyen ve bu faaliyetten mikro işletmeler için öngörülen vergi eşliğinin altında bir gelir elde eden gerçek kişilere yönelik bir statü oluşturmaktır. Bu amaçla, söz konusu kişiler için kolaylaştırılmış bir vergi rejimi getirilerek, gördükleri işten ettiği gelir belli bir eşğin altında kalan öğrenci, işçi, iş arayan, emekli ya da girişimci olması fark etmeksizin tüm gerçek kişilere, kişisel olarak, asli veya ikincil bir sanatsal, ticari veya bağımsız nitelikli faaliyette bulunma imkânı tanınmıştır. Laulom, s. 46. Jean Mouly, "Quand l'auto-entreprise sert de masque au salariat", **Droit social**, 2016, s. 859. Barthélémy/Cette, s. 58. Desbarats, s. 971. Coeuret/Lieutier, s. 82.

Kanunu'nda bazı kişilerin karine olarak işçi sayılmayacağı kabul edilmiştir⁴⁰⁷. Kanunun L. 8221-6 maddesi uyarınca, ticaret odasına ya da ticaret siciline, meslek odasına, ticari vekiller listesine, karayolu taşımacılığı siciline kaydolun kişiler gibi birtakım sicil veya odalara kayıtlı olan kişilerin, tescil veya kayıt gerektiren faaliyetlerinden dolayı, kural olarak bir işverene bağımlı olarak çalışmadıkları varsayılmaktadır. Ancak, bu kişilerin doğrudan ya da bir aracı vasıtasıyla işverene hukuki bağımlı olarak iş görmeleri halinde, iş sözleşmesiyle çalıştıkları kabul edilmektedir. Diğer bir ifadeyle, işçi olduğunu iddia eden kişi, bağımlılık ilişkisini ortaya koyarak bu adi kanuni karineyi çürütebilmektedir⁴⁰⁸. Söz konusu düzenleme, ilk derece mahkemelerinin çoğu zaman, platform çalışanlarını da bağımsız çalışan olarak sınıflandırmalarına neden olmaktadır⁴⁰⁹. Zira özellikle taşımacılık alanında faaliyet gösteren platform çalışanları çoğu zaman söz konusu sicillere kayıtlı olarak faaliyetlerini yerine getirmektedir⁴¹⁰.

Fransız hukukunda tam aksine bazı mesleklerde çalışan kişilerin ise, karine olarak iş sözleşmesiyle çalıştıkları kabul edilmektedir. Bu kapsamda Fransız İş Kanunu'nun uygulama alanı, bazı mesleki faaliyetleri yürüten kişileri kapsama alacak biçimde genişletilerek, Kanunun yedinci kısmının L. 7112-1 maddesinde gazeteciler, L. 7121-3 maddesinde sahne sanatçıları, L. 7123-3 maddesinde mankenler, L. 7313-1 maddesinde gezici satış temsilcileri, satış mümessilleri, kapıdan kapıya satış yapan kişiler gibi birtakım meslekleri yürüten kişiler ile bunları çalıştıran kişiler arasında yapılan sözleşmelerin karine olarak iş sözleşmesi sayılacağı kabul edilmiştir⁴¹¹. Çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde detaylı olarak açıklanacağı üzere⁴¹², Fransız İş

⁴⁰⁷ Courcol-Bouchard/Pasquier, s. 812. Julien/Mazuyer, s. 189. Mouly, s. 859. Coeuret/Lieutier, s. 81. Türk hukukunda bir görüş de mesleğini icra edebilmek için sicile veya meslek odasına kaydolması gereken mesleklerde çalışan kişilerin bu kayıtlarının serbest çalışan olduklarına karine teşkil edebileceğini, ancak bu kişilerin somut olayın özelliklerine göre bağımlı çalışan olarak da değerlendirilmelerinin mümkün olduğunu ifade etmektedir. Böyle bir durumda vergi kaydı dahi kişinin bağımsız çalışan olduğunu göstermeyecektir. Sözer, s. 1026.

⁴⁰⁸ Laulom, s. 46-47. Barthélémy/Cette, s. 57. Desbarats, s. 971. Mouly, s. 859.

⁴⁰⁹ European Commission, Platform Work, s. 41. *Le Cab, Deliveroo* ve *Take Eat Easy* platformlarıyla ilgili olarak verilen bu kararlar için bkz. Conseil de Prud'hommes de Paris, 1 Juin 2015, n° 14/07887. Conseil de Prud'hommes de Paris, 5 Septembre 2016, n° F15/0164. Conseil de Prud'hommes de Paris, 17 Novembre 2016, n° F16-04592. Bu kararları uygun bulan İstinaf mahkemesi kararları için sırasıyla bkz. Cour d'appel de Paris, 7 janvier 2016, n° 15/06489. Cour d'appel de Paris, 9 novembre 2017, n° 16/12875. Cour d'appel de Paris, 20 avril 2017, n° 17/00511 (Dalloz Jurisprudence).

⁴¹⁰ Christina Hiebl, "The legal status of platform workers: regulatory approaches and prospects of a European solution", *Italian Labour Law e-Journal*, C. 15, S. 1, 2022, s. 20.

⁴¹¹ Razzolini, s. 289-290. Coeuret/Lieutier, s. 81.

⁴¹² Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 5.2.3.3.4.

Kanunu'nun yedinci kısmında dijital platform tabanlı çalışma ilişkisine yönelik birtakım düzenlemeler de yapılmış, ancak bu şekilde çalışan kişiler ile yapılan sözleşmenin iş sözleşmesi olarak kabul edileceği yönünde bir karineye yer verilmemiştir.

4.1.2. Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü

Fransa'da dijital platform çalışanlarının hukuki statüsü hakkında çok sayıda karar verilmiştir. Bunlardan biri *Take Eat Easy* platformu çalışanları hakkında verilen karardır. *Take Eat Easy*, kullanıcılarına sipariş ettikleri yemeklerin adreslerine teslimi için kurye hizmeti sunan bir platformdur. Kuryelerin görevi, verilen siparişi restorandan teslim alarak, adresini mobil uygulama üzerinden gördükleri müşterilere teslim etmektir. Platform çalışanları siparişin teslimi için kendi bisiklet ve cep telefonlarını kullanmaktadır⁴¹³. Platform üzerinden geçimini sağlayan ve teslimat sırasında kaza geçiren bir kurye, hukuki statüsünün işçi olarak tespiti ve uğradığı zararın tazmini için platforma karşı dava açmıştır⁴¹⁴. Açılan davada Fransız İstinaf Mahkemesi, çalışanın işçi olduğuna ilişkin iddiayı, taraflar arasında hukuki ve ekonomik bağımlılık ilişkisinin bulunmadığı, çalışanın çalışma saatlerini kendisinin belirleyebildiği, münhasıran bir platforma bağlı olarak çalışma zorunluluğu bulunmadığı gerekçesiyle reddetmiştir⁴¹⁵.

Kararda platformun, platform ekonomisinde yer alan bir aracı olduğu ve işlevinin kullanıcılar ile kuryelerin bir araya getirilmesiyle sınırlı olduğu ifade edilmiştir. Ancak taraflar arasındaki ilişki daha detaylı olarak incelendiğinde gerçek durumun böyle olmadığı görülmektedir. Zira platform, kuryeler üzerinde gözetim ve denetimde bulunmakta, aracılık faaliyetinin ötesinde işin görülme biçimini organize etmektedir⁴¹⁶. Bu nedenle, 28 Kasım 2018 tarihinde Fransız Temyiz Mahkemesi, bağımlılık ilişkisi konusunda farklı bir değerlendirmede bulunarak *Take Eat Easy* kuryelerinin işçi statüsünde olduklarına karar vermiştir⁴¹⁷. Karara göre hizmetin ifası için zorunlu olan akıllı telefon uygulaması, aynı zamanda kuryelerin sürekli denetim

⁴¹³ Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 759.

⁴¹⁴ Desbarats, France, s. 25-26.

⁴¹⁵ Cour d'appel de Paris 20 avril 2017, n° 17/00511. İlk derece mahkemesinin aynı yöndeki kararı için bkz. Conseil de prud'hommes de Paris 17 novembre 2016, n° F16-04592 (La Base Lextenso).

⁴¹⁶ Bu konuda daha detaylı bir inceleme için bkz. Courcol-Bouchard/Pasquier, s. 812. Dockès, Plateforms, s. 8-10.

⁴¹⁷ Soc. 28 nov. 2018, n° 17-20.079 (La Base Lextenso).

ve gözetim altında tutulmasını sağlamakta, taraflar arasındaki bağımlılık ilişkisi uygulama üzerinden kurulmaktadır⁴¹⁸. Platform, dijital araçlar ile işin yürütümünü organize ve kontrol ederek çalışanlara çeşitli talimatlar vermekte ve verilen talimatı yerine getirmeyen çalışanlara birtakım yaptırımlar uygulamaktadır⁴¹⁹. Ancak söz konusu bağımlılık ilişkisi yalnızca çalışanların sistemde çevrim içi oldukları zamanlarda kurulmakta ve platform çalışanlara çevrim içi olma zorunluluğu getirmemektedir⁴²⁰. Ne var ki, getirilen *bonus malus* sistemleri sayesinde, çalışanların uzun süreler çevrim içi olmaları teşvik edilerek, çevrim içi olacakları zamanları seçme yönündeki iradelerine etki edilmektedir. Bu nedenle, çalışanların oldukça sınırlı olan karar verme özgürlükleri, onları bağımsız çalışan olarak nitelendirmek için yeterli bulunmamıştır⁴²¹. Karar Fransız yargısının, bir kişinin çalışma yer ve saatlerinin belirleyebilmesinin, işçi statüsüyle uyumsuz olmadığını teyit etmesi bakımından önemlidir⁴²².

Fransız Temyiz Mahkemesi tarafından platform çalışanları hakkında verilen diğer önemli karar *Uber* kararıdır. Temyiz Mahkemesi 4 Mart 2020 tarihinde *Uber* ile sürücüler arasındaki sözleşmenin iş sözleşmesi olduğu sonucuna varmıştır⁴²³. Kararda sürücülerin kendi müşteri çevrelerinin bulunmadığı ve sunulan hizmet karşılığında ödenecek ücreti belirleme yetkilerinin olmadığı, tamamen *Uber* tarafından kurulan ve organize edilen bir ulaşım hizmetini ifa ettikleri ve söz konusu hizmetin *Uber* uygulaması olmaksızın tek başına var olamayacağı ifade edilmiştir. Bu itibarla, sürücülerin *Uber* tarafından kurulan bir organizasyon içinde iş görme edimlerini yerine getirdikleri sonucuna varılmıştır. Kararda *Uber*'in, gidilecek güzergâhı belirleme ve yolculuğa uygulanacak tarifiede değişiklik yapma yetkisi bulunduğundan hareketle, sürücülerin işin nasıl görüleceği konusunda dolaylı olarak platformdan emir ve talimat aldıkları kabul edilmiştir. Ayrıca, sürücülerle yolcuyu adresinden alana kadar yolculuk bilgisinin paylaşılması nedeniyle, sürücülerin yolculuğun kendileri bakımından kârlı olup olmadığını değerlendirme imkânlarının bulunmaması ve

⁴¹⁸ Daugareilh, s. 54. Van Den Bergh, *Plateformes*, s. 101. Dockès, *Plateforms*, s. 12. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 760.

⁴¹⁹ Daugareilh, s. 54. Van Den Bergh, *Plateformes*, s. 101. Desbarats, France, s. 26. Dockès, *Plateforms*, s. 12. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 760.

⁴²⁰ Fabre, s. 547. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 760.

⁴²¹ Van Den Bergh, *Plateformes*, s. 101. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 760.

⁴²² Dockès, *Plateforms*, s. 8.

⁴²³ C. Cas. Soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316. (La Base Lextenso)

Uber'in gelen çağrılarını üç kereden fazla reddeden, önceden kabul ettiği çağrılarını daha sonra reddeden veya yolculuk sırasında tavır ve davranışlarıyla yolculara rahatsızlık verdiği anlaşılan sürücülerini uygulamadan geçici veya sürekli olarak men etme, kısaca disiplin yetkisinin bulunması da sürücülerin iş görme edimlerini *Uber*'in gözetim, denetim ve disiplin yetkisi altında yerine getirdiğini gösteren unsurlar olarak kabul edilmiştir.

Yüksek Mahkeme'nin kararda sürücülerin hizmetin ifasına ilişkin konularda karar verme özgürlüğüne sahip olmadıklarını gösteren unsurlar ile hizmetin bütünüyle *Uber* tarafından organize ediliyor olmasına geniş olarak yer vermesi, platform çalışanları bakımından bağımlılık unsurunun “*yürütülen hizmet konusunda karar verme serbestisinin bulunmaması*” ile “*platform tarafından organize edilen bir sisteme dahil olma*” temelinde şekillendiğini göstermektedir⁴²⁴. Zira sürücüler *Uber* tarafından organize edilen bir çarkın dişlileri olarak, onun yönetimi altına iş görme edimlerini yerine getirmektedir⁴²⁵.

4.2. İsviçre Hukuku

İsviçre hukukunda iş sözleşmesi İsviçre Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir. Türk Borçlar Kanunu'nda⁴²⁶ yer alan hizmet sözleşmesi tanımıyla benzer olan art. 319 CO uyarınca bireysel iş sözleşmesi; işçinin işverenin hizmetinde belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi, işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. Buna göre, İsviçre hukukunda iş sözleşmesini oluşturan unsurlar; ücret, iş görme, zaman ve bağımlılıktır⁴²⁷. Her ne kadar, Kanunda açıkça yer verilmemişse de bunlar arasında iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran unsurun bağımlılık olduğu kabul edilmektedir⁴²⁸.

Bağımlılık unsuru, dar anlamda ve geniş anlamda bağımlılık olarak ikiye ayrılmaktadır⁴²⁹. Dar anlamda bağımlılık, işverenin işçiye emir ve talimat verme yetkisinin olması, diğer bir ifadeyle taraflar arasında hiyerarşik bir ilişki bulunmasını

⁴²⁴ Laurent Willocx, “L'arrêt *Uber*, une conception mixte de la subordination”, **Revue de droit du travail**, 2020, s. 328. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 758-759.

⁴²⁵ Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 759.

⁴²⁶ RG, T. 04.02.2011, S. 27836.

⁴²⁷ Zein, s. 152. Sabrine Magoga-Sabatier, “La qualification des relations de travail des plateformes numériques”, **Revue de droit international d'Assas**, S. 3, 2020, s. 224-225.

⁴²⁸ Billarant, p. 65.

⁴²⁹ Billarant, p. 94.

ifade etmektedir⁴³⁰. Bu hiyerarşi, İsviçre Borçlar Kanunu'nun art. 321d CO hükmünde düzenlenen yönetim hakkında yasal dayanağını bulmaktadır. Taraflar arasında hiyerarşik bir ilişkinin olup olmadığının tespitinde dikkate alınan ölçütler; işveren tarafından verilen talimatların yoğunluğu, işçinin bu talimatlara uymakta ne derece serbest olduğu, işçinin hiyerarşik konumu, işverene hesap verme yükümlülüğü ile işleri ve müşterileri seçme veya reddetme imkânının olup olmadığıdır⁴³¹. Öte yandan, işçinin hiyerarşik bağımlılığının yürüttüğü faaliyete göre değişik boyutlarda olabileceği kabul edilmektedir⁴³².

Geniş anlamda bağımlılık ise, yalnızca işverenin emir ve talimat verme yetkisini değil; organizasyonel ve ekonomik bağımlılığı da içermektedir⁴³³. İsviçre Federal Mahkemesi'ne göre de bağımlılık; hiyerarşik, organizasyonel, zamansal ve belirli bir ölçüde ekonomik açıdan işverene bağımlılık anlamına gelmektedir⁴³⁴. İsviçre hukukunda iş sözleşmesinin tespitinde, organizasyonel ve ekonomik bağımlılık da dikkate alınmaktadır. Organizasyonel bağımlılık, zamansal ve mekânsal bağımlılık olarak iki alt başlıkta incelenmektedir. Mekânsal bağımlılık, ilk olarak işçinin iş sözleşmesinde kararlaştırılan yerde çalışması anlamına gelmektedir. Önemli olan, işçinin işverenin işyerinde çalışması değil, işyeri dışında da olsa çalışma yerinin iş sözleşmesinde belirlenmesidir⁴³⁵. Bunun yanında, şirketin genel çalışma ortamına ilişkin doğrudan veya dolaylı tüm unsurlar da mekânsal bağımlılıkla ilgili kabul edilmektedir. Örneğin, işçinin iş toplantılarına düzenli olarak katılıp katılmadığı, kendisini üçüncü kişilere bu şirketin bir üyesi olarak sunmakla yükümlü olup olmadığı, şirketin üniformasını giyip giymediği, şirket tarafından verilen aracı, şirketin adını taşıyan e-posta adresini veya kartviziti kullanıp kullanmadığı da mekânsal bağımlılığın göstergeleridir⁴³⁶.

Zamansal bağımlılık ise, işçinin zamanının belli bir kısmını işverene hasretmesi anlamına gelmektedir. İşçinin zamansal bağımlılığı, çalışma veya iş teslim sürelerinin işveren tarafından belirlenip belirlenmediği, çalışma süresi içinde işveren tarafından

⁴³⁰ Aurélien Witzig, **Droit du travail**, Schulthess Verlag, Zurich 2018, s. 59. Zein, s. 153.

⁴³¹ Billarant, p. 102.

⁴³² TF 4C. 390/2005, 2.5.2005 (Swisslex).

⁴³³ Billarant, p. 75. Witzig, s. 86.

⁴³⁴ TF 4A_592/2016, 16.03.2017. TF_4A_602/2013, 27.03.2014 (Swisslex).

⁴³⁵ Billarant, p. 109.

⁴³⁶ Billarant, p.112.

arandığında ulaşılır olma zorunluluğunun bulunup bulunmadığı gibi hususlara göre belirlenmektedir⁴³⁷. Belirtmek gerekir ki, bağımlılık unsuru, taraflar arasındaki ilişkinin tüm boyutlarıyla ve her bir olaya özgü olarak incelenmesini gerektirmektedir⁴³⁸. Bu itibarla, işçinin zamansal veya mekânsal olarak bir özerkliğe sahip olması, diğer bir ifadeyle çalışma zamanı ve yerini belirlemede serbest olması tek başına bağımlılık ilişkisinin bulunmadığı anlamı taşımamakta, en fazla onun bağımsız çalıştığını gösteren unsurlar arasında değerlendirilmektedir⁴³⁹.

İşçinin piyasadaki aktörlerle nerede, nasıl ve ne zaman etkileşime girmesi gerektiği ve sunduğu hizmetin fiyatının bir başkası tarafından belirlenmesine ilişkin ölçütler ise ekonomik bağımlılığın göstergeleri olarak kabul edilmektedir⁴⁴⁰. Bunun yanında, bir kişinin şirketle ilgili kararlara etki etme gücünün bulunmaması, iş görme edimini bir veya birkaç kişiye hasretmesi ve bu kişi veya kişilerden elde ettiği gelirle hayatını idame ettirmesi, olası ekonomik faaliyetlerine (rekabet yasağı vb.) birtakım sınırlamalar getirilmiş olması da ekonomik bağımlılığa iliřkindir⁴⁴¹.

İsviçre’de ilk olarak, Ulusal Kaza Sigorta Fonu⁴⁴², 2016 yılında işletmesel riskin *Uber* tarafından üstlenilmesi ile sürücülerin platformun kurduğu organizasyon kapsamında çalışmaları nedeniyle, *Uber*’in sürücülere karşı işveren niteliği taşıdığına ve sürücülerin zorunlu kaza sigortası primlerini ödemesi gerektiğine karar vermiřtir⁴⁴³. Karara karşı *Uber* tarafından yapılan son başvuru Zürih Sosyal Güvenlik Mahkemesi tarafından reddedilmiřtir⁴⁴⁴.

⁴³⁷ Billarant, p. 115-117.

⁴³⁸ TF_4A_200/2015, 03.09.2015 (Swisslex).

⁴³⁹ TF 4C.276/2006, 25.1.2007 (Swisslex). Organizasyonel bağımlılık, özellikle serbest olarak yürütülmesi esas olan meslekleri yürüten veya yönetici pozisyonunda çalışan kişiler bakımından, bağımlılık ilişkisinin tespitinde önemli rol oynar. Zein, s. 153. TF 4A_602/2013, 27.3.2014 (Swisslex).

⁴⁴⁰ Billarant, p. 122.

⁴⁴¹ Billarant, p. 123-128.

⁴⁴² La Caisse nationale suisse d’assurance en cas d’accidents.

⁴⁴³ Jean-Philippe Dunand/Pascal Mahon, “Switzerland”, **The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective**, ETUI, Working Paper 2019.10, s. 109. Zein, s. 160. Bu karara karşı *Uber* tarafından yapılan ilk başvuru üzerine Zürih Sosyal Güvenlik Mahkemesi dosyayı bazı konuları netleştirerek yeniden karar vermesi için SUVA’ya geri göndermiştir. Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich, n° UV.2017.00030, 10 Julliet 2018. SUVA, 22 Kasım 2019 tarihinde mahkeme tarafından istenen açıklamaları yaparak yeniden karar vermiştir. Magoga-Sabatier, s. 228.

⁴⁴⁴ Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich, n° UV.2020.00134, 16 Julliet 2020 et n° UV.2020.00006; Magoga-Sabatier, s. 228.

2020 yılında ise, Vaud Kantonu İstinaf Mahkemesi, *Uber* üzerinden çalışan bir sürücünün işçi olduğuna karar vermiştir⁴⁴⁵. Uyuşmazlık konusu bir *UberPop* sürücüsünün uygulamaya erişiminin müşteri şikâyetleri üzerine kapatılmasıdır. Mahkeme sürücülerin uygulamaya erişimlerinin engellenmesinin fesih niteliğinde olduğuna, davacının hakkında yapılan şikâyetler konusunda bilgilendirilmemiş ve savunmasının alınmamış olması da dikkate alındığında taraflar arasındaki güven temelinin çöktüğünden bahsedilemeyeceği ve feshin haksız olduğu sonucuna ulaşmıştır⁴⁴⁶.

Son olarak Federal Mahkeme, 30 Mayıs 2022 tarihinde *Uber* sürücülerinin hukuki statülerini ilgilendiren önemli bir karara imza atmıştır⁴⁴⁷. Karara konu olayda, İsviçre’de yetkili idare tarafından *Uber*’in faaliyetleri, kendisinin bir taşıma şirketi olduğu, çalıştırdığı kişileri iş sözleşmesiyle istihdam ettiği; ancak mevzuat uyarınca taşımacı ve işveren statüsünden kaynaklanan yükümlülükleri yerine getirmediği gerekçesiyle, faaliyetlerini mevzuatla uyumlu hale getirene kadar durdurulmuştur. *Uber*, kendisinin sadece aracı olduğu, sürücülerin işçi olmadığı ve idarenin söz konusu kararının keyfi (*arbitraire*) olduğu iddiasıyla dava açmıştır. Federal Mahkeme, *Uber* sürücülerinin çalışma koşulları incelendiğinde, yetkili idare tarafından yapılan tespitin yerinde olduğuna karar vermiştir. Zira sürücülerin ücreti *Uber* tarafından tek taraflı olarak belirlenmekte, sürücülere araçları ve davranışları konusunda talimatlar verilmekte, sürücünün platform üzerinden çevrim içi olduğu andan itibaren iş *Uber* tarafından organize edilmekte, GPS takibi yapılmakta, gelen çağrının reddi yaptırıma bağlanmakta, kullanıcı şikâyetlerine bağlı olarak sürücülerin hesapları *Uber* tarafından kapatılabilmektedir⁴⁴⁸.

⁴⁴⁵ HC/2020/535, Cour d'appel Civile, 11 septembre 2020, N° 380. (Site officiel Etat de Vaud).

⁴⁴⁶ De Stefano/Durri/Stylogiannis/Wouters, s. 23. Magoga-Sabatier, s. 227. *Uber* bu karara karşı temyize başvurmamıştır.

⁴⁴⁷ TF, 2C_34/2021, Arrêt du 30 mai 2022. (Swisslex).

⁴⁴⁸ Federal Mahkeme *UberEats* platformuyla ilgili diğer bir kararında da kuryelerin iş sözleşmesiyle çalıştıklarına karar vermiştir. Karara göre, kuryeler gelen talepleri reddetmeleri halinde tekrarlanan reddetmelerin kullanıcılar için olumsuz bir deneyim yarattığı konusunda uyarılmaktadır. Bu kişilerin platform üzerinden çalışmaya devam edebilmek için *Uber* tarafından tek taraflı olarak belirlenen puanın üzerinde bir puana sahip olmaları gerektiğinden, bu durum onların gelen talebi kabul etmek konusunda serbest oldukları düşüncesiyle çelişmektedir. Diğer bir ifadeyle, derecelendirme sistemi “*piyasa optimizasyonu*” için “*yatay bir araç*” değil, kuryeleri platformla bağımlılık ilişkisi içine sokan bir kontrol aracıdır. Derecelendirmenin restoran sahipleri ve kullanıcılar tarafından yapılması bu tepititi değiştirmemektedir. TF, 2C_575/2020, Arrêt du 30 mai 2022 (Swisslex).

4.3. Alman Hukuku

Alman hukukunda iş sözleşmesi (*Arbeitsvertrag*), hizmet sözleşmesinin (*Dienstvertrag*) bir alt türü olarak kabul edilmektedir. Hizmet sözleşmesi, bağımlı ve bağımsız hizmet sözleşmesi olarak ikiye ayrılmaktadır. İş sözleşmesi, bağımlı hizmet sözleşmesini ifade etmektedir⁴⁴⁹. Bağımsız hizmet sözleşmesi ise, iş görme ediminin bağımsız çalışanlar tarafından yerine getirildiği sözleşmedir. Alman Medeni Kanunu'nda (*Bürgerliches Gesetzbuch*) bağımlı ve bağımsız hizmet sözleşmelerinin birbirlerinden nasıl ayırt edileceği konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Öte yandan, bağımsız ticari temsilcileri düzenleyen Alman Ticaret Kanunu (*Handelsgesetzbuch*) §84 uyarınca bağımsız çalışan, işini organize etme ve çalışma saatlerini belirlemekte serbest olan kişi biçiminde tanımlanmaktadır. Bağımsız çalışmanın ana unsurunu kişisel bağımsızlık olarak belirleyen bu düzenlemeden hareketle Alman öğretisi, işçiyi işverene kişisel olarak bağımlı olan kişi şeklinde nitelendirmektedir⁴⁵⁰.

Kişisel bağımlılık unsuru, Alman yargısı tarafından ortaya konulan çok sayıda ölçüte göre tespit edilmektedir. Bu ölçütlerden en önemlisi, işçinin işverenin iş organizasyonu içinde (*Eingliederung*) ve onun talimatlarına bağlı olarak şahsen iş görme edimini yerine getirmesidir (*Weisungsgebundenheit*). Buna göre işçi, işveren tarafından belirlenen ve yönetilen organizasyon içinde çalışmaktadır. Bunun yanında, işçinin kendi müşteri portföyünün bulunmaması, işçi çalıştırmaması, söz konusu organizasyona bir yatırım yapmamış olması, sunulan mal veya hizmetin ücretini belirleme yetkisinin bulunmaması da bağımlılık unsurunun tespitinde mahkemeler tarafından dikkate alınan diğer ölçütlerdir⁴⁵¹.

Alman Federal İş Mahkemesi 1 Aralık 2020 tarihinde verdiği kararıyla ilk kez, konum tabanlı platformda çalışan bir kişinin, işçi olduğuna karar vermiştir⁴⁵². Uyuşmazlığa konu olan olayda davacı, kullanıcılara ait perakende ürünlerin

⁴⁴⁹ Doğan Yenisey, Roma Hukuku, s. 61-62. Doğan, s. 48. Heper, s. 78.

⁴⁵⁰ Bu konuda öğretici görüşleri için bkz. Doğan, s. 138, dn. 145. Deakin, Employment Relationship, s. 11.

⁴⁵¹ Menegatti, s. 71. Alman hukukunda bir de işçi benzeri kişi kavramı vardır. Bu kişiler iş görme edimini yerine getirdikleri kişiye ekonomik olarak bağımlı olan ve korunma ihtiyaçları işçilerle benzer olan kişilerdir. Bu statü çalışmamızın devamında detaylı olarak incelendiğinden, tekrara düşmemek adına bu başlık altında işçi benzeri kişilere yer verilmemiştir. Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 5.2.1.4.

⁴⁵² BAG, 01.12.2020 - 9 AZR 102/20. (<https://www.bundesarbeitsgericht.de>) E.T. 5.10.2021.

müşterilere nasıl sunulduğunu kontrol etmektedir. Bu kapsamda, ürünün sunulduğu mağaza veya benzin istasyonuna giderek, ürünün fotoğraflarını çekmekte ve ürünle ilgili soruları yanıtlamaktadır. Platformun çalışma modeline göre çalışanlar, kendilerine atanan işleri kabul etme veya reddetme seçeneğine sahip olmakla birlikte, kabul edilen işin iki saatte tamamlanma zorunluluğu bulunmaktadır. Ayrıca, çalışanlar platform üzerinden tamamladıkları görevler için hem ücret hem de deneyim puanları kazanmakta, deneyim puanları biriktikçe çalışanların platformdaki statüleri yükselmektedir. Bu sayede çalışanlar daha fazla göreve, hatta aynı anda birden fazla göreve atanabilmektedir. Davacı 11 aylık bir süre boyunca, platform üzerinden 2.978 görevi tamamlamış ve haftada ortalama yaklaşık 20 saat çalışarak yaklaşık 1.750 € aylık gelir elde etmiştir. Federal İş Mahkemesi her ne kadar taraflar arasında kurulan sözleşmede çalışan, kendisine atanan görevleri kabul etmekte serbest olsa da, platformun çalışanların kendilerine sunulan görevleri kabul etmelerini sağlayacak biçimde tasarlandığının ve özellikle çalışanların aynı anda birden fazla iş üstlenmesini sağlayan teşvik sisteminin onları psikolojik olarak verilen görevleri kabul etmeye yönlendirdiğinin altını çizerek, davacıya atanan görevlerin nasıl yerine getirileceğine ilişkin detayların platform tarafından belirlenmesi ve çalışanın platform üzerinden ifa ettiği iş hacminin büyüklüğü de dikkate alındığında davacının işçi sayılması gerektiğine karar vermiştir. Kararda, çalışanın kabul ettiği işi iki saat içinde tamamlamak zorunda olması ve işin ne şekilde gerçekleştirileceğinin ayrıntılı olarak belirlenerek çalışana bildirilmesi nedeniyle sınırlı bir karar alma serbestisinin bulunması da bağımlılık ilişkisini gösteren unsurlar olarak kabul edilmiştir⁴⁵³. Söz konusu karar, platformların çalışanların iradesine etki eden teşvik sistemlerinin bağımlılık unsurunun göstergesi olarak kabul edilmesi bakımından önemlidir. Zira bu kararlar çalışanın platform tarafından manipüle edildiği durumlarda, görünürde çalışmamakta serbest olması nedeniyle işçi sayılmamasının önüne geçilmektedir.

4.4. İspanyol Hukuku

İspanyol hukukunda 2/2015 sayılı İşçi Kanunu (*Estatuto de los Trabajadores*) m. 1/I hükmünde işçi, ücret karşılığında görülebilecek bir işi, serbest iradesi ile gerçek veya tüzel kişi bir işveren adına, bu kişinin organizasyonu içinde ve onun yönetimi

⁴⁵³ Sözer, s. 1002-1006. Eckert Niklas/Reinbach Hubertus, **German Federal Labour Court's recent crowdworking judgment - how will it impact the gig economy?**, Lexology, 11 December 2020. Erişim Adresi: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=af79333a-c547-4b02-9733-b1b7c9cea33d&filterId=eca9ebe0-803d-4297-ab5a-01ead17dece5> E.T. 5.10.2021

altında yerine getiren gerçek kişi olarak tanımlanmaktadır⁴⁵⁴. İş sözleşmesini medeni, ticari ve idari sözleşmelerden ayırmak üzere yargı tarafından beş temel kriter geliştirilmiştir. Bunlar; çalışmanın işçinin serbest iradesine dayanması, işçinin iş görme edimini şahsen ifa etmesi, bağımlılık, işin başkası adına ifası (kâr ve zararın işverene ait olması) ve bir ücret karşılığı iş görme kriterleridir⁴⁵⁵.

İspanya da platform çalışanlarının hukuki statüsünün uyuşmazlığa konu olduğu ülkeler arasındadır. Ancak bu ülkede platform çalışanları tarafından açılan davalarda mahkemeler aynı platformlar bakımından farklı sonuçlara ulaşmışlardır. Örneğin, Madrid 33. İş Mahkemesi *Glovo* platformu çalışanlarının işçi olduğuna karar verdiği halde; Madrid 39. İş Mahkemesi aynı platform üzerinden çalışan kişilerin bağımsız çalışan olduğu sonucuna ulaşmıştır⁴⁵⁶. Yine Valensiya 6. İş Mahkemesi *Deliveroo* çalışanlarını işçi olarak nitelendirirken; Madrid 39. İş Mahkemesi'ne göre bu kişiler bağımsız çalışmaktadır⁴⁵⁷.

İspanyol Yüksek Mahkemesi ise, 25 Eylül 2020 tarihinde *Glovo* platformu çalışanlarının işçi olduğuna karar vermiştir⁴⁵⁸. *Glovo*, kullanıcılarına kurye hizmeti sunan ve bir dönem ülkemizde de faaliyet göstermiş olan bir dijital iş platformudur. Karara göre, çalışanların performansı, haklarında yapılan kullanıcı değerlendirmelerini, işin ifası sırasındaki verimliliklerini ve işin yoğun olduğu saatlerdeki performanslarını dikkate alan bir algoritmayla ölçülmektedir. Bu nedenle kuryeler yoğun saatlerde çalışmadıklarında puanları düşmekte ve bu durum onların

⁴⁵⁴ Kanunun tam adı “*Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*”tir. Kanun metni için bkz. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf> E.T. 22.06.2021

⁴⁵⁵ Adrian Todolí-Signes, “Workers, the self-employed and TRADEs: Conceptualisation and collective rights in Spain”, **European Labour Law Journal**, Todolí-Signes Adrian, C. 10, S.3, 2019, s. 255. Burcu Ezer, “Teslimat Platformu Kuryelerini İşçi Olarak Kabul Eden İspanyol Kraliyet Kararnamesi “El Real Decreto Ley 9/2021” Üzerine Bir İnceleme”, **İstanbul Hukuk Mecmuası**, C. 80, S. 3, 2022, s. 789.

⁴⁵⁶ Judgment of Social Court No. 33 of Madrid of 11 February 2019 ve Judgment of Social Court no. 39 of Madrid of 3 September 2018; akt. Rodríguez/Royo, s. 99-100.

⁴⁵⁷ Judgment of Social Court No. 6 of Valencia of 1 June 2018 ve Judgment of Social Court No. 39 of Madrid of 3 September 2018; akt. Rodríguez/Royo, s. 99.

⁴⁵⁸ Tribunal Supremo 25 septiembre 2020, Case No. ECLI: ES:TS:2020:2924; akt. De Stefano/Durri/Stylogiannis/Wouters, s. 32-33. Yüksek Mahkeme kararda özetle, dijital sisteme kimin sahip olduğunun iş ilişkisinin tespitinde belirleyici olduğuna, bu doğrultuda kullanıcılar ile kuryeleri eşleştirme ve teslimat fiyatlarını hesaplamakta kullanılan dijital sistem ile algoritmaların *Glovo*’nun elinde bulunduğu ve bağımlılık ilişkisinin bu yolla kurulduğuna karar vermiştir. Zira *Glovo* platform üzerinden yalnızca aracılık hizmeti sunmamakta, görülen iş koordine ve organize etmekte, hizmet koşulları ile ücreti belirlemekte, tüm ticari kararları kendisi almakta ve bu işin yürütümünde kendi bağımsız organizasyonu olmayan kuryeleri kullanmaktadır. Ezer, s. 800-801.

işin dağıtımı ve vardiya seçiminde dezavantajlı duruma düşmelerine neden olmaktadır. Zira platform kullandığı algoritma ve metriklerle aynı vardiyayı seçen iki çalışandan puanı daha yüksek olana öncelik tanımaktadır. Dolayısıyla, çalışanların teoride çalışma sürelerini seçme özgürlüğü olsa da gerçekte böyle bir özgürlükleri bulunmamaktadır. Bu nedenle, çalışanların son derece sınırlı olan çalışma saatlerini belirleme özgürlükleri onların bağımsız oldukları anlamı taşımamaktadır. Ayrıca, platform GPS takip uygulamalarıyla çalışanlar üzerinde sürekli bir gözetim ve kontrol uygulamaktadır⁴⁵⁹. Son olarak kararda, her ne kadar motorsiklet ve cep telefonu çalışan tarafından sağlanıyorsa da işin yerine getirilmesinde esas olan araç yazılım platform tarafından sağlandığından iş araç ve gereçlerinin platform tarafından verildiği ve çalışanların işçi olduğu kabul edilmiştir⁴⁶⁰.

4.5. Amerika Birleşik Devletleri Hukuku

4.5.1. İşçi Statüsünün Yargı Tarafından Geliştirilen Testlere Göre Belirlenmesi

Amerika Birleşik Devletleri hukukunda, çalışanların toplu pazarlık hakkını düzenleyen Ulusal Çalışma İlişkileri Yasası'nın (*National Labour Relations Act*) uygulanmasından sorumlu Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu (*National Labour Relations Board*), işçiyi başkası yararına iş gören ve iş görme edimini sözleşmenin karşı tarafının kontrolü altında yerine getiren kişi olarak tanımlamaktadır⁴⁶¹. Asgari ücret ve fazla çalışma ücretini düzenleyen Adil Çalışma Standartları Yasası'nda ise (*Fair Labor Standards Act*) işçi, bir işveren tarafından çalıştırılan kişi olarak tanımlanmaktadır⁴⁶². ABD'de, bir çalışanın işçi mi yoksa bağımsız çalışan mı olduğu ise yargı tarafından geliştirilmiş birtakım testlere göre belirlenmekte olup; bu testler eyaletten eyalete değişiklik göstermektedir. Kontrol hakkı testi, ekonomik gerçeklik testi ve ABC testi olarak üç başlık altında inceleyeceğimiz bu testler, Kıta Avrupası hukuk sistemlerinde kabul edilen bağımlılık unsurunun Angolosakson hukuk sistemlerindeki karşılıklarıdır⁴⁶³.

⁴⁵⁹ De Stefano/Durri/Stylogiannis/Wouters, s. 36-37. Aloisi, Platform Work, s. 12.

⁴⁶⁰ De Stefano/Durri/Stylogiannis/Wouters, s. 39. Aloisi, Platform Work, s. 12.

⁴⁶¹ Fiorentino, s. 33.

⁴⁶² Fiorentino, s. 33. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 748.

⁴⁶³ Deakin, Legal Framework, s. 5.

4.5.2. Kontrol Hakkı Testi Bağlamında Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü

Amerika Birleşik Devletleri'nde işçi statüsünün tespiti için mahkemeler tarafından uygulanan testlerden ilki *Borello* testi olarak da ifade edilen kontrol hakkı testidir (*right-to-control test*)⁴⁶⁴. Kontrol hakkı testine göre, bir çalışanın işçi olup olmadığının belirlenmesinde, işveren olduğu varsayılan kişinin işin görülmesi sırasındaki kontrolünün yoğunluğuna bakılmaktadır⁴⁶⁵. Bu belirlemede mahkemeler tarafından dikkate alınan unsurlar; (i) taraflar arasındaki ilişkinin süresi ve sürekliliği, (ii) işe alan tarafın işe alınan tarafa birtakım ek işler verme yetkisinin olup olmadığı, (iii) işe alınan tarafın iş görme zamanını ve süresini belirlemede serbest olup olmadığı, (iv) işin herhangi bir uzmanlık gerektirip gerektirmediği, (v) ücretin ödenme biçimi, (vii) çalışanın yönetim becerilerine bağlı olarak kâr elde etme fırsatının veya zarara uğrama riskinin bulunup bulunmadığı, (viii) işe alınan kişinin yardımcı eleman çalıştırıp çalıştırmadığı, (ix) işin işe alan tarafın yürüttüğü faaliyetin olağan bir parçası olup olmadığı, (x) iş araç ve gereçlerinin kim tarafından sağlandığı, (xi) işe alınan tarafın bağımsız bir işletme işletip işletmediği ve (xii) vergilendirilme biçimidir⁴⁶⁶. Buna göre, çalışanların yüksek beceri gerektiren bir iş yerine getirmeleri, kendi araç ve gereçlerini kullanmaları, kendi çalışma programlarını belirleyebilmeleri ve ödemelerin parça başına yapılması bağımsız çalışmayı göstermektedir⁴⁶⁷.

Kontrol hakkı testinin uygulandığı Kaliforniya ve Massachusetts eyaletleri, aynı zamanda platform çalışanlarının hukuki statüsünün uyuşmazlığa ilk defa konu olduğu eyaletlerdir. 2015 yılında Kaliforniya⁴⁶⁸ ve Massachusetts⁴⁶⁹ Eyalet Mahkemeleri'nde *Uber* sürücülerini, hukuki statülerinin işçi olarak tespitiyle, asgari ücret farkının ve fazla çalışma ücretlerinin ödenmesi talebiyle bir topluluk davası (*class action*) açmıştır⁴⁷⁰.

⁴⁶⁴ S.G. Borello & Sons, Inc. v. Dept. of Indus. Relations (Borello), 769 P.2d 399, 403 (Cal. 1989).

⁴⁶⁵ Laughlin, s. 203. Kennedy, s. 1000.

⁴⁶⁶ Tippet, s. 293. Kieran Van Den Bergh, "United States", **The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective**, Ed. Isabelle Daugareilh, Christophe Degryse, Philippe Pochet, ETUI, Working Paper 2019.10, s. 130. Andoyan, s. 157. Cherry, Sharing Economy, s. 1815. Fiorentino, s. 36. Grant E. Brown, "An Uberdilemma: Employees and Independent Contractors in the Sharing Economy", **Maryland Law Review**, C. 75, 2006, s. 23.

⁴⁶⁷ Cherry, Sharing Economy, s. 1815.

⁴⁶⁸ O'Connor v. Uber Techs., Inc., 82 F. Supp. 3d 1133 (N.D. Cal. 2015).

⁴⁶⁹ Yucesoy v. Uber Technologies, Inc. et al. Case no: 1:14-cv-13938. Bu dava daha sonra O'Connor v. Uber davası ile birleştirilmiştir.

⁴⁷⁰ Açılan davada Kaliforniya Eyalet Mahkemesi, *Uber* çalışanlarının hukuki statüsünün ancak yapılacak duruşma sonunda kesin olarak ortaya konulabileceği gerekçesiyle, *Uber*'in dosya üzerinden yapılan incelemeye dayanarak duruşma yapılmaksızın karar verilmesine ilişkin talebini (*summary judgment motion*) reddetmiştir. Duruşma yapılması gerektiğine karar verilirken iki aşamalı bir inceleme

Bu dava ne yazık ki Mahkeme tarafından karara bağlanamamıştır. Bunun nedeni, dava devam ederken *Uber*'in sürücülerle uzlaşma (*settlement*) yoluna gitmesidir⁴⁷¹. *Uber*, sürücülerle uzlaşarak onlara bugüne kadar *Uber* üzerinden yaptıkları mile oranlı olarak toplamda 100 milyon USD ödemeyi ve politikasında birtakım değişiklikler yapmayı kabul etmiştir⁴⁷². Ancak uzlaşma sonucunda sürücülere ödenmesi öngörülen miktarı yetersiz bulan mahkeme, uzlaşmayı onaylamamıştır⁴⁷³. Bu sırada *Uber*, bazı sürücülerin kullanıcı sözleşmesinde yer alan tahkim şartı ve topluluk davası açma hakkından feragat ettiklerine ilişkin hüküm nedeniyle, bu davayı açmalarının mümkün olmadığını ileri sürmüştür. Bu iddia ilk derece mahkemesi tarafından reddedilmiş, ancak Temyiz Mahkemesi *Uber*'in itirazını haklı bularak, anılan hükümlerin geçerli olduğuna karar vermiştir⁴⁷⁴. Bu karar sonrasında, *Uber* çok sayıda sürücüyü tahkime

yapılmaktadır. Buna göre, ilk aşamada davacının işçi olduğuna ilişkin ilk görünüş (*prima facie*) ispatı yeterli kabul edilerek, ikinci aşamada işverenden bu kişinin işçi sayılamayacağını ispat etmesi beklenmektedir. Her ne kadar *Uber*, kendisinin bir teknoloji şirketi olduğunu ve taşıma şirketi olmadığını, sürücüler ve yolcular arasında sadece aracılık yaptığını, bu nedenle işveren sayılmasının mümkün olmadığını, zira sürücülerin çalışma yer ve zamanlarını, hatta çalışıp çalışmayacaklarını belirleme hakkına sahip olduklarını iddia etmiş olsa da, mahkeme *Uber*'in sürücüler üzerindeki kontrolünün ilk bakışta bu kişileri işçi saymaya yetecek düzeyde olduğuna ve şirketin bunun aksini ispat edemediğine, uyuşmazlığın kesin çözüme kavuşturulması için duruşma yapılarak daha ayrıntılı bir inceleme yapılması gerektiğine karar vermiştir. *O'Connor v. Uber Technologies, Inc.* 82 F. Supp. 3d 1133 (N.D. Cal. 2015).

⁴⁷¹ Fiorentino, s. 34.

⁴⁷² Taner Huntürk, s. 201. Kennedy, s. 1007. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 754.

⁴⁷³ Corrêa, s. 652-653. Aloisi, s. 677.

⁴⁷⁴ *O'Connor v. Uber*, No. 14-16078 (9th Cir. 2018). Laughlin, s. 198. Burada tahkim şartlarının Türk hukuku bakımından geçerliliğine de kısaca değinmenin faydalı olacağı kanaatindeyiz. Hukukumuzda kanun koyucu, bireysel iş uyuşmazlıklarının tamamı için tahkime başvurulmasını istememiş ve tahkime elverişli bireysel iş uyuşmazlıklarını İŞK'da açıkça belirtmiştir. Bunun nedeni, iş mahkemelerinin yetkisini düzenleyen hükümlerin kamu düzenine ilişkin kabul edilmesi ve iş hukukuna hâkim olan işçiyi koruma ilkesi uyarınca iş sözleşmelerine konulan tahkim şartlarında şüpheyle yaklaşılmamasıdır. Zira iş sözleşmesinin yapılması sırasında ekonomik olarak zayıf konumda olan işçinin tahkim şartına karar verirken sağlıklı düşünmesinin pek mümkün olmadığı kabul edilmektedir. Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 557. Mollamahmutuoğlu/Astarlı/Baysal, *İş Hukuku*, 1086. Eyrenci, *Değerlendirme*, s. 36. Yıldız, *Sözleşmesel Kayıtlar*, s. 174-175. Asiye Şahin Emir, "İş Sözleşmesinde Yer Alan Tahkim (Özel Hakem) Şartının Geçerlilik Sorunu", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 22, S. 2, 2020, s. 914. İŞK m. 20 hükmüne göre "İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir..." Bu düzenlemeyle iş ilişkilerinde tahkim yalnızca işe iade davalarıyla sınırlandırılmıştır. Nitekim Yargıtay da verdiği kararlarda, iş mahkemelerinin yetkisini düzenleyen hükümlerin kamu düzenine dair olduğunu ve işe iade davaları dışında tahkim sözleşmelerinin geçerli olmadığını kabul etmektedir. "...Dairemizin istikrar kazanmış uygulamaları kapsamında, İş Mahkemelerinin yetkisini düzenleyen hükümlerin kamu düzenine ilişkin olduğu, işe iade davaları dışında, tahkim sözleşmelerinin geçerli olmadığı, ... tahkim sözleşmesi ile İş Mahkemelerinin yetki ve görevinin kaldırılamayacağı..." Y9HD, T. 18.11.2014, E. 2014/27451, K. 2014/34468. Aynı yönde bkz. Y9HD, T. 02.12.2010, E. 2012/45651, K. 2012/35814. Y9HD, T. 17.09.2014, E. 2014/22697, K. 2014/26896. Y9HD, T. 02.10.2017, E. 2016/21367, K. 2017/14609. Y22HD, T. 18.04.2016, E. 2016/6529, K. 2016/11095 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası). Yüksek Mahkeme, iş sözleşmesinin feshinden önce ve hatta fesih günü

yapılan tahkim sözleşmelerini de geçersiz kabul etmektedir. Y9HD, T. 05.06.2014, E. 2014/14507, K. 2014/18315. Y9HD, T. 09.06.2008, E. 2007/39316, K. 2008/14824. Y9HD, T. 27.10.2008, E. 2008/38067, K. 2008/28724. Y9HD, T. 19.01.2009, E. 2008/11083, K. 2009/137. Y9HD, T. 20.10.2009, E. 2008/44629, K. 2009/536. Y22HD, T. 27.01.2012, E. 2011/5217, K. 2012/727. Y22HD, T. 28.05.2012, E. 2011/17933, K. 2012/11474 (Lexpera). Yargıtay'ın, sözleşmenin yapılması veya devamı sırasında yapılan tahkim anlaşmasının iradeyi sakatlayan bir hal ileri sürülüp ispatlanmadığı sürece geçerli kabul edilmesi gerektiği yönündeki ayrıkışı içtihadı için bkz. Y9HD, T. 26.11.2007, E. 2007/37878, K. 2007/35335 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası). Kararı inceleyen ve yerinde bulan görüş için bkz. Nuri Çelik, "İş Sözleşmesinde Kararlaştırılan Özel Hakem Anlaşmasının İradeyi Sakatlayan Bir Durumun Varlığı İspatlanmadıkça Geçerli Sayılması", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 9, Özel Sayı, 2007, s. 25-27.

Öte yandan, iş uyuşmazlıklarının tahkime elverişliliği konusunda öğretide farklı görüşler de ileri sürülmektedir. İş davalarında taraflar sulh veya kabul yoluyla dava konusu üzerinde serbestçe tasarrufta bulunabileceklerinden iş uyuşmazlıklarının tahkime elverişli olduğu görüşünde bkz. Baki Kuru, **Hukuk Muhakemeleri Usulü**, C. 6, B. 1, İstanbul 2001, s. 5951. Tahkime elverişli olan iş uyuşmazlıklarının kapsamının genişletilmesinin iş mahkemelerinin iş yükünü azalmak bakımından faydalı olacağı görüşünde bkz. Ömer Ekmekçi, "Toplu İş Hukuku Bakımından İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi", **İş Güvencesi Yasasının Değerlendirilmesi Türk Hukukunun Güncel Sorunları 2001 Temmuz Toplantısı**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2001, s. 60. Faruk Barış Mutlay, **Bireysel İş Hukukunda Tahkim**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006, s. 33. İş uyuşmazlıklarında arabuluculuk sadece işe iade talebiyle açılan davalarla sınırlanmadığı ve hatta dava şartı olarak kabul edildiği halde, tahkimin işe iade davalarıyla sınırlanmasının isabetli olmadığı görüşünde bkz. Şahin Emir, s. 917. İşçiye karşı başlatılan uyuşmazlıklarda tahkime gidilemeyeceği, ancak işçinin işverene karşı tahkime başvurması halinde tahkim şartının geçerli kabul edilmesi gerektiği, zira bu durumda işçinin tahkim yoluyla korunacağına inandığı ve tarafların müzakere gücündeki eşitsizlik nedeniyle işveren tarafından işçiye dayatılan bir durumun söz konusu olmadığı görüşünde bkz. Ziya Akıncı, **Milletlerarası Tahkim**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2021, s. 136.

Uyuşmazlığın tahkime elverişli olmamasına rağmen tahkimde görülmesinin sonucu, verilen hakem kararının uyuşmazlığın tahkime elverişli olmaması nedeniyle iptal edilmesidir. HMK m. 439 ve MTK m. 15'te uyuşmazlığın tahkime elverişli olmaması hâkim tarafından re'sen dikkate alınan iptal sebepleri arasında sayılmıştır. Aynı şekilde, Yabancı Hakem Kararlarının Tanınması ve Tenfizine İlişkin New York Konvansiyonu m. 5/II(a) hükmü ve Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun m. 61/I(c) hükmü uyarınca uyuşmazlığın tahkime elverişli olmaması mahkemece re'sen dikkate alınacak bir tanıma ve tenfiz engeli olarak düzenlenmiştir. Burada değerlendirilmesi gereken bir diğer konu, bir bağımsız çalışanla yapılan sözleşmede tahkim şartı getirilmiş olması; ancak çalışanın işçi olduğu iddiasıyla iş mahkemesinde dava açmış olması durumunda, tahkim şartının akıbetinin ne olacağıdır. Bu halde, HMK m. 117 uyarınca platform tarafından tahkim ilk itirazı ileri sürülmedikçe mahkeme davayı görmeye devam edecektir. Süresi içinde tahkim itirazının ileri sürmesi durumunda ise HMK m. 413 uyarınca mahkeme "*tahkim sözleşmesi hükümsüz, tesirsiz veya uygulanması imkânsız değil ise*" itirazı kabul edecek ve davayı usulden reddedecektir. Ancak, uyuşmazlığın tahkime elverişli olmaması halinde tahkim itirazının reddedilmesi gerekecektir. Bu halde, mahkeme tarafından yapılacak incelemenin kapsamının ne olacağı konusunda ise öğretide farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bir görüşe göre, kendi yetkisine ilişkin karar verme yetkisi hakemlere verildiğinden, tahkim ilk itirazı ile karşılaşan mahkemenin *prima facie* bir inceleme yapması, diğer bir ifadeyle ilk bakışta tahkim sözleşmesinin varlığı ortaya konulabiliyorsa tahkim ilk itirazını kabul etmesi gerekir. Hakan Pekcanıtez/Ali Yeşilırmak, **Pekcanıtez Usûl Medenî Usûl Hukuku**, B. 15, İstanbul 2017, s. 2665. Emre Esen, "Uluslararası Tahkime Tâbi Bir Uyuşmazlığın Devlet Mahkemelerine Götürülmesi Hâlinde Tahkim Anlaşmasının Geçerliliğine İlişkin İtirazların İncelenmesi ve Kompetenz-Kompetenz Prensibi", **Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2011, C. 1, Prof. Dr. Atâ Sakmar'a Armağan Özel Sayı, s. 380. Diğer bir görüş ise, bu halde mahkemenin tahkim sözleşmesinin geçerliliğine ilişkin *prima facie* değil detaylı bir inceleme yapmasının usul ekonomisine daha uygun bir çözüm olacağını ifade etmektedir. Zira uyuşmazlığın tahkime elverişsiz olması durumunda sonradan tahkim kararının iptali için dava açılabilir ve yargılama gereksiz yere uzayacaktır. Akıncı, s. 224. Mustafa Serdar Özbek, "Tahkim İlk İtirazı Üzerine Tahkim Sözleşmesi Üzerinde Yapılan Mahkeme Denetimi", **Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2019, S. 2, s. 196. Bu itibarla, ilk görüş benimsendiği takdirde, platform çalışanın sözleşmedeki tahkim şartına rağmen işçi olduğu iddiasıyla açtığı bir davada, mahkeme taraflar arasındaki ilişkinin bir iş sözleşmesi olup olmadığını *prima facie* inceleyecek ve ilk bakışta geçerli bir tahkim sözleşmesi varsa, tahkim itirazını kabul edecektir. Bu ihtimalde, kendi yetkisi konusunda karar verme yetkisi hakemde olacaktır. İkinci

zorlamıştır. Bunun üzerine davada temsil edilen sürücü sayısı 385.000'den kişiden, 13.600 kişiye düşmüş; ardından *Uber*'in sürücülere 20 milyon USD ödemeyi taahhüt ettiği uzlaşma belgesi mahkeme tarafından onaylanmıştır⁴⁷⁵.

Sonuç olarak, Mahkeme kontrol hakkı testi bağlamında detaylı bir inceleme yapamamış, ancak ara kararında ilgili taraflarca kazanılan ve paylaşılan gelirlerin oranı, tarafların göreceli pazarlık gücü ve her biri için mevcut olan alternatiflerin çeşitliliği gibi ekonomik unsurları dikkate almaması nedeniyle, kontrol hakkı testinin *Uber* sürücülerinin hukuki statüsünü belirlemede yetersiz kaldığını ifade ederek; platform çalışanlarının hukuki statüsünün belirlenmesinde kanun koyucunun platform ekonomisine özgü kurallar getirmesinin faydalı olacağına dikkat çekmiştir⁴⁷⁶.

Gerçekten de kontrol hakkı testi bakımından değerlendirildiğinde *Uber* sürücülerini bir yandan işçilere diğer yandan bağımsız çalışanlara özgü nitelikleri bir arada bulundurmakta ve söz konusu test *Uber* sürücülerinin hukuki durumunu açıklamada yetersiz kalmaktadır⁴⁷⁷. Nitekim sürücüler işçiler gibi yolculuk taleplerini kabul edene kadar gidecekleri yeri bilmemekte, buna göre bir kâr-zarar değerlendirmesi yapamamakta, reddedilebilecek çağrılar *Uber* tarafından sınırlandırılmakta, bu sınırın aşılması halinde sürücü sistemden uzaklaştırılmakta, sefer tarifeleri *Uber* tarafından belirlenmekte, yolcular doğrudan sürücüye ödeme

görüş benimsendiği takdirde ise, mahkeme taraflar arasındaki ilişkinin bir iş sözleşmesine dayanıp dayanmadığını detaylı olarak inceleyecek ve bu ilişkinin bir iş sözleşmesi olduğuna kanaat getirmesi durumunda tahkim itirazını reddedecektir. Kanımızca, taraflar arasındaki ilişkinin bir iş sözleşmesi olup olmadığının *prima facie* incelenmesi yönündeki görüş daha yerindedir. Zira aksi görüş benimsendiği takdirde mahkemeler her tahkim itirazında esasa girerek inceleme yapmak durumunda kalacak ve bu uygulama hakem heyetinin kendi yetkisi hakkında karar verebilmesi yönündeki *kompetenz-kompetenz* prensibini işlevsiz hale getirecektir. Oysaki gerek HMK m. 422 gerekse de MTK m. 7 hükmü uyarınca hakem heyeti uyuşmazlığın tahkime elverişli olmaması nedeniyle itiraz halinde de kendi yetkisi hakkındaki kararı kendisi verebilmelidir. Pekcanitez/Yeşilirmak, s. 2699.

⁴⁷⁵ O'Connor v. Uber Technologies, Inc., No. 13-cv-03826 (N. D. Cal. Mar. 11, 2019). ABD'de platform çalışanlarının hukuki statüsü konusunda çıkan uyuşmazlıklar yalnızca konum tabanlı platformlar üzerinden çalışan kişiler hakkında değildir. Web tabanlı iş platformları üzerinden yapılan çalışmalar da yargılamaya konu olmaktadır. Bu konuda tespit edebildiğimiz kadarıyla yargılamaya konu olan bir uyuşmazlık Otey v. Crowdfunder davasıdır. *Crowdfunder*, bir web sitesinin oluşturulması gibi büyük işleri, kodlama, etiketleme, resimlerin ve diğer öğelerin tanımlanması gibi küçük parçalara bölerek kitle çalışanlarına dağıtan bir platformdur. Çalışanlar, gerçekte işçi statüsünde olmalarına rağmen kendilerine asgari ücretin altında ödeme yapıldığı gerekçesiyle platforma karşı dava açmıştır. Ne yazık ki, bu davada da henüz karar verilmeden taraflar bir araya gelerek uzlaşma yoluna gitmişler ve *Crowdfunder* çalışanlara bugüne kadar kazandıkları ücret ile asgari ücret arasındaki fark ile vekâlet ücretlerini ödemeyi kabul etmiştir. Christopher Otey et al. vs. CrowdFunder, Inc., No. 12-cv-0 524-JST. 2015 WL 4076620. at 2 (N.D. Cal. July 2, 2015).

⁴⁷⁶ O'Connor v. Uber Technologies, Inc. 82 F. Supp. 3d 1133 (N.D. Cal. 2015).

⁴⁷⁷ Corrêa, s. 650. De Stefano/Aloisi, s. 43. Aykaç, *Uber*, s. 202. Laughlin, s. 204.

yapmak yerine *Uber*'e ödeme yapmaktadır⁴⁷⁸. Yine, sürücüler *Uber* tarafından mülakata alınmakta, sabıka kayıtları incelenmekte, çalışacakları şehir hakkındaki bilgileri sınava tabi tutulmaktadır. *Uber*, kullanıcı puanlamaları üzerinden sürücüler üzerinde ciddi bir denetim uygulamakta, kalite politikaları ile onları belli biçimde davranmaya zorlamaktadır. Ancak, bu kişiler bağımsız çalışan kişiler gibi çalışıp çalışmayacaklarını ve çalışma sürelerini kendileri belirlemekte, çalışmalarını kendi araç ve gereçleriyle gerçekleştirmektedirler⁴⁷⁹.

8 Şubat 2018 tarihli *Lawson v. Grubhub Inc.* davasında da ABD Kuzey Kaliforniya Bölge Mahkemesi tarafından, *Grubhub* isimli bir online yemek dağıtım platformu çalışanın hukuki statüsünün tespitinde bu test uygulanmıştır. Yargılama sonucunda *Grubhub* platformunun işin nasıl yapıldığı konusunda çok az kontrole sahip olması, yürütülen kontrolün işin nasıl yapıldığından ziyade hizmetin sonucuyla ilgili olması, çalışanlarının işin görülmesi sırasında üniforma giyme vb. zorunluluklarının bulunmaması, taraflar arasındaki çalışma ilişkisinin süreklilik arz etmemesi gerekçesi ile davacı kuryenin işçi sayılamayacağına karar verilmiştir⁴⁸⁰.

Platform çalışanlarının hukuki statüsü konusunda Kaliforniya mahkemelerinin incelediği bir diğer uyuşmazlık *Lyft* platformu üzerinden çalışan sürücülerle ilgilidir⁴⁸¹. *Lyft*'e karşı sürücüler tarafından açılan davada Kaliforniya Bölge Mahkemesi, sürücülerin ilk bakışta işçi olarak değerlendirilmelerinin pek olası gözükmediğine, işçi tanımından bir işverenin yönetimi altında, uzun veya belirsiz bir süre boyunca, oldukça düzenli saatlerle çalışan ve gelirin çoğunu veya tamamını bu çalışmadan elde eden kişilerin anlaşıldığına, *Lyft* sürücülerinin ise istedikleri kadar az

⁴⁷⁸ Santos Silva, s. 7. Corrêa, s. 644. Andoyan, s. 162.

⁴⁷⁹ Corrêa, s. 647. Andoyan, s. 162. Amntonio Aloisi, s. 673.

⁴⁸⁰ Raef Lawson v. Grubhub, Inc., et al., No.15-cv-05128-JSC (N.D. Cal. 2018).

⁴⁸¹ *Lyft*, ABD ve Kanada'da faaliyet gösteren ve *Uber*'in en büyük rakibi olan ulaşım ve taşımacılık platformudur. *Lyft* de *Uber* gibi, yolcular ile onları kişisel otomobillerinde taşımak için uygun olan yakındaki sürücülerle eşleştiren bir akıllı telefon uygulamasıdır. Platform piyasada kendisini "arabalı arkadaşınız" olarak tanıtmaktadır. Platform sürücülerle yaptığı sözleşmede, sürücü olmak için aranan nitelikler ile yolculuk sırasında sürücülerden beklenen davranışlara ilişkin geniş bir kurallar listesine yer vermektedir. Sürücülerin *Lyft* üzerinden çalışmasında iki yöntem vardır. İlkinde sürücüler belirli saatlerde çalışmak için bir hafta önceden talepte bulunmakta ve *Lyft* bu saatlerin bir kısmını veya tamamını onaylamaktadır. Diğer yöntemde ise bir haftadan kısa bir süre kalmışsa, sürücüler platformun internet sitesindeki müsait saatleri kendileri için rezerve edebilmektedir. *Lyft* sürücülerini kural olarak gelen çağrıları kabul etmek zorunda olmasalar da sürücünün kabul oranının topluluk standardının çok altına düşmesi halinde, platform sürücüye bir ihtar göndermektedir. Bu şekilde gönderilen üç ihtar sonra, sürücünün hesabı devre dışı bırakılmaktadır. Yine yolculuk sonrası yapılan değerlendirmelere göre puanı belli bir oranın altına düşen sürücüler de sistemden çıkarılmaktadır.

veya çok çalışabildiklerine ve çalışmalarını diğer işlerle birlikte yürütebildiklerine yer verdikten sonra; bu kişilerin bağımsız çalışanlara da pek benzemediklerini, bağımsız çalışan kişilerden genellikle özel bir beceriye sahip olan ve bu becerinin kullanımını konusunda karşı tarafla pazarlık gücü bulunan, birden fazla müşterisi olan, birbirinden bağımsız işleri farklı zaman periyotlarında yerine getiren ve işin görülmesi sürecinde geniş takdir yetkisi bulunan kişilerin anlaşıldığını ifade etmiştir⁴⁸². Davada *Lyft*, sürücülerin platform için bir iş görmediklerini, yalnızca yolcular için hizmet verdiklerini; kendisinin ise yalnızca bu ikisinin bir araya gelmesini sağladığını iddia etmiştir. Mahkeme ara kararında bunun doğru olmadığına, platformunun rastgele kullanıcılarını birbiriyle eşleştirmekten çok daha fazlasını yaptığına, talep üzerine yolculuk hizmeti veren ve aktif olarak bu müşterileri arayan, sürücülere detaylı talimatlar veren bir platform olduğuna karar vermiştir. *Lyft* her ne kadar, söz konusu talimatların bir talimat değil, fakat tavsiye olduğunu ileri sürmüştü de mahkeme bu iddiayı da kabul etmemiş, yazılı talimat ve yasaklar içeren ve “*Yolculuk Kuralları*” başlığını taşıyan düzenlemelerin kulağa tavsiye gibi gelmediğini ifade etmiştir. Zira bu koşullar arasında yer alan *Lyft*’in uygunsuz davranan sürücülerini soruşturma ve sistemden çıkarma hakkını saklı tuttuğuna ilişkin hüküm, söz konusu düzenlemelerin tavsiyeden çok emredici nitelik taşıdığını göstermektedir. Nitekim, *Lyft*’e tanınan sürücülerini gerekçe göstermeksizin sistemden çıkarma hakkı, platformun sürücüler üzerindeki kontrolünü kanıtlamaktadır⁴⁸³. Ne var ki, dava devam ederken, *Lyft* ile sürücüler arasında toplamda 27 milyon USD tutarında uzlaşma sağlanmış, bu anlaşmada *Lyft* hizmet koşullarını değiştirerek, bir sürücü hesabının devre dışı bırakılmasına neden olabilecek eylemleri önceden açık olarak düzenlemeyi, taraflar arasındaki anlaşmazlıkları çözmek için isteğe bağlı bir tahkim öncesi müzakere süreci uygulamayı, favori olarak seçilen sürücülere ek faydalar sağlayacak bir favori sürücü seçeneği oluşturmayı ve sürücülere yolculuk taleplerini kabul etmeden önce potansiyel *Lyft* yolcuları hakkında ek bilgi vermeyi kabul etmiştir⁴⁸⁴.

⁴⁸² California Northern District Court 11 March 2015, Patrick Cotter et al. vs. Lyft Inc., Case No. 13-cv-04065-VC, Order denying cross-motions for summary judgement.

⁴⁸³ Fiorentino, s. 34. Bu karar, uyuşmazlığın çözümü için duruşma yapılmasına ve jüri toplanmasına gerek olup olmadığına ilişkin bir karardır. Mahkeme yukarıda yer verilen gerekçelerle, jüri tarafından çalışanların hem bağımsız çalışan hem işçi olarak değerlendirilmesi ihtimali bulunduğundan, *Lyft*’in duruşma yapılmaksızın davacının taleplerinin reddine ilişkin talebini reddetmiştir.

⁴⁸⁴ California Northern District Court, 16 March 2017, Case No. 13-cv-04065-VC, Patrick Cotter, et al., Plaintiffs, v. LYFT, INC., Defendant.

Dijital iş platformları kontrol hakkı testi bakımından değerlendirildiğinde, platformların çalışanlar üzerindeki kontrol düzeyinin platformdan platforma değişiklik gösterdiği ifade edilebilecektir⁴⁸⁵. Zira bazı platformlar sadece kullanıcılar ile çalışanları eşleştirmekle yetinirken; bazıları çalışanlar üzerinde epey kontrol uygulamaktadır. Ancak, söz konusu kontrol, bilgisayar yazılımları aracılığıyla yürütülmesi nedeniyle geleneksel anlamda kontrol tanımına uymamakta, bilgisayar algoritmaları üzerinden uygulanan bu kontrol geçmiş dönemde uygulanan klasik kontrolden farklılık arz etmekte ve ilk bakışta işin görülme sürecinden çok işin sonucuna yönelik olduğu izlenimi yaratmaktadır. Platform çalışanlarının çalışma sürelerini ve çalışma yerlerini kendilerinin belirlemesine imkân tanınmış olması da kontrol hakkı testi bakımından platform çalışanlarının işçi olarak değerlendirilmelerini güçleştirmektedir⁴⁸⁶. Bu nedenle ABD hukukunda platform çalışanlarının hukuki statülerinin doğru bir biçimde belirlenmesi için yeni bir test arayışına girilmiş olup, çalışmamızın devamında bu teste geniş ölçüde yer verilmiştir⁴⁸⁷.

4.5.3. Ekonomik Gerçeklik Testi Bağlamında Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü

ABD hukukunda bir kişinin işçi olup olmadığının belirlenmesinde başvurulacak bir diğer test, Pennsylvania eyaletinde uygulanan ve *Donovan* testi olarak da ifade edilen ekonomik gerçeklik testidir (*economic realities test*). Bu teste göre, bir çalışanın işçi olup olmadığı, (i) çalışanın yönetsel becerilerine bağlı olarak kâr elde etme imkânı ve zararı üstlenme derecesi, (ii) işin görülmesi için gerekli araç ve gerece veya yardımcı elemana yaptığı yatırımın miktarı, (iii) işin özel bir beceri gerektirip gerektirmemesi, (iv) iş ilişkisinin süresi ve süreklilik derecesi, (v) işverenin işin yürütülüş şekli üzerindeki kontrolünün niteliği ve derecesi, (vi) işin işverenin ticari faaliyetinin ayrılmaz bir parçası olup olmadığı değerlendirilerek belirlenmektedir⁴⁸⁸. Bu testte de işverenin işçi olduğu iddia edilen kişi üzerindeki kontrol derecesine bakılmakta, ancak asıl olarak işçi olduğu iddia edilen kişinin işverene ekonomik bağımlılığı değerlendirilmektedir⁴⁸⁹.

⁴⁸⁵ Menegatti, s. 73. Ingraio, s. 94.

⁴⁸⁶ Menegatti, s. 74. Cherry, Transportation, s. 186.

⁴⁸⁷ Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 4.5.4.

⁴⁸⁸ Felstiner, s. 171. Van Den Bergh, United States, s. 132. Brown, s. 26. Laughlin, s. 204.

⁴⁸⁹ Tippet, s. 293. Örneğin, Secretary of Labour v. Lauritzen davasında mahkeme göçmen tarım çalışanlarının işçi olup olmadıklarını değerlendirirken bu testi uygulamış ve her ne kadar çiftlik

Pennsylvania eyaletinde *Uber*'e karşı açılan bir davada da bu test uygulanmıştır. 11 Nisan 2018 tarihli *Razak v. Uber Techs* davasında, Doğu Pennsylvania Bölge Mahkemesi, *Uberblack* üzerinden limuzin hizmeti sunan bir sürücünün işçi sayılıp sayılamayacağını bu teste göre değerlendirmiştir⁴⁹⁰. Kararda, platform tarafından çalışanlar üzerinde uygulanan kontrolün işin nasıl yürütüleceğine ilişkin olmaktan çok yolcuların güvenliğini sağlama yönelik olduğu ifade edildikten sonra, ekonomik gerçeklik testinde dikkate alınan ölçütler tek tek incelenmiştir. Buna göre, sürücülerin yönetsel becerilerine bağlı olarak kâr elde etme imkânı ve zararı üstlenme derecesi bakımından, aynı anda veya farklı zamanlarda birden fazla platform üzerinden çalışabilmeleri ve kendi reklamlarını yapabilmeleri gerekçesiyle bu imkâna sahip oldukları ifade edilmiştir. İş araç ve gereçlerinin kim tarafından sağlandığı konusunda, sürücülerin kullandıkları limuzinin kendilerine ait olduğu belirtilerek, bu aracın *Uber*'e özgülenmediğinin, diğer bir ifadeyle sürücüler tarafından başka uygulamalar üzerinden veya doğrudan alınan işlerde de kullanılabildiğinin altı çizilmiştir. Ayrıca sürücülerin uygulamayı diledikleri zaman kullanabilmeleri, dolayısıyla çalışmanın süreklilik arz etmediği kabul edilerek, her ne kadar sürücüler tarafından yürütülen iş *Uber*'in faaliyetinin ayrılmaz bir parçası niteliğinde olsa ve özel bir beceri gerektirmese de ekonomik gerçeklik testi bakımından aranan diğer kriterler olayda gerçekleşmediğinden sürücülerin bağımsız çalışan olduklarına karar verilmiştir⁴⁹¹.

sahibinin iş görme ediminin yerine getiriliş süreci üzerindeki kontrolü çok az olsa da, göçmen ailelerin geçim imkânının tamamen salatalık toplayarak elde ettikleri kazanca bağlı olması nedeniyle, bu kişilerin işçi olduğuna karar vermiştir. Zira iş özel bir yeteneği gerektirmemekte, işçilerin yönetsel becerilerine bağlı olarak kâr veya zarar etme ihtimalleri değişmemekte, işçilerin araç ve gereçlere yaptığı yatırım, çiftlik sahibinin yaptığı yatırıma göre çok düşük kalmaktadır. Secretary of Labor, United States Dep't of Labor v. Lauritzen, No. 86-2770, United States Court of Appeals for the Seventh Circuit, (1987) (LexisNexis).

⁴⁹⁰ Razak v. Uber Techs., Inc., No. 16-573, U.S. Dist. E.D. Pa. (2018). (LexisNexis)

⁴⁹¹ Doğan, Uber, s. 1134-1135. Buna karşılık, 3 Mart 2020 tarihinde Temyiz Mahkemesi bu kararı kaldırarak yeniden yargılama yapılması için Bölge Mahkemesine geri göndermiştir. Temyiz Mahkemesine göre, Pennsylvania Bölge Mahkemesi tarafından duruşma yapılmaksızın verilen kararın hukuka uygun olabilmesi için, maddi vakıalar konusunda hiçbir hukuki uyumsuzluk olmaması gerekmektedir. Ne var ki, *Uber* tarafından ileri sürülen vakıalara davacılar 100 sayfalık bir dilekçeyle cevap vererek bu konudaki uyuşmazlığı ortaya koymuşlardır. Davacılar tarafından itiraz edilen, sürücülerin *Uber* tarafından kurulan organizasyon içinde çalışıp çalışmadıkları, platformun sürücüler üzerinde kontrol uygulayıp uygulamadığı gibi maddi vakıalar, ekonomik gerçeklik testi uyarınca işçi statüsünün belirlenmesinde dikkate alınan kriterlere ilişkindir. Örneğin, Bölge Mahkemesi kararında sürücülerin yönetsel becerilerine bağlı olarak kâr elde etme imkânı ve zararı üstlenme riskine sahip oldukları görüşüne yer verildiği halde Temyiz Mahkemesi, yolculuk ücretlerine, kullanıcılar tarafından yapılan çağrının hangi sürücüye yönlendirileceğine, yolculuk ücretinin iade veya iptaline, sürücünün çalışacağı bölgeye *Uber* karar verdiğinden bu konunun tartışmalı olduğu görüşündedir. Razak v. Uber Technologies Inc, No. 18-1944 (3d Cir. 2020).

Öğretide kontrol hakkı testi gibi ekonomik gerçeklik testinin de platform çalışanlarının işçi olarak değerlendirilmesine yeterince imkân tanımadığı ifade edilmektedir. Zira bu testte de iş araç ve gereçlerine kim tarafından yatırım yapıldığı bir ölçüt olarak ele alınmakta ve bu ölçüt çoğu platform çalışanının işçi olarak değerlendirilmesini zorlaştırmaktadır. Bunun nedeni dijital iş platformlarının, işin görülmesinde kullanılacak araç ve gereçlerin taşınması gereken asgari standartları belirlerken, bunların çalışanlar tarafından temin edilmesini zorunlu tutmasıdır. Bunun gibi, dijital iş platformu üzerinden yürütülen işin işverenin yürütmekte olduğu faaliyetin ayrılmaz bir parçası olup olmadığını belirlemek de her durumda kolay olmamaktadır. Özellikle genel nitelikli platformlar üzerinden kullanıcılara ihtiyaç duydukları çok çeşitli alanlarda hizmet sunulmakta ve sunulan iş çeşitliliği nedeniyle bu işleri platformun faaliyetinin ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirmek güçleşmektedir. Bunun gibi mikro iş platformlarında çalışanlar işin oldukça küçük bir kısmını ifa ettiklerinden, kısa süreli bu işlerin işverenin faaliyetinin ayrılmaz bir parçası olduğunu söylemek zorlaşmaktadır⁴⁹². İşin süresi ve sürekliliği bakımından bir değerlendirme yapıldığında da platform çalışanları tarafından görülen işlerin genelde çok kısa süreli ve aralıklı işler olduğu anlaşılmakta ve bu durum söz konusu kişilerin işçi olarak nitelendirilmemeleri sonucunu doğurmaktadır⁴⁹³.

4.5.4. ABC Testi Bağlamında Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü

ABC testi, bir çalışanın işçi olmadığını ispat yükünü iş sahibine yüklemesi bakımından ilgi çekici olan ve işçi statüsünün tespitinde kullanılan son testtir. 2018 yılında Dynamex Operations West Inc. v. Superior Court davasında uygulanan bu teste göre, bir çalışanın işçi olmadığının kabul edilebilmesi için iş sahibinin⁴⁹⁴;

- A. Çalışanın kendisinin emir ve talimatlarına bağlı olarak iş görmediğini ve kendisi tarafından denetlenmediğini,
- B. Çalışanın yürütmekte olduğu işin kendisinin olağan faaliyetinin sınırları içinde kalmadığını ve

⁴⁹² Menegatti, s. 74.

⁴⁹³ Bununla birlikte, bu şartı bertaraf etme konusunda yol gösterici olabilecek Brock v. Superior Care, Inc. davasında Temyiz Mahkemesi, işin kısa süreli olmasının söz konusu endüstrinin karakteristik birtakım özelliklerinden kaynaklanması halinde bu durumun çalışanın işçi sayılmasını engellemeyeceğine karar vermiştir. Brock v. Superior Care, Inc, 840 F. 2d 1054 (2nd Cir, 1988). Bu karara dayanılarak öğretide, işlerin kısa süreli olmasının platform ekonomisinin karakteristik özellikleri arasında olduğu kabul edilerek bu şartın bertaraf edilebileceği ifade edilmektedir; akt. Felstiner, s. 174.

⁴⁹⁴ Dynamex Operations W. v. Superior Court - 4 Cal. 5th 903, 232 Cal. Rptr. 3d 1, 416 P.3d 1 (2018).

- C. Çalışanın gördüğü işle aynı nitelikte bir bağımsız ticari faaliyeti, işi veya mesleki faaliyeti mutaden yürüttüğünü ispat etmesi gerekmektedir⁴⁹⁵.

Öğretide bir görüş, her ne kadar bir çalışanın işçi olmadığını ispat yükünü işverene yüklemesi bakımından olumlu olsa da ABC testinin çok farklı alanlardaki işlerin yürütüldüğü *TaskRabbit* (ülkemizde *Armut*) gibi genel nitelikli platformlarda çalışanların işçi sayılmamaları sonucunu doğuracağını ifade etmektedir. Zira bu tür platformlar, belli bir sektörde faaliyet göstermediklerinden platform çalışanın yürüttüğü işin platformun olağan faaliyet sınırları içinde kaldığını söylemek zordur⁴⁹⁶. Gerçekten de çalışanın yürüttüğü işin iş sahibinin olağan faaliyetine dahil olmasını zorunlu bir koşul olarak gören bu test genel nitelikli platformlar üzerinden çalışan kişilerin işçi olarak kabul edilmelerinin önüne geçecektir. Ancak söz konusu testin bir sektördeki belirli bir faaliyetin yürütüldüğü konum tabanlı platformlarda çalışan kişilerin işçi olarak değerlendirilmesini kolaylaştıracağı da gözden kaçırılmamalıdır. Nitekim, platform çalışanlarının hukuki statülerinin belirlenmesinde amaç her platform çalışanın işçi kabul etmek değil, işçi sayılması gerektiği halde bağımsız çalışan olarak sınıflandırılan platform çalışanlarını iş hukukunun koruyucu şemsiyesi altına dahil edebilmektir.

4.6. Birleşik Krallık Hukuku

4.6.1. İşçi Statüsünün Yargı Tarafından Geliştirilen Testlere Göre Belirlenmesi

Birleşik Krallık hukukunda İstihdam Hakları Yasası (*Employment Rights Act 1996*) m. 230 uyarınca bir iş sözleşmesi ile çalışan kişiye işçi denilmektedir. Anglosakson hukuk sistemini benimseyen bir diğer ülke olan Birleşik Krallık'ta da ABD'de olduğu gibi mahkemeler işçi statüsünün belirlenmesinde birtakım testler geliştirmişlerdir. Bu testler; kontrol testi, entegrasyon testi, ekonomik gerçeklik testi ve karşılıklı yükümlülük (*mutuality of obligations*) testi şeklinde özetlenebilir⁴⁹⁷.

⁴⁹⁵ Dau-Schmidt, s. 81. Miriam A. Cherry/Antonio Aloisi, "A Critical Examination of a Third Employment Category for On-Demand Work (In Comparative Perspective)", **Cambridge Handbook on the Law of the Sharing Economy**, ed. Nestor M. Davidson, Michele Finck ve John J. Infranca, Saint Louis U. Legal Studies Research Paper, 2018, s. 318. Garden/Leong, s. 454. Loi, s. 343. Fiorentino, s. 37. Doğan, Uber, s. 1135. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 750.

⁴⁹⁶ De Stefano/Durri/Stylogiannis/Wouters, s. 25.

⁴⁹⁷ Menegatti, s. 72. Leclerc/Pasquier, s. 83.

Kontrol testinde, taraflar arasındaki ilişkide işverenin yönetim hakkının bulunup bulunmadığı değerlendirilmektedir. Bu kapsamda işverenin işin görülmesi süresince işçiye emir ve talimatlar vererek süreci detaylı olarak planlaması ve işçiye denetlemesi, işverenin kontrolünün varlığını göstermektedir. Bu itibarla, işverenin işçiye emir ve talimat verme yetkisinin bulunup bulunmadığı, varsa bu yetkinin kapsamı ve işçinin bu talimatlara ne ölçüde uymakla yükümlü olduğu değerlendirilerek işçi statüsü belirlenmektedir⁴⁹⁸.

Entegrasyon testi ise, Kıta Avrupası hukuk sistemlerinde ve dolayısıyla hukukumuzda da uygulanmakta olan işçinin işveren tarafından kurulan iş organizasyonu içinde iş görme edimini yerine getirip getirmediğini incelemektedir⁴⁹⁹. Entegrasyon testinde, işçinin işverenin işletmesi ile ne derece bütünleştiği, onun bir parçası haline gelip gelmediği araştırılmaktadır. Bu belirleme için başvuru temel ölçüt, bir kişinin kendi adına ve hesabına iş görüp görmediği veya bir başkasının organizasyon şemasında yer alıp almadığıdır. Söz konusu kriter Fransız hukukunda bahsettiğimiz, iş sözleşmesini negatif perspektiften ele alan yaklaşıma denk düşmektedir⁵⁰⁰.

Diğer test, ekonomik bağımlılık unsuruna üstünlük tanıyan ekonomik gerçeklik testidir. Bu teste göre, taraflar arasında bir iş ilişkisinin bulunup bulunmadığı, bir kişinin işletme riskini üstlenip üstlenmediği, işverene ait işyerinde çalışıp çalışmadığı, işçi işe alma ve işten çıkarma yetkisinin bulunup bulunmadığı, gördüğü iş karşılığında sürekli ve belirli bir ücret alıp almadığı ve iş araçlarının kim tarafından sağlandığı dikkate alınarak belirlenmektedir⁵⁰¹.

Son olarak, karşılıklı yükümlülük testinde taraflar arasında yapılan pazarlıkta işverenin işçiye gelecekte de iş verme, işçinin de işveren için iş görme vaadinin bulunup bulunmadığı değerlendirilmektedir. Karşılıklı yükümlülük testine göre bir iş

⁴⁹⁸ Blanaid ni Bhraonain, "Empowerment Or Exploitation: Legal Responses to the Gig Economy", **King's Student Law Review**, C. 9, S. 2, 2019, s. 5. Kutlu, s. 285.

⁴⁹⁹ Bhraonain, s. 6. Kutlu, s. 285.

⁵⁰⁰ Menegatti, s. 72. Örneğin, Birleşik Krallık Yüksek Mahkemesi Bates van Winkelhof davasında, bir limited şirketin ortağı olan bir avukatın hizmetlerini şirketten başka hiç kimseye sunmaması ve yürüttüğü işin bir hukuk bürosu olan şirket tarafından yürütülen faaliyetin ayrılmaz bir parçası olması nedeniyle, çalışan (*worker*) olduğuna hükmetmiştir. Zira davacı tarafından kişisel olarak sunulan hizmetin şirket tarafından yürütülen faaliyete entegrasyonu ve hizmetin davacı tarafından bağımsız olarak üçüncü kişilere sunulmaması, onu sözleşmenin diğer tarafından daha zayıf bir konuma sokmaktadır. Clyde & Co LLP and another v Bates van Winkelhof, Easter Term [2014] UKSC 32 (www.supremecourt.uk).

⁵⁰¹ Razzolini, s. 283-284. Erol, Bağımlılık, s. 112-114.

ilişkisinde işveren işçiye düzenli olarak iş vermek ve bunun karşılığında ücret ödemek; işçi de verilen işi şahsen yerine getirmekle yükümlüdür⁵⁰². Bir ilişkinin iş ilişkisi olarak kabul edilebilmesi için devamlı, istikrarlı ve taraflar arasında kişisel ilişki kuran nitelikte olması gerekmektedir⁵⁰³. Bununla beraber son yıllarda, geçici işlerin, sıfır saat sözleşmelerinin ve diğer çağrı üzerine çalışma ilişkilerinin artmasıyla birlikte söz konusu test sorgulanmaya başlamıştır⁵⁰⁴. Karşılıklı yükümlülük testi, platform çalışanlarının işçi olarak kabul edilmelerini de zorlaştırmaktadır. Zira platform tabanlı çalışma ilişkisinde çalışanlar diledikleri zaman çevrim içi ve çevrim dışı olabilmekte, çalışma zamanlarını kendileri belirlemeyebilmekte ve kimi platformlarda kendilerine sunulan işleri reddedebilmektedir. Bunun gibi platformlar da çalışanlara herhangi bir iş garantisi sunmamaktadır. Bu durum platform tabanlı çalışma ilişkisinde karşılıklı yükümlülük testinin koşullarının bulunmadığı biçiminde yorumlanabilmektedir⁵⁰⁵.

Son yıllarda Birleşik Krallık mahkemeleri yukarıda sayılan her bir testin dikkate aldığı ölçütleri bir bütün olarak değerlendirmekte ve hiçbir ölçüt tek başına belirleyici kabul edilmemektedir⁵⁰⁶. İşverenin iş üzerindeki kontrolünün derecesi, ücretlendirme yöntemi, işçinin şahsen iş görme yükümlülüğü olup olmadığı, yükümlülüklerinin karşılıklılığı, sözleşmede iş sözleşmesiyle bağdaşmayacak nitelikteki hükümlere yer verilmemiş olması gibi unsurlar bir bütün halinde değerlendirilerek işçi statüsü belirlenmektedir⁵⁰⁷.

Belirtmek gerekir ki, Kıta Avrupası hukuk sistemlerinde hâkime sözleşmede kullanılan kelimelerle bağlı olmaksızın sözleşmenin gerçek hukuki niteliğini belirleme hakkı tanınmışken; Anglosakson hukuk sistemlerinde bir sözleşmenin hukuki niteliğinin belirlenmesinde sözleşmede yer verilen ifadelerle daha çok önem

⁵⁰² Abi Adams/Judith Freedman/Jeremias Prassl, "Rethinking Legal Taxonomies For The Gig Economy", *Oxford Review of Economic Policy*, C. 34, S. 3, 2018, s. 14. Mason, s. 117. Bhraonain, s. 6. De Stefano/Durri/Stylogiannis/Wouters, s. 33. Lisa Rodgers, "La Jurisprudence sur L'uberisation du Travail au Royaume-Uni", *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, S. 2, 2019, s. 42. Berna Öztürk, "İş Hukukunda Sıfır Saat Sözleşmeleri (Karşılaştırmalı Bir İnceleme: İngiltere, İrlanda, Almanya ve Türkiye'de "Sıfır Saat Sözleşmeleri")", *Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri*, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 288.

⁵⁰³ Rodgers, s. 42.

⁵⁰⁴ Adams/Freedman/Prassl, s. 14. Mason, s. 115.

⁵⁰⁵ Menegatti, s. 74. Ratti, s. 486.

⁵⁰⁶ Menegatti, s. 72. Kutlu, s. 286.

⁵⁰⁷ Mason, s. 117.

atfedilmektedir⁵⁰⁸. Bununla birlikte, Birleşik Krallık Yüksek Mahkemesi, *Autoclenz* davasıyla oluşturduğu içtihadında bu yaklaşımın tarafların pazarlık güçlerinin eşit olmadığı iş sözleşmeleri bakımından hâkimi aşırı ölçüde sınırladığını, bu nedenle herhangi bir yazılı sözleşmenin şartlarının gerçekteki durumu yansıtıp yansıtmadığı belirlenirken, tarafların göreceli pazarlık gücünün dikkate alınması ve taraflar arasındaki anlaşmanın gerçek hukuki niteliğinin, taraflar arasındaki sözleşmenin yanı sıra diğer tüm fiili durum ve koşullar dikkate alınarak belirlenmesi gerektiğini kabul etmiştir⁵⁰⁹.

4.6.2. Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü

Birleşik Krallık mahkemeleri platform çalışanlarının hukuki statüsü konusunda önemli kararlar vermişlerdir. Bunlardan biri 2015 yılında ABD’de açılan *O’Connor v. Uber* davasından iki yıl sonra Londra’da 21 *Uber* sürücüsü tarafından açılan davada verilen karardır⁵¹⁰. Davada *Uber*, kendisinin sürücüler ile yolcular arasında aracılık yapan bir teknoloji şirketi olduğunu, bir taşıma hizmeti sunmadığını, bu nedenle sürücülerin işvereni olarak değerlendirilemeyeceğini ileri sürmüştür. *Uber*’e göre, taşımacılık ruhsatı alınması gibi birtakım idari yükümlülüklerin kendisi tarafından yerine getirilmesi, onun bir taşıma şirketi olduğu ve sürücülerin de *Uber*’in işçisi olduğu biçiminde yorumlanmamalıdır. Zira platform doğrudan bir taşıma hizmeti sunmamakta, yalnızca bu hizmeti sunmak isteyen sürücüler ile yolcuların bir araya gelmesine olanak tanıyan teknolojik altyapıyı sağlamaktadır. Bunun gibi, platform ile sürücüler arasında imzalanan sözleşmede sürücülerin bağımsız çalışan oldukları açıkça ifade edilmektedir⁵¹¹.

Ne var ki, sürücüler sisteme dahil edilmeden önce *Uber* tarafından mülakata tabi tutulmakta, platform yolcuların ismi, iletişim bilgisi, hedeflenen varış noktası gibi kilit bilgileri elinde tutmakta ve bu bilgileri sürücülerle paylaşmamaktadır. Sürücüler, gelen

⁵⁰⁸ Rodolphe Martinière, “Approche comparative: le droit du travail hispano-britannique face aux plateformes numériques”, *Hebdo édition sociale*, S. 792, 25 Temmuz 2019, s. 5. Bununla birlikte son yıllarda mahkemelerin, bir tarafın pazarlık gücünün diğer tarafa göre az olduğu sözleşmelerde bu katı yaklaşımdan uzaklaştığı görüşünde bkz. Mason, s. 117-118.

⁵⁰⁹ *Autoclenz Ltd v Belcher* [2011] UKSC 41. <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2009-0198.html> E.T. 12.09.2022

⁵¹⁰ *Employment Tribunals London*, 28 oct. 2016, *Uber London Ltd- Uber Britannia Ltd. V. Y. Aslam & J.Farrar & others*, case n. 2202551/2015. <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf> E.T. 12.09.2022.

⁵¹¹ Rodgers, s. 44. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 756.

çağrısı kabul etmeden önce ne yolculuğun rotası ne de ekonomik değeri konusunda bilgilendirilmektedir. Diğer bir ifadeyle, sürücülerin ifa edecekleri hizmetin kâr ve zarar getirisi konusunda bir değerlendirme yapma imkânları bulunmamaktadır. Mahkemeye göre bu durum, sürücülerin yerine getirecekleri faaliyetin ekonomik getirisi konusunda bir değerlendirme yapma ve karar verme özgürlüğüne sahip olmadıklarını göstermektedir. Ayrıca, sürücülerin yolcuların iletişim bilgilerini almaları, onlarla yolculuk sırasında araçta unutulmuş bir eşyanın iadesi dışında herhangi bir amaçla iletişim kurmaları, özellikle *Uber*'in aracılığı olmaksızın taşımacılık faaliyetine girişmeleri yasaktır. Yolcular tarafından yapılan şikâyetler de *Uber* tarafından sonuca bağlanmakta olup, yolcular ile sürücüler arasında çıkacak uyuşmazlıklarda, para iadesine karar verme yetkisi *Uber*'dedir. Bunun gibi, yolculuk rotası ve ücreti *Uber* tarafından belirlenmekte, sürücülere görevlerini nasıl yerine getirecekleri konusunda talimat verilmekte ve buna uyulup uyulmadığı platform tarafından denetlenmektedir. Bunun da ötesinde, puanlama sistemi aracılığıyla sürücülerin performansları değerlendirilmekte ve gerektiğinde disiplin prosedürü uygulamaya konulmaktadır. Sürücülerden alınacak komisyonun miktarı *Uber* tarafından önceden tek taraflı olarak kararlaştırılmakta ve sürücülerin *Uber* üzerinden yaptıkları yolculuk sayısı arttıkça *Uber*'in aldığı komisyon azalmaktadır. Sürücüler eş zamanlı olarak başka platform veya şirketler üzerinden çalışabilmekte iseler de performansa göre azalan komisyon oranlarıyla münhasıran *Uber*'e bağlı çalışmaya teşvik edilmektedir. Bunun yanında, uygulamayı aktive edip etmemek her ne kadar sürücülerin takdirinde ise de platformdan atılmamak için sürücülerin çevrim içi iken gelen çağrılarının en az %80'ini kabul etmeleri zorunlu tutulmaktadır. Üst üste üç kez çağrının reddedilmesi halinde ise sürücülerin 10 dakika boyunca uygulamaya erişimi engellenmektedir.

Tüm bu değerlendirmeler sonucunda mahkeme, *Uber*'in ileri teknoloji içerikli taşıma şirketi olduğu, sürücüler üzerinde taşıma hizmeti sunmak için gerekli idari yükümlülüklerin yerine getirilmesi amacının ötesinde bir denetim ve yönetim hakkı kullandığı, çalışmaya yetkili kılındıkları sahada bulunan, uygulama üzerinden çevrim içi olan ve gelen çağrıları kabul etmeye uygun ve istekli olan sürücülerin kendi adına

çalışan bağımsız yükleniciler değil, fakat çalışan (*worker*) statüsünde oldukları ve bu sürelerin çalışma süresinden sayılacağı sonucuna ulaşmıştır⁵¹².

Bu karara karşı *Uber* tarafından yapılan istinaf başvurusu 10 Kasım 2017 tarihinde İstinaf Mahkemesi tarafından reddedilmiştir⁵¹³. Son olarak, 19 Şubat 2021 tarihinde Yüksek Mahkeme de *Uber* sürücülerinin çalışan (*worker*) statüsünde olduklarını onaylamıştır⁵¹⁴. Birleşik Krallık hukukunda, çalışan statüsünde değerlendirilmek için çalışanın sözleşmenin diğer tarafı için iş görmesi⁵¹⁵, iş görme edimini şahsen ifa etmesi ve sözleşmenin karşı tarafının görülen hizmetin müşterisi konumunda olmaması şartları aranmaktadır. Bu şartları *Uber* bakımından inceleyen Yüksek Mahkeme, ilk olarak sözleşmenin diğer tarafı için iş görme koşuluna kararda yer vermiştir. Buna göre, Birleşik Krallık'ta taksicilik faaliyeti göstermek için gerekli lisansların *Uber* tarafından alındığı dikkate alındığında, bu lisans rejimiyle uyumlu olan çalışma modeli ancak lisanslı operatör olan *Uber London*'ın yolcuların yolculuk taleplerini kabul ettiği ve yolculara karşı sözleşmesel yükümlülüğünü yerine getirmek için sürücülerle ayrı bir sözleşme imzaladığı iş modelidir. Yüksek Mahkeme'ye göre, her ne kadar *Uber*'in yolculara sunduğu kullanıcı sözleşmesinde (*Rider Terms*), sürücülerin temsilcisi olarak hareket ettiği ve sözleşmenin yolcu ile sürücü arasında kurulduğu açıkça yazıyor olsa da bir kişinin sırf kendi hazırladığı sözleşmeye dayanarak başkası adına sözleşme yapma yetkisi kazanması mümkün değildir. Zira *Uber*'in sürücüler adına hareket ettiğine ilişkin yolcularla yaptığı sözleşmeye sürücüler taraf olmadıkları gibi, mahkemeye sürücülerin bu hüküm konusunda

⁵¹² Kısaca açıklamak gerekirse, Birleşik Krallık hukukunda bir iş görme sözleşmesi uyarınca çalışan kişiler, işçiler (*employees*), çalışanlar (*workers*) ve bağımsız çalışanlar (*independant contractors*) olmak üzere üç grupta sınıflandırılmaktadır. Birleşik Krallık hukuk sisteminde, işçiler için getirilen sosyal korumaların bir kısmı çalışanlar hakkında da uygulanmaktadır. Bu konu çalışmamızın devamında detaylı olarak açıklanmıştır. Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 5.2.1.2.

⁵¹³ Employment Appeal Tribunal, 10 nov 2017, n. UKEAT/0056/17/DA. https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber_B.V._and_Others_v_Mr_Y_Aslam_and_Others_UKEAT_0056_17_DA.pdf E.T. 12.09.2022.

⁵¹⁴ Yüksek Mahkeme'nin *Uber* sürücülerinin çalışan statüsünde olduğuna dair 19 Şubat 2021 tarihli kararı için bkz. *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)* [2021] UKSC 5 (supremecourt.uk) E.T. 12.09.2022.

⁵¹⁵ Sürücülerin, iş görme edimlerini bizzat ifa etmeyi taahhüt ettikleri konusunda taraflar arasında uyumsuzluk bulunmadığından, kararda bu husus ayrıca değerlendirilmemiştir. Ancak bu koşul, diğer platform çalışanları açısından sorun yaratmaktadır. Nitekim, kurye hizmeti sunan ve *Uber* ile pek çok konuda benzerlik gösteren bir başka platform olan *Deliveroo* hakkında Merkez Tahkim Kurulu (*Central Arbitration Comitee*), platform üzerinden çalışan bisikletli kuryelerin borçlarını şahsen ifa etmekle yükümlü olmamaları ve yerlerine başka bir kişiyi ikame edebilmeleri nedeniyle çalışan statüsünde olmadıklarına karar vermiştir. *Independent Workers' Union of Great Britain v. Rooffoods Ltd t/a, C.A.C.*, 14 nov. 2017 (TUR1/985(2016)). Bu konuda ayrıntılı inceleme için bkz. Van Den Bergh, *Platformes*, s. 101. Mason, 122.

bilgilendirildiklerine dair bir delil de sunulmamıştır. *Uber*'in sürücülerini temsilen yolcularla sözleşme yapabilmesi için ona sürücüler tarafından temsil yetkisi verilmesi gerekmektedir. Ne var ki, sürücüler ile *Uber BV* arasında imzalanan sözleşmede *Uber*'in yolculardan gelen yolculuk taleplerini sürücüler adına kabul etmeye yetkili olduğu yönünde bir hüküm yer almamaktadır. Sürücülerle yapılan sözleşmede böyle bir hüküm yer almadığı gibi sürücülerin açık veya zımni tek taraflı beyanlarıyla *Uber*'e yetki verdiklerine dair bir bilgi de bulunmamaktadır. Bu sebeple, *Uber*'in sürücülerin temsilcisi olarak hareket ettiğini söylemek mümkün değildir. Bu durumda geriye kalan tek seçenek *Uber*'in yolcularla taşımacılık sözleşmesi kurduğu ve bu sözleşmenin ifası için kendi çalışanlarından veya alt yüklenicilerden destek aldığıdır.

Sürücülerin *Uber* için iş gördüklerini belirledikten sonra Yüksek Mahkeme, platformun sürücüler üzerindeki kontrolünden hareketle bu iş görmenin bağımlı olup olmadığını incelemiştir. Yüksek Mahkeme sürücülerin bazı konularda bağımsız oldukları halde bazı yönlerden *Uber*'e bağımlı oldukları görüşündedir. Öncelikle, sürücüler, ne zaman, nerede ve ne kadar süreyle çalışacaklarını belirlemede serbesttirler. Bunun gibi, bu kişilerin çevrim içi olmadıkları süre içinde *Uber*'e karşı herhangi bir yükümlülükleri bulunmamaktadır. Ancak bu durum, onların *Uber*'e bağımlı olarak çalışmadıkları biçiminde yorumlanmamalıdır. Zira çalışılmayan zamanlarda sürücülerin *Uber*'e karşı herhangi bir yükümlülüklerinin bulunmaması, onların *Uber* için çalıştıkları zamanda da işçi sayılmamalarının haklı bir gerekçesini oluşturmamaktadır. Yüksek Mahkeme bu açıklamadan sonra somut olayda, *Uber*'in davacının işvereni mi yoksa müşterisi mi sayılması gerektiğini incelemiştir. Çalışan sayılmak için sözleşmenin diğer tarafının çalışan tarafından görülen hizmetin müşterisi konumunda olmaması şartı aranmaktadır. Mahkemeye göre, platform çalışmaları üçlü bir ilişki kurmakta olup; somut olayda müşteri konumundaki kişiler *Uber* değil yolculardır. Bu doğrultuda, sürücülerin çalışan statüsünde kabul edilmesi yerinde görülmüştür. Bunun dışında Yüksek Mahkeme, gelen çağrıları kabul etmekle yükümlü oldukları için sürücülerin çevrim içi oldukları ve gelecek çağrıyı bekledikleri sürenin de kural olarak çalışma süresinden sayılmasına karar vermiştir.

Uber sürücülerinin çalışan statüsünde kabul edilmesi, iş hukukuna ilişkin birtakım düzenlemelerin haklarında uygulanması sonucunu doğurmaktadır. Ancak bu statünün sürücüler bakımından olumsuz yönleri de bulunmaktadır. Zira Birleşik Krallık Hukukunda çalışanlar, feshe ilişkin korumalardan yararlanmamaktadır. Bu

durum, *Uber*'in birbirini izleyen birkaç yolculuk talebini reddeden sürücülerini uygulamayı kullanmaktan men eden cezalandırma yöntemlerini sürdürebileceği anlamına gelmektedir⁵¹⁶. Ne var ki, olay beklenenden farklı şekilde gelişmiştir. Yüksek Mahkeme tarafından verilen karardan sonra *Uber* sürücülerin hukuki statülerini “*çalışan*” olarak değiştirmiş, ancak mahkemenin çalışma sürelerine ilişkin kararını uygulamayı reddetmiştir. *Uber*'in bu kararı uygulamayı reddetmesinin gerekçesi, kararın şirketin 2016 yılındaki iş modelini esas alarak verilmiş, fakat sonrasında platformun işleyişinin değişmiş olmasıdır. *Uber*'e göre, mahkeme tarafından verilen karar platformun yeni iş modeliyle uyumlu değildir. Zira platform gelen çağrılarını reddeden sürücüler hakkında yaptırım uygulamayı bırakmıştır⁵¹⁷. Bu olay, platform çalışanlarının korunmasında mahkeme kararlarının dahi yeterli olmadığını açık bir göstergesidir. Nitekim, platformlar yargı kararlarına göre pozisyon alabilmekte ve yargılama sonrasında iş modellerini değiştirerek mahkeme kararlarını uygulamaktan kaçınabilmektedir.

4.7. Ara Değerlendirme

Platform çalışanlarının hukuki statülerinin tespitinin bugün çok sayıda ülkede uyuşmazlık konusu olduğu bilinen bir gerçektir. Bu uyuşmazlıklar platform ekonomisinin gelişimine bağlı olarak, günden güne artmaktadır. Bu durum karşısında, mahkemeler esnek ve günün koşullarına uyum sağlayabilen bir unsur olan bağımlılık unsurunu, teknolojik gelişmelere uygun biçimde yorumlamaya ve taraflar arasındaki hukuki ilişkinin, sözleşmede yer verilen ifadelerin ötesinde, gerçek hukuki niteliğini tespit etmeye çalışmaktadır. Fransa’da bağımlılık unsurunun tespitinde, çalışanın karar verme serbestisinin platform tarafından sınırlandırılmış olması ve platformun iş organizasyonu içinde iş görme edimini yerine getirmesinin yeterli kabul edilmesi; Almanya’da algoritmaların çalışanların kendilerine sunulan görevleri kabul etmelerini sağlayacak biçimde tasarlanarak iradelerinin âdeti manipüle edilmesinin bağımlılık unsurunun bir göstergesi olarak kabul edilmesi; İspanya’da algoritmalar aracılığıyla ölçülen performansların ve kullanıcı değerlendirmelerinin çalışanların çalışma sürelerini belirleme özgürlüğünü ortadan kaldırdığının kabul edilmesi ve *GPS* takip

⁵¹⁶ De Stefano/Aloisi, s. 48. Hiebl, s. 17.

⁵¹⁷ European Commission, Platform Work, s. 43.

sistemleriyle çalışanların sürekli olarak denetlenmesinin taraflar arasında bir bağımlılık ilişkisi bulunduğu yönünde yorumlanması bunlara örnektir.

Ne var ki, tüm bu çabaya rağmen incelediğimiz ülkelerdeki hukuk sistemlerinin platform çalışanlarını işçi olarak sınıflandırmakta güçlük çektiği de gözden kaçırılmamalıdır. ABD’de *Uber* davasına bakan mahkemenin, ekonomik unsurları dikkate almaması nedeniyle kontrol hakkı testinin yetersiz olduğunu ifade ederek, platform çalışanlarının hukuki statüsünün belirlenmesinde kanun koyucunun platform ekonomisine özgü kurallar getirmesinin faydalı olacağına dikkat çekmesi bu durumu teyit etmektedir. Keza, *Cotter vs. Lyft* davasında da mahkeme, bir jüriye platform çalışanlarının bağımsız çalışan mı yoksa işçi mi olduğunu sormanın, “*onlara kare bir çivi verip, iki dairesel delik arasından seçim yapmalarını istemek*” gibi olduğunu ifade etmiştir⁵¹⁸. Platform çalışanlarının hukuki statüleri konusunda, İspanya’da ve Fransa’da olduğu gibi ilk derece mahkemeleri ile üst derece mahkemelerinin farklı kararlar vermesi de bu durumu doğrulayan diğer bir gelişmedir.

Platform çalışanlarının hukuki statülerinin tespiti konusunda bir diğer engel, platformların haklarında bir içtihat oluşmasını engellemek için büyük çaba göstermeleridir. Nitekim, ABD’de ne *Uber* ne *Lyft* ne de *Crowdflower* davası karara bağlanabilmiş; uyuşmazlıklar uzlaşmayla sonuçlandırılmıştır. Bu uyuşmazlıklar hakkında mahkemeler tarafından nihai kararlar verilememesi bu konuda emsal kararların oluşmasını engellemiş ve platformlara çalışanların hukuki statüsü konusundaki belirsiz durumdan faydalanmaya devam etme imkânı sağlamıştır.

Diğer bir sorun, mahkemeler tarafından platform çalışanlarının bağımlı çalışan olduklarına karar verilmesi halinde dahi, platformun iş modelini değiştirerek bu kararın uygulanmasını engelleyebilmesidir. Nitekim Birleşik Krallık’ta *Uber*, Yüksek Mahkemenin kararı sonrasında işi kabul yükümlülüğüne ilişkin politikasını değiştirerek mahkeme kararını uygulamaktan kaçınmıştır.

Bu durum karşısında, gerek bağımlılık unsuruna ilişkin ölçütlerin platform çalışanlarının hukuki statülerinin tespitinde yetersiz kalması gerekse platformların mahkemelerin bu konuda bir karar vermesini veya verilen kararın uygulanmasını engellemek yönündeki girişimleri nedeniyle, platform çalışanlarının hukuki

⁵¹⁸ *Cotter v. Lyft, Inc.* - 60 F. Supp. 3d 1067 (N.D. Cal. 2015).

statülerinin tespiti ve bu ilişkiye uygulanacak kuralların belirlemesi konusunda kanun koyucunun müdahalesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle çalışmamızın devamında platform tabanlı çalışma ilişkisinin düzenlenmesine yönelik öğretilerde ileri sürülen görüşler ile karşılaştırmalı hukukta bu konuda yapılan düzenlemeler ele alınacaktır.

5. KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA *DE LEGE FERENDA* PLATFORM TABANLI ÇALIŞMA İLİŞKİSİ

5.1. Platform Tabanlı Çalışma İlişkisi Hakkında Özel Düzenleme Yapılması Gerekli Gerekmediği Konusundaki Görüşler

Platform tabanlı çalışma ilişkisinin düzenlenmesi bugün karşılaştırmalı hukukta tartışılan önemli ve güncel konulardan biridir. Bu tartışmaların temelini ise, hukuk ve teknolojik ilerleme arasındaki ilişki ile yapılacak bir düzenlemenin teknolojik gelişmelerin yarattığı yeni çalışma türlerine ayak uydurabilme yeteneği oluşturmaktadır. Bu itibarla çalışmamızın devamında platform tabanlı çalışma ilişkisinin yasal güvenceye kavuşturulması konusunda öğretilerde ileri sürülen görüşlere yer verilecek, ardından platform tabanlı çalışma ilişkisinin düzenlenmesine yönelik yaklaşımlar açıklanacaktır.

5.1.1. Düzenleme Yapılmasına Karşı Çıkan Görüş

Dijital iş platformları, haklarında yapılacak bir düzenlemeye şiddetle karşı çıkmakta, platformların iş hayatını yenilikçi bir biçimde yeniden şekillendirdiğini ve devletin bu alana müdahale etmemesi gerektiğini ileri sürmektedir. Yalnızca platformlar değil, kimi devlet kurumları da dijital iş platformlarının yasal olarak düzenlenmesinin karşısında durmaktadır. Örneğin, İspanyol Ulusal Piyasa ve Rekabet Komisyonu (*Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia*), dijital iş platformları hakkında herhangi bir hukuki düzenleme ve kısıtlamaya şiddetle karşı çıkmakta, platform ekonomisinin rekabet açısından bir fırsat niteliği taşıdığını, tüketicilerin refahında bir artış yarattığını ve bu alana dokunulmaması gerektiğini savunmaktadır⁵¹⁹.

Platform ekonomisinin yarattığı istihdam olanaklarını bir fırsat olarak değerlendiren görüş, hukukun inovasyonun yanında yer alması ve yenilikçi işlemlere en azından şimdilik müdahale etmemesi gerektiği yönündedir. Bu görüş uyarınca,

⁵¹⁹ Rodríguez/Royo, s. 93.

mevcut iş kanunlarının platform tabanlı çalışma ilişkisine uygulanması, mevcut katı düzenlemeler nedeniyle inovasyonun engellenmesine neden olur niteliktedir⁵²⁰. Bu nedenle, platform ekonomisinde yer alan çalışma modelleri ve iş yapma biçimleri tüm yönleriyle yeni olduğu halde, onları geçmişin dar kalıplarına hapsetmek ve dijital iş platformlarına pazardaki geleneksel işverenler gibi davranmak doğru değildir⁵²¹.

Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre⁵²², çok farklı biçimlerde karşımıza çıkan platform çalışmalarından bir kısmı iddia edildiğinin aksine çalışanlara yüksek ücretlerle esnek çalışma ve ek gelir elde etme imkânı sunmakta, onların kariyer gelişimini desteklemektedir. Bunun gibi, platform ekonomisinde yer alan platformların tamamı çalışanlarına bağımsız çalışan muamelesi yapmamaktadır. Çalışanlarını işçi olarak istihdam eden, iş hukukundan kaynaklanan sosyal korumaları sağlayan platformlar da mevcuttur. Kaldı ki, bir işin neye göre iyi neye göre kötü olduğu, çalışanın kişisel nitelik ve yeteneklerine göre değişkenlik göstermektedir. Örneğin, platform tabanlı çalışmalar hem yüksek hem düşük vasıflı göçmenlerin istihdamı için oldukça avantajlı olmaktadır. Zira normalde iş bulmakta zorlanabilecek bu kişiler, dijital iş platformları sayesinde işverenler ile yüz yüze gelmediklerinden daha az ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar⁵²³. Yine, yerel piyasalarda iş bulamayan dünyanın uzak bölgelerindeki çalışanlara diğer ülkelerin iş gücü piyasasında yer alma imkânı verdiğinden, dijital iş platformlarının bu kişiler için son derece iyi bir fırsat olduğu söylenebilmektedir. Bu nedenle kötü örneklerden hareket ederek gig

⁵²⁰ Arun Sundararajan, **The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-based Capitalism**, MIT Press, 2016, s. 146. Matthew Feeney, **Level the playing field—by deregulating**, Cato Unbound, 10 February 2015, s. 1. Adil çalışma koşullarının ve iş kanunlarının bu ilişkilere uygulanmasının rekabeti ve inovasyonu arttıracığı, zira istihdam ilişkisinin kilit unsuru olan işçinin işverenin yönetimi ve disiplini altında, onun organizasyonu içinde çalışmasının hiyerarşik bir yapının uygulanmasını kolaylaştırarak işverenin değişen organizasyonel ve pazar ihtiyaçlarıyla başa çıkacak şekilde yenilikçi iş stratejilerini uygulamasına olanak tanıyacağı görüşünde bkz. Valerio De Stefano/Antonio Aloisi, “Regulation and the Future of Work: The Employment Relationship As An Innovation Faciliator”, **International Labour Law Review**, C. 159, S. 1, 2020, s. 61-62. Ozan Özparlak, s. 77.

⁵²¹ Sundararajan, s. 146. Benzer görüşte bkz. Sözer, s. 1048-1050.

⁵²² Kalleberg/Dunn, s. 12.

⁵²³ Daha önce de yer verdiğimiz üzere, ABD’de 3.000 kişiyle yapılan bir araştırma da gelirlerinin %40’ından fazlasını talep üzerine yapılan çalışmalardan kazanan kişilerin üçte ikisinin ırksal azınlıklar olduğunu ve bu sayede ABD nüfusunda ırksal azınlıkların temsilinin neredeyse iki katına çıktığını ortaya koymaktadır. O’Donovan Caroline, **If Most Of Your Income Comes From On-Demand Work, You’re Probably A Racial Minority**, BuzzFeednews. <https://www.buzzfeednews.com/article/carolineodonovan/if-most-of-your-income-comes-from-on-demand-work-youre-proba> E.T. 27.02.2021.

ekonomide yer alan çalışma modelleri, bütünüyle kötü işler olarak değerlendirilmemelidir.

Yapılacak bir yasal düzenlemeyle tüm platform çalışanlarının işçi olarak kabul edilmesi, çalışanlar tarafından da tercih edilen bir çözüm değildir. Zira böyle bir düzenleme platform çalışanlarının işçi statüsüne bağlanan yasal haklardan ve korumalardan yararlanmalarını sağlamakta beraber, çalışma saatlerini seçme ve esnek çalışma özgürlüklerini kaybetmelerini gündeme getirecektir⁵²⁴. Bu durumda çalışanlar, tek bir platform üzerinden çalışmak zorunda kalacaklarından, kendilerini kısıtlanmış hissedeceklerdir⁵²⁵. Oysaki, çalışanların platformlar üzerinden çalışmayı tercih etmelerinin nedeni, bu tür platformların onlara tanıdığı esneklik ve otonomidir. Nitekim *Uber*'in talebi üzerine ABD'de iki akademisyen tarafından yapılan bir araştırmada *Uber* sürücülerinin %74'ü *Uber*'in tanıdığı esnekliğin kendilerine zarardan çok fayda sağladığını belirtmiştir. Araştırmaya göre, sürücüler ile platform arasında bu kişilerin bağımsız çalıştıkları konusunda bir uyuşmazlık bulunmamaktadır⁵²⁶.

Son olarak, yapılacak yasal bir düzenlemeyle platform çalışanlarını işçi statüsüne dahil etmek, esnekliği tercih eden çalışanlar yanında artan işçilik maliyeti nedeniyle yükselen hizmet bedellerini cazip bulmayan kullanıcıların da zararına olabilecek ve platformların çoğunun kapatılması ile sonuçlanabilecektir⁵²⁷.

5.1.2. Düzenleme Yapılmasını Gerekli Bulan Görüş

Bu görüşe göre, platformların çalışanlar bakımından neden olduğu sömürü sistemine bir an evvel son verilebilmesi için bu konuda yasal düzenleme yapılması zorunludur. Buna göre, platformlar tarafından talep edilen kuralsızlaştırma, onların inovasyon perdesi arkasına gizlenerek, rakip şirketler, tüketiciler ve toplumun zararına olacak şekilde kendi kârlarını arttırma çabalarından ibarettir⁵²⁸. Platformlar, mevcut

⁵²⁴ De Stefano/Aloisi, s. 47. Nitekim, İspanya'da ileride ele alacağımız kanuni düzenlemeden sonra platformlar, işçilere geçmişte sundukları esnekliği sağlamaktan vazgeçerek, bunun yerine onlara belirli vardiyalarda çalışma ve kendilerine verilen görevleri ifa etme yükümlülüğü getirmişlerdir. Bu durum, platform çalışanlarının yeniden sınıflandırılmasını amaçlayan bir düzenlemenin, devamlı olarak platform üzerinden çalışan kişileri koruma pahasına, tali olarak platformdan çalışmak isteyen kişilerin bu haklarını ellerinden aldığı biçiminde yorumlanmaktadır. Heißl, s. 26.

⁵²⁵ Sözer, s. 1038.

⁵²⁶ Jonathan Hall/Alan Krueger, *An analysis of the labor market for Uber's Driver-Partners in the United States*, NBER Working Paper No. 22843, 2016, s. 25-26.

⁵²⁷ Van Den Bergh, United States, s. 126.

⁵²⁸ Prassl, s. 40.

hukuki düzenlemelerdeki katı işçi tanımı ve yeni çalışma ilişkilerini açıklamakta yetersiz kalan bağımlılık kriterleri sayesinde iş hukuku bakımından bu amaçlarına ulaşabilmişler; çalışanlara bu çalışma modelini yenilikçi girişimcilik olarak tanıtabilmişlerdir. Platformların yenilikçi teknolojileri ve eşleştirme algoritmaları sayesinde çalışanlara kariyerlerine bağımsız girişimciler olarak devam etme imkânı sundukları kimi durumlar bakımından gerçekse de platform üzerinden yapılan çalışmaların heterojen yapısı dikkate alındığında, bu ne yazık ki tüm platform çalışanları için geçerli değildir⁵²⁹. Bunun gibi, aksi görüş her ne kadar platform ekonomisinde yer alan çalışma modellerinin tamamen yeni olduğunu ve eski kurallarla yönetilmesinin teknolojik gelişmeleri engelleyecek bir yaklaşım olduğunu ileri sürse de hâlihazırda kendi inisiyatifleriyle çalışanlarını işçi olarak sınıflandıran platform şirketleri de bulunmaktadır ve bu şirketler piyasadaki konumlarını korumaya devam etmektedir. Diğer bir ifadeyle, iddia edildiğinin aksine, dijital platform çalışanları işçi olarak kabul edildiklerinde de platform ekonomisi varlığını sürdürmeye devam edebilecektir⁵³⁰.

Bunun da ötesinde, platform şirketlerinin kullandıkları teknolojik iletişim araçları (internet, akıllı telefon, mobil uygulama vb.) hayatımıza yeni girmiş olsa da tarihsel bir inceleme yapıldığında, sisteme dahil olan bu araçlar dışında işverenlerin işçilik maliyetlerini azaltma gayretleri konusunda bir değişiklik olmadığı görülmektedir. Zira platform tabanlı çalışma ilişkisi, işverenlerin geçmiş dönemde başvurdukları dış kaynak kullanımının yeni bir aracından ibarettir⁵³¹. Nitekim platform tabanlı çalışma ilişkisi incelendiğinde, bunun geçmiş dönemde özellikle tekstil sektöründe uygulanan evden çalışma ve bireylerin ihtiyaç duydukları iş gücünü temin ettikleri işçi pazarları ile pek çok yönden benzer olduğu görülmektedir. Bundan yüzyıllar önce de tekstil işverenleri yünün eğrilmesi, kumaşın dokunması, kesilmesi, düğmelerin dikilmesi gibi üretim aşamalarını küçük parçalara bölerek evlerinde çalışan kadın ve çocuk işçilere gördürmüşler, bu süreçte malzeme ve işin paylaşılması, emir ve talimatların verilmesi, işin toplanması ve kalite kontrolü

⁵²⁹ Prassl, s. 8, 40.

⁵³⁰ Miriam A. Cherry/Antonio Aloisi, ““Dependent Contractors” In the Gig Economy: A Comparative Approach”, *American University Law Review*, C.66, S. 3, 2017, s. 684.

⁵³¹ De Stefano/Aloisi, s. 6, 13.

dayıbaşı olarak nitelendirilen araçlar tarafından yürütülmüş ve bu kişiler kendi komisyonlarını ayırdıktan sonra işçilerin ücretlerini ödemişlerdir⁵³².

İşçi pazarlarında ise, işe uygun işçiler pazarda dayıbaşılar tarafından seçilmiş, bu seçim kimi zaman dayıbaşıların keyfi kararlarına göre, kimi zaman en düşük ücrete razı olanın belirlendiği açık eksiltme usulüyle, kimi zaman “*ilk gelen işi alır*” ilkesine göre ve çoğunlukla işçilerin önceki işlerdeki dakiklik, çalışkanlık ve itaatkârlıklarıyla yarattıkları itibara göre yapılmıştır. Bu dönemde, işçilerin içinde bulundukları güvencesizlik, diğer bir ifadeyle yarın seçilememe korkuları dayıbaşıların en güçlü yönetim aracı olmuştur. Bütün bunlar, bugün dijital iş platformları tarafından da aynı şekilde uygulanmaktadır. Platformlar üzerinden işler küçük parçalara bölünerek çalışanlar arasında paylaştırılmakta, en düşük fiyatı veren veya mobil uygulama üzerinden gelen çağrıyı ilk kabul eden kişi işi almakta, çalışanların itibar profilleri onlara önerilecek işlerde belirleyici olmakta, platformdan iş alamama veya çıkarılma korkusu içinde olan çalışanlar platformların keyfi uygulamalarına ses çıkaramamaktadır⁵³³. Bu itibarla, bugün platformların geçmişin işçi pazarlarının yerini aldığını söylemek yanlış olmayacaktır⁵³⁴.

Geçmişte de evden çalışan kişilerin düşük ücretlerle ve güvencesiz olarak çalıştırılmaları kamuoyunun tepkisini çekmiş, buna karşılık sistemin savunucuları bu tür çalışmaların genellikle ev hanımları, çocuk ve yaşlılar tarafından ek gelir elde etmek amacıyla yapıldığını, dolayısıyla düzenli bir iş gibi değerlendirilmemeleri gerektiğini ileri sürmüştür⁵³⁵. Aynı savunma ABD’de özel istihdam bürolarının kurulduğu 50’li ve 60’lı yıllarda, bu bürolar aracılığıyla ev hizmetlerinde kısmi süreli çalışan kadınlar açısından da yapılmıştır⁵³⁶. Bugün platformlar da aynı savunmayı yapmakta, bireylerin dijital iş platformları üzerinden boş zamanlarını değerlendirirken, aynı zamanda ek gelir elde ettiklerini, dolayısıyla bu işin düzenli bir iş gibi değerlendirilmemesi ve iş kanunlarının kendileri bakımından uygulanmaması gerektiğini ileri sürmektedirler⁵³⁷.

⁵³² Prassl, s. 73-80. Degryse, s. 16. Ratti, s. 492.

⁵³³ Prassl, s. 79.

⁵³⁴ Degryse, s. 23.

⁵³⁵ Prassl, s. 81-82.

⁵³⁶ Berg, s. 566.

⁵³⁷ Prassl, s. 81-82. Rodríguez/Royo, s. 94. De Stefano/Aloisi, s. 11. Berg, s. 544.

Oysaki, dijital iş platformları bazı çalışanların asli geçim kaynağını teşkil etmektedir. Ayrıca, kimi durumlarda boş zamanları değerlendirmek için yapılırsa da platform üzerinden yapılan çalışmalara ilişkin yasal sınırların belirlenmesi, özellikle de bu platformlarda çalışanlara ödenecek ücrete asgari bir sınır getirilmesi yalnızca bu kişilerin korunması için değil aynı zamanda işletmelerin korunması için de gereklidir. Zira her ne kadar boş zamanlarında ek gelir elde etmek için çalışılıyor olsa da platformlar bu işten kazanç elde ettiklerine ve aynı sektördeki geleneksel şirketlerle rekabete girdiklerine göre, dijital platform tabanlı çalışma ilişkisinin yasal olarak düzenlenmesi, piyasanın ve rekabetin korunması için de önem taşımaktadır⁵³⁸.

Platformlar, iş mevzuatının dışında kalmak amacıyla, iş hukuku terminolojisinden dahi sakınmakta, “iş” kelimesi yerine “sürüş”, “lütuf”, “görev”; “işçi” yerine “sürücü”, “yarışçı”, “yazar”, “kurye”, “temizlik profesyoneli”, “partner”, “servis sağlayıcısı”, “çözüm ortağı” gibi ifadeler kullanmaktadır⁵³⁹. Bunun altında yatan neden, gerçekte var olan hukuki ilişkiyi gizlemek ve olası bir uyuşmazlıkta yapılacak savunmanın temellerini oluşturmaktır⁵⁴⁰. Kullanılan bu yeni dil, aynı zamanda işçiler ve işverenler arasındaki farkı gizlemeyi, iş hukukundan doğan yükümlülüklerden kaçınmayı ve çalışanlar arası dayanışma ve sınıf bilincini engellemeyi de amaçlamaktadır⁵⁴¹. Oysaki, çalışma modelleri değişmiş olsa da yapılan iş değişmemiştir⁵⁴². Bir kişinin veya bir eşyanın bir yerden başka yere taşınması, bir evin temizlenmesi, bir metnin çevirisinin yapılması sırf bir platformun aracılığıyla gerçekleştiği için iş hukuku kapsamına girmeyen bir boş zaman aktivitesi olarak değerlendirilmemelidir⁵⁴³. Bunun gibi, web tabanlı platformlar üzerinden dijital alanda sunulan hizmetlerin de iş hukuku anlamında bir iş görme edimi olarak değerlendirilmeyeceği söylenemeyecektir. Zira ekonominin dijitalleşmesine bağlı olarak emeğin dijitalleşmesi ve giderek daha gayri maddi bir hal alması, onun emeğin bütününden ayrı ve soyut bir ekonomik faaliyet olarak değerlendirilmesini haklı kılmamaktadır⁵⁴⁴.

⁵³⁸ Berg, s. 566.

⁵³⁹ Doğan, Uber, s. 1126.

⁵⁴⁰ Prassl, s. 42.

⁵⁴¹ Boyacı, 82. Ozan Özparlak, s. 75.

⁵⁴² Dockès, Platforms, s. 9.

⁵⁴³ Prassl, s. 42. De Stefano/Aloisi, s. 11. Bhraonain, s. 3-4.

⁵⁴⁴ Ozan Özparlak, s. 80.

Platform tabanlı çalışma ilişkisinin düzenlenmesi konusunda bugün karşılaştırmalı hukukta üç temel görüş bulunmaktadır. Bunlardan ilki, yargı makamları tarafından verilen ilerici kararlarla platform tabanlı çalışma ilişkisinin şekillendirilmesidir. Şüphesiz ki, hukuki düzenlemelerin yokluğunda, yargı kararları platform tabanlı çalışma ilişkisinin düzenlenmesinde temel kaynak olacaktır⁵⁴⁵. Nitekim, çalışmamızın bir önceki bölümümünde⁵⁴⁶ de platform tabanlı çalışma ilişkisine yargı mercilerinin yenilikçi müdahaleleri detaylı olarak açıklanmıştır. Esasen, iş yargısının, iş mevzuatından doğan örtülü hukuk boşluklarını yenilikçi kararlarla doldurması hukukumuzda da yabancı değildir. Örneğin, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda⁵⁴⁷ iş sözleşmesinin geçersizliğinin ileri etkili olması yönünde bir düzenleme olmamasına rağmen, 18.06.1958 tarihli ve E. 1957/20, K. 1958/9 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararıyla, iş sözleşmesinin geçersizliğinin ileri etkili olarak hüküm ve sonuçlarını doğuracağı kabul edilmiş; sonrasında bu içtihat 6098 sayılı TBK m. 394 hükmünde yasal ifadesini bulmuştur⁵⁴⁸.

Bir diğeri, platformlar ve çalışanlar arasındaki ilişkinin toplu pazarlık yoluyla belirlenmesidir⁵⁴⁹. Bu görüş uyarınca, dijital iş platformlarının düzenlenmesi yasa koyucu tarafından değil de daha rasyonel, etik ve katılımcı bir modelle, tarafların ortak çalışmasının ürünü olarak yapılmalıdır. Buna göre, platform çalışanları karine olarak işçi sayılarak veya doğrudan platform çalışanlarına toplu sözleşme yapma hakkı tanınarak, bu kişilerin platformlarla toplu olarak müzakere edebilmelerinin önü açılmalıdır⁵⁵⁰. Zira platform çalışmalarının toplu sözleşmeler yoluyla düzenlenmesi, sürekli gelişim ve değişim içinde olan bu alanın ihtiyaçlarına uygun ve hızlı çözümler getirilebilmesini sağlayacaktır. Bu esnekliği yasal düzenlemelerle sağlamak zordur⁵⁵¹. Nitekim, uygulamada da geleneksel olmayan kurum ve aktörleri içeren davranış kuralları (*code of conducts*), sendika tüzükleri (*unions' charters*) veya şehir tüzükleri

⁵⁴⁵ Piera Loi, "The Boundaries between Collective Agreements and Statutory Legislation in the Gig Economy", **Collective Bargaining and the Gig Economy**, Hart Publishing, 2022, s. 24.

⁵⁴⁶ Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 4.

⁵⁴⁷ RG, T. 29.04.1926, S. 359.

⁵⁴⁸ TBK m. 392/III uyarınca "*Geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur.*"

⁵⁴⁹ Loi, *Collective Agreements*, s. 21. William B. Gould IV/Marco Biasi, "The Rebuttable Presumption of Employment Subordination in the US ABC-Test and in the EU Platform Work Directive Proposal: A Comparative Overview", **Italian Labour Law e-Journal**, C. 15, S. 1, 2022, s. 87.

⁵⁵⁰ Prassl, s. 31. Loi, *Collective Agreements*, s. 33.

⁵⁵¹ Loi, *Collective Agreements*, s. 34.

(*city charters*) biçimindeki tamamlayıcı kaynaklarla bu ilişkinin düzenlenmesi dikkate değer bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır⁵⁵².

Son olarak savunulan diğer bir görüş, bu çalışma biçiminin kanun koyucu tarafından düzenlenmesi yönündedir. Bu görüşe göre, yeni çalışma modellerinin tabandan gelen bir hareketle, toplu pazarlıkla tanımlanmaya çalışılması, çalışanların günün sonunda bazı geleneksel korumalardan mahrum kalması riskine yol açmaktadır. Böyle bir durumda, çalışanların yoksun kaldıkları hakların telafisi yargıya düşecek ve yargı yeni çalışma modellerini şekillendirmedi, bunların yarattığı sorunları belirlemedi esas rolü üstlenecek, diğer bir ifadeyle açılan davalar tarafların yasal düzenleme taleplerini yansıtan niteliğe bürüneceklerdir. Buna karşılık, mevcut çalışma modellerinin yasama organı tarafından yasal güvenceye kavuşturulması halinde, bireyler açacakları davalarla düzenleme taleplerini dile getirme zahmetinden kurtulmuş olacaklardır⁵⁵³.

Diğer bir görüşe göre, özellikle web tabanlı platformlarda çalışanların herhangi bir mekânsal birliğin bulunmaması çalışma programlarını, ne zaman ve nerede çalışacaklarını, işbaşında ne kadar süre geçireceklerini ve hangi işi yapacaklarını seçme özgürlüğüne sahip olmaları nedeniyle bu kişilerin işçi sayılmaları güçtür⁵⁵⁴. Bununla birlikte, söz konusu kişilerin karşılaştıkları sorunların giderilmesinde özel hukuk sözleşmelerine ilişkin birtakım düzenlemeler uygulama alanı bulabilmektedir. Zira bağımsız iş görme sözleşmelerinde de karşı tarafa zarar vermek için, kötüniyetle veya zamansız yapılan fesihler yaptırıma bağlanmaktadır. Bu sebeple, platformlara keyfi olarak çalışanların sisteme erişimini engelleme yetkisi veren, kullanıcılara işin teslimi halinde dahi gerekçe göstermeksizin sözleşmede belirlenen bedeli ödememe hakkı tanıyan veya platform çalışanlarının diğer platformlar üzerinden çalışmasını yasaklayan hükümlerin özel hukuk sözleşmelerine uygulanan dürüstlük kuralı gibi genel ilkeler ile genel işlem koşullarına ilişkin denetim karşısında kesin hükümsüz olduğu söylenebilecektir. Ne var ki, bu genel düzenlemelere rağmen yürürlükteki mevzuatın bağımsız çalışan kişileri yeteri kadar koruduğunu söylemek mümkün

⁵⁵² Loi, Collective Agreements, s. 22.

⁵⁵³ Ales, s. 26-27.

⁵⁵⁴ Cavallini, s. 121.

değildir. Bu nedenle bağımsız çalışıyor olsalar bile platform çalışanlarını korumaya yönelik yasal düzenlemeler yapılmalıdır⁵⁵⁵.

Gerçekten de platformlar tarafından çalışanlara sunulan kullanıcı sözleşmeleri, genel işlem koşulu niteliğindedir⁵⁵⁶. Bu itibarla, kullanıcılara hiçbir gerekçe göstermeksizin ve ücret ödemeksizin işi reddetme imkânı veren sözleşme hükümleri, dürüstlük kuralına aykırı olarak platform çalışanlarının durumunu ağırlaştırıcı nitelikte kabul edilerek, TBK m. 25 uyarınca kesin hükümsüz sayılabilecektir⁵⁵⁷. Ancak, her ne kadar genel işlem koşullarına yönelik denetim, platform çalışanları ile yapılan sözleşmelerin denetimini belli oranda mümkün kılsa da bu düzenlemeler platform tabanlı çalışma ilişkisinden doğan sorunları, özellikle de hukuki statü problemini çözmede yeterli görülmemektedir.

5.2. Platform Çalışanlarının Hukuki Statülerinin Düzenlenmesine Yönelik Yaklaşımlar

Platform çalışanlarının ihtiyaç duydukları hukuki korumanın ne şekilde sağlanacağı bir hukuk politikası sorunu olup bu konuda karşılaştırmalı hukuk öğretisinde de görüş birliği bulunmamaktadır. Platform çalışanlarının hukuki statülerinin tespiti ile iş ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin korumalardan ne ölçüde ve ne şekilde yararlanacaklarına ilişkin öğretiler ileri sürülen önerileri ve bu konuda karşılaştırmalı hukukta yapılan yasal düzenlemeleri üç başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar; platform çalışanlarının işçiler ve bağımsız çalışanlar arasında yer alan bir ara kategoride değerlendirilmeleri, platform çalışanlarının işçi olarak değerlendirilmelerine imkân tanıyacak düzenlemelerin yapılması ile platform çalışanlarına hukuki statülerinden bağımsız olarak uygulanacak düzenlemelerin yapılması şeklindedir. Bu sebeple, çalışmamızın devamında platform tabanlı çalışma ilişkisi olması gereken hukuk (*de lege ferenda*) bakımından ele alınacak ve platform tabanlı çalışma ilişkisinin yasal olarak düzenlenmesine yönelik karşılaştırmalı hukukta atılan somut adımlar ile bu konuda ileri sürülen öneriler açıklanacaktır.

⁵⁵⁵ Cavallini, s. 123-127.

⁵⁵⁶ Sözer, s. 997.

⁵⁵⁷ Namlı, s. 139. Aksi görüşe göre, belirli bir sonucun yerine getirilmesine bağlı olarak sözleşme yapıldığından, kullanıcıya hizmet kalitesinden memnun olmaması halinde ücret ödememe hakkı tanınması mümkündür. Sözer, s. 1039.

5.2.1. Platform Çalışanları İçin Bir Ara Kategori Oluşturulması Yaklaşımı ve Bu Yaklaşımın Benimsendiği Ülke Hukukları

5.2.1.1. Genel Olarak

Avrupa Komisyonu tarafından 2006 yılında yayınlanan XXI. Yüzyılın Gereklere Karşılama Amacıyla İş Hukukunun Modernleşmesi Raporu'nda (*Green Paper*), işçiler ve bağımsız çalışanlar arasında bir yerde bulunan, ancak ekonomik olarak bağımlı çalışan kişilerden bahsedilmiş ve bu kişilerin ihtiyaç duydukları hukuki korumanın sağlanması amacıyla üye ülkeler nezdinde çeşitli yasal girişimlerde bulunulduğu ifade edilmiştir⁵⁵⁸. Bu statünün oluşturulmasının temel nedeni, söz konusu kişilerin korunma ihtiyaçlarının işçilerle benzer olmasıdır⁵⁵⁹. Bu yönüyle işçi benzeri statüsü, iş hukukunun uygulama alanının genişlemesine hizmet etmektedir⁵⁶⁰. Hukukumuzda da evde çalışan ve tele çalışan kişiler hakkında işçi benzeri kavramının incelendiği görülmektedir⁵⁶¹. Bu kapsamda üye devletlerin bir kısmı hukuk sistemlerinde bu kişiler için ayrı bir hukuki statü (işçi benzeri statüsü) oluşturarak, bu kişilere tanınan hakları yasal olarak düzenlemişlerdir. Söz konusu statünün tespitinde esas alınan temel ölçüt ise ekonomik bağımlılıktır⁵⁶².

Günümüzde platform tabanlı çalışma ilişkisinin yasal güvenceye kavuşturulmasında ileri sürülen çözümlerden biri de platform çalışanlarının işçiler ve bağımsız çalışanlar arasında bir statüde değerlendirilmesidir. Platform çalışanlarının

⁵⁵⁸ Green Paper, "Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century" European Commission COM (2006) 708 final, s. 10-11. [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_en.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_en.pdf) E.T. 7.1.2021.

⁵⁵⁹ Sözer, s. 1042. Guy Davidov, "Who is A Worker?", *Industrial Law Journal*, C. 34, S. 1, 2005, s. 62.

⁵⁶⁰ Davidov, s. 62.

⁵⁶¹ E. Murat Engin, "Atipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar (Özellikle Ödünç İş İlişkisi ve Evde Çalışma)", *Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri*, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2000 Yılı Ekim Toplantısı, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2002, s. 134-135. Orhan Ersun Civan, "İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 26, 2010, s. 544-545. Konuyu günden güne yaygınlaşan *freelance* çalışma ilişkileri bağlamında geniş bir perspektiften inceleyen Yıldız'a göre de ekonomik, teknolojik ve sosyal gelişmelere bağlı olarak sayıları giderek artan bağımlı serbest çalışanların korunması için bu yeni statünün hukuken tanınması ve bu kişilerin işçilere sağlanan haklardan yararlandırılmaları gerekmektedir. Yıldız, s. 802. Bağımlı serbest çalışanlar ise ILO tarafından kabul edilen ölçütler uyarınca, tek bir müşteri için iş görme, iş yükünün fazlalaşması durumunda dahi işçi çalıştırma imkânı olmama ve işin yürütümü ile ilgili önemli kararları alma yetkisi bulunmama ölçütlerinden en az iki tanesini karşılayan kişilerdir. ILO, *Non-Standard Employment Around The World*, Understanding challenges, shaping prospects, 2016, s. 99. Yıldız, s. 785, 794. Aysen Tokol, "Kendi Hesabına Çalışma: Yeni Eğilimler ve Sorunlar", *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, S. 21, Aralık 2021, s. 89.

⁵⁶² Sözer, s. 1042. Doğan, Uber, s. 1136.

ara kategoride değerlendirilmesi gerektiğini savunan görüşün temel çıkış noktası, bu kişilerin bağımsız çalışanların sahip oldukları pazarlık gücüne sahip olmamaları, fakat işçiler gibi bağımlı çalıştıklarını söylemenin de mümkün olmamasıdır. Dolayısıyla, çalışanları, bağımsız çalışanlar ile işçiler olmak üzere ikili bir ayırıma tabi tutarak inceleyen hukuk sistemleri bakımından platform çalışanları, gri alanda yer almaktadır. Bu sebeptendir ki, yürürlükte olan mevzuat platform çalışanlarının hukuki statüsünü belirlemede yetersiz kalmaktadır⁵⁶³. Bu durum çalışanlar yanında platformlar bakımından da hukuki belirsizliğe neden olmakta; sonradan verilen yargı kararları platformların büyüme hedeflerini, yatırım teşviklerini ve kamuoyu önündeki itibarlarını kötü etkileyebilmektedir⁵⁶⁴.

Bu konuda ileri sürülen görüşlerden biri, platform tabanlı çalışma ilişkisini, son dönemde giderek yaygınlaşan bağımsız çalışma olgusu içinde değerlendirmekte ve bu konuda bütüncül bir yaklaşım izleyerek bağımsız çalışan kişilerin korunmasında izlenecek yolun “*ekonomik bağımlılık*” kriterini esas alan bir çalışan kategorisi yaratmak olduğunu savunmaktadır⁵⁶⁵. Buna göre, iş hukukunu da içine alan, ancak hukuki bağımlılık altında çalışan kişiler yanında ekonomik olarak bağımlı çalışanları, hatta bağımsız çalışanları da kapsayan ve farklı çalışma biçimlerinin birbirinden ayırt edilmesini sağlayan profesyonel faaliyet hukukunun (*droit de l'activité professionnelle*) oluşturulması gerekmektedir⁵⁶⁶. Bu kapsamda, bağımlı veya bağımsız çalışması fark etmeksizin tüm çalışanların temel hak ve özgürlüklerini güvence altına alan asgari haklar belirlenmeli ve bu koruma çalışanların özerklikleriyle (*les degrés d'autonomie*) ters orantılı olarak arttırılmalıdır⁵⁶⁷. Zira ekonomik ve teknolojik gelişmeler işçiler ile bağımsız çalışanların çalışma yöntem ve koşullarını giderek

⁵⁶³ Van Den Bergh, United States, s. 126. De Stefano/Aloisi, s. 6-7. Laughlin, s. 203.

⁵⁶⁴ European Commission, Platform Work, s. 73. European Commission, Proposal, s. 3.

⁵⁶⁵ Barthélémy/Cette, s. 98.

⁵⁶⁶ Barthélémy/Cette, s. 105. Hukukumuzda da ileri sürülen bir görüşe göre, iş hukukunu tarihsel ve sosyolojik koşullar dikkate alındığında “*emek hukuku*” olarak nitelendirmek daha doğru olacaktır. Zira iş hukukunun emekçi yerine işçi olarak nitelendirilen kişileri himaye eden bir hukuk dalı haline gelmesi, sosyolojik gerçeklikleri ve ekonomik bağımlılığı tamamen yok sayarak, milyonlarca çalışanın sosyal korumadan yoksun kalmasına yol açmıştır. Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, **İş Hukuku**, B. 7, Lykeion, Ankara 2022, s. 3.

⁵⁶⁷ Barthélémy/Cette, s. 107. Bu haklar; bireysel haklar, kolektif haklar ve sosyal güvenlik haklarıdır. Söz konusu hakların kapsamına ilişkin detaylı açıklama için bkz. Barthélémy/Cette, s. 109-116.

birbirine yaklaştırmaktadır. Bu yakınlaşma bağımlı ve bağımsız tüm çalışanlara tanınan haklarda da bir yakınlaşmayı gerektirmektedir⁵⁶⁸.

Öğretide diğer bir görüş, platform çalışanlarının hem işçilere hem de bağımsız çalışanlara benzer birtakım özellikler taşıdıklarını ileri sürmekte ve platform çalışanlarının hukuki statülerinin belirlenmesi ve korunmasına yönelik en doğru çözümün işçiler ile bağımsız çalışanlar (*independent contractors*) arasında bir bağımlı bağımsız çalışan (*dependant self-employed*) kategorisi yaratılması olduğunu savunmaktadır⁵⁶⁹. Bu görüşe göre, çalışanlar, kullanıcılar ve platformlar bakımından sonuçları ile genel ekonomik sonuçları dikkate alındığında, söz konusu kişileri mevcut hukuki düzenlemeler uyarınca işçi olarak nitelendirmek platform ekonomisinin gelişimi bakımından olumsuz sonuçlar doğuracaktır⁵⁷⁰. Bu sorun, ancak işçiler ve bağımsız çalışanlar arasında bir kategori yaratılarak çözülebilecektir. Bu kapsamda, platformların çalışanların sosyal sigorta primlerine katkıda bulunması, çalışanların sendikal haklardan yararlanması ve ayrımcılık yasaklarına ilişkin kuralların bu kişiler hakkında da uygulanması gerekmektedir. Ancak, çalışma sürelerini herhangi bir platforma hasrettiklerini söylemek kavramsal olarak imkânsız olduğundan, asgari ücret ve çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin bağımlı bağımsız çalışanlar hakkında uygulanması yerinde değildir⁵⁷¹.

Diğer bir görüş, işin iş sahibi tarafından yalnızca koordine edildiği çalışma ilişkilerinin dijitalleşme sonucunda ortaya çıkan yeni çalışma modellerinin temel özelliklerinden biri olduğunu, dolayısıyla platform tarafından koordine edilen ve sürekli nitelik taşıyan bir çalışmanın üçüncü bir istihdam modeli olarak nitelendirilebileceğini ifade etmektedir. Buna göre yapılacak bir yasal düzenlemede,

⁵⁶⁸ Barthélémy/Cette, s. 116. Yazara göre ekonomik bağımlılık, çalışanın gelirinin belli bir yüzdesini tek bir kişiden elde etmesi anlamına gelmektedir. Ancak bu yüzde genel geçer şekilde belirlenmemeli işkolu, yürütülen mesleğin niteliği gibi unsurlar dikkate alınarak toplu pazarlık yoluyla tespit edilmelidir. Bu yapılırken belli mesleklere getirilen sınırlamalar (mesleki bağımsızlıklarının korunması amacıyla mali müşavirlere getirilen gelirinin en fazla %25'ini tek bir kişiden elde etme sınırı gibi) ve faaliyetine yeni başlayan kişinin müşteri sayısının başlarda doğal olarak az olacağı gibi hususlar dikkate alınmalıdır. Barthélémy/Cette, s. 122.

⁵⁶⁹ Seth Harris/Alan Krueger, **A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independant Worker**, The Hamilton Project, Brookings, 2015, s. 5.

⁵⁷⁰ Harris/Krueger, s. 8.

⁵⁷¹ Harris/Krueger, s. 13-21. Aynı görüşte, Kirven, s. 275.

üç tür çalışma biçimi oluşturulmalıdır. Bunlar, bağımlı, koordineli ve bağımsız çalışmadır⁵⁷².

İşçiler ile bağımsız çalışanlar arasında bir kategori yaratılması hukuk sistemlerinin ilk defa karşılaştıkları bir durum değildir. Bugün pek çok ülkenin hukuk sisteminde, işçiler ile bağımsız çalışanlar arasında bir kategori bulunmaktadır. Bu kategorinin yaratılmasının temel sebebi ise, hukuki olarak hem işçilere hem bağımsız çalışanlara benzer özellikler taşıyan, genellikle tek bir kişi için iş gören ve bu sebeple ekonomik ve sosyal açıdan korunmaya ihtiyaç duyan çalışanlara, işçilere tanınan güvencelerin bir kısmının sağlanmasıdır⁵⁷³. Diğer bir ifadeyle, ekonomik bağımlılık, iş ilişkisinin tespitinde belirleyici sayılmasa da iş kanunlarının belli bir ölçüde uygulanmasının haklı bir gerekçesi olarak görülebilmektedir⁵⁷⁴. Platform çalışanlarının işçi ve bağımsız çalışanlar arasında bir kategoride değerlendirilmesine ilişkin önerinin daha iyi anlaşılabilmesi için çalışmamızın devamında çalışanları bağımlılık seviyelerine göre üç veya daha fazla kategoride sınıflandıran hukuk sistemleri incelenecektir.

5.2.1.2. Birleşik Krallık Hukuku

Doksanlı yıllarda, iş gücünün organizasyonunda meydana gelen dönüşüm, tüm dünyada olduğu gibi Birleşik Krallık'ta da bağımlı ve bağımsız çalışma arasındaki sınırların bulanıklaşması biçiminde kendini göstermiştir⁵⁷⁵. Bu süreçte, atipik iş sözleşmeleriyle istihdam edilen işçiler olduğu gibi, bir başkası tarafından istihdam edilmeyen, çok az bir sermayeye sahip olan ya da kendi teknik uzmanlığı ve *know-how*'ı dışında bir sermayesi olmayan bir iş gücü ortaya çıkmıştır. Bunun üzerine, sosyal koruma normlarının uygulama alanını bazı bağımsız çalışma biçimlerini kapsama alacak biçimde genişletmek amacıyla, işçiler ile bağımsız çalışanlar arasında yer alan çalışan (*worker*) kategorisi oluşturulmuştur⁵⁷⁶.

İstihdam Hakları Kanunu (*Employment Rights Act*) section 230/III (b) uyarınca çalışan, iş sözleşmesi dışında açıkça ya da zımnen, (açıkça kararlaştırılmışsa) sözlü ya da yazılı bir sözleşme ile kendisinin yürüttüğü mesleğin veya işlettiği işletmenin

⁵⁷² Ales, s. 24.

⁵⁷³ Erol, s. 9.

⁵⁷⁴ Leclerc/Pasquier, s. 83

⁵⁷⁵ Deakin, s. 17.

⁵⁷⁶ Deakin, s. 18.

müşterisi ya da tüketicisi olmayan sözleşmenin diğer tarafı için şahsen iş gören ya da hizmet sağlayan veya bunları yapmayı taahhüt eden kişiyi ifade etmektedir⁵⁷⁷. Buna göre çalışan, ekonomik olarak bağımlı olduğu asıl iş sahibinin iş organizasyonu içinde, onun yararına şahsen iş görmekte ve bu kişi onun için işveren niteliği taşımaktadır⁵⁷⁸.

Bir kişinin çalışan olduğunun kabul edilebilmesi için üç unsur aranmaktadır. Bunlardan ilki, taraflar arasındaki sözleşme uyarınca çalışanın sözleşmenin diğer tarafı için bir iş ya da hizmet görmesidir. Diğer, bu işin şahsen ifa edilmesidir. Ancak, bağımsız bir teşebbüs niteliği taşımayan bir kişinin kendisine yardım etmesi için bir ifa yardımcısı çalıştırması halinde, sosyal koruma ihtiyacı değişmeyeceğinden, öğretide bu ölçütün çok katı yorumlanmaması gerektiği ifade edilmektedir⁵⁷⁹. Çalışanın sözleşmenin diğer tarafıyla sözleşmesel ilişki içinde olması ve şahsen iş görmesi, onu işçiden ayırt etmek bakımından yetersizdir. Bu nedenle, çalışan sayılmak için aranan üçüncü unsur, sözleşmenin diğer tarafının, çalışanın yürüttüğü meslek veya girişiminin müşterisi veya tüketicisi konumunda olmamasıdır. Öğretide bu koşul, iş görme borcunu üstlenen tarafın bağımsız bir girişimci niteliğinde olmaması biçimde ifade edilmektedir⁵⁸⁰. Diğer bir deyişle, bu kişiler, serbest meslek sahibi olan, ancak hizmetlerini bir başkasının iş organizasyonu içinde sunan kişilerdir⁵⁸¹. İşçilerin girişimci olmadığı açıktır. Bağımsız çalışanlar ise, gerçekten bağımsız girişimcilerdir. Çalışan kategorisi, gerçekten girişimci olanlar ile işçiler arasında yer almakta ve bu durum onların ticaret siciline kayıtlı olması, vergi ödemesi gibi usuli koşullara göre değil, fiili duruma göre belirlenmektedir⁵⁸².

Çalışanlar, işçilere kıyasla işverene olan bağımlılıkları daha az olan kişilerdir⁵⁸³. Bu doğrultuda bir kişinin çalışan olup olmadığı değerlendirilirken, işverenin

⁵⁷⁷ Martinière, s. 3. Aynı tanıma Ulusal Asgari Ücret Kanunu 1998 (*National Minimum Wage Act 1998*) m. 54 ve Çalışma Süreleri Yönetmeliği 1998 (*Working Time Regulations 1998*) m. 2 hükümlerinde de yer verilmiştir. Birleşik Krallık hukukundaki bu ayırımın karmaşa yaratarak uyumluluk giderleri ile idari giderleri (*compliance and administrative costs*) arttırdığı, buna karşılık çalışanların korunması konusunda ne derece başarılı sayılabileceğinin tartışmalı olduğu görüşünde bkz. Adams/Freedman/Prassl, s. 14.

⁵⁷⁸ Van Den Bergh, s. 318. Van Den Bergh, *Platformes*, s. 101. Mason, s. 120. Bhraonain, s. 9. Rodgers, s. 41-42.

⁵⁷⁹ Davidov, s. 63.

⁵⁸⁰ Davidov, s. 58- 60.

⁵⁸¹ Kutlu, s. 290.

⁵⁸² Davidov, s. 62.

⁵⁸³ Menegatti, s. 76. Davidov, s. 60. İşverenin kontrolünün belli bir düzeyi aşması durumunda sözleşmenin karşı tarafına iş hukukundan her türlü korumayı tanıırken, daha az bir kontrolün varlığı durumunda bu korumayı azaltmanın hukuken kabul edilebilir olmadığı görüşünde bkz. Davidov, s. 61.

kontrolünün düzeyi, çalışanın ne sıklıkta işveren için çalıştığı, taraflar arasındaki ilişkinin süresi, ücretin ödenme biçimi, iş araç gereçlerinin kim tarafından sağlandığı ve çalışanın işletmesel riski ne derece üstlendiğine bakılmaktadır⁵⁸⁴. Bir kişinin işletmesel riski farklı kişilere dağıtma imkânının olmaması, münhasıran aynı kişi için çalışması, ona tanınacak sosyal korumaların haklı gerekçesini oluşturmaktadır⁵⁸⁵. Diğer bir ifadeyle, çalışan statüsünün tespitinde ekonomik bağımlılık önemli rol oynamaktadır⁵⁸⁶.

Çalışanlar hakkında uygulanan düzenlemeler, İstihdam Hakları Kanunu 1996, Çalışma Süreleri Yönetmeliği ve Ulusal Asgari Ücret Kanunu'dur. Bu kişiler asgari ücret ve yıllık izin hakkından, ücretten kesinti yapılmasına ilişkin sınırlamalardan, haftalık azami çalışma süresi, günlük ve haftalık dinlenme süreleri ve gece çalışmasına ilişkin korumalardan yararlanmaktadır. Söz konusu hakların tanınmasının temel nedeni, çalışanın pazarlık gücünün daha az olması nedeniyle, karşı tarafın ileri sürdüğü çalışma koşullarını kabul etmek zorunda kalabilmesidir. Kanun koyucu bu nedenle kanunen uyulması zorunlu asgari standartları belirlemek istemiştir⁵⁸⁷. Buna karşılık bu kişiler hakkında feshe karşı korumaya ve iş sağlığı ve güvenliğine⁵⁸⁸ ilişkin düzenlemeler uygulanmamaktadır⁵⁸⁹. Bunun gibi, çalışanlar sosyal güvenlik primlerini de kendileri ödemektedir⁵⁹⁰.

Daha önce de detaylı olarak açıkladığımız üzere Aslam v. Uber BV davasında da Birleşik Krallık mahkemeleri, sürücülerin kendi hesaplarına bağımsız bir işletme işletmedikleri gerekçesiyle çalışan statüsünde olduklarına karar vermiştir⁵⁹¹. Davada

⁵⁸⁴ Byrne Bros (Formwork) Ltd v. Baird [2002] I.C.R. 667 (18 September 2001); Davidov, s. 61.

⁵⁸⁵ Davidov, s. 63.

⁵⁸⁶ Davidov, s. 58.

⁵⁸⁷ Davidov, s. 67.

⁵⁸⁸ Birleşik Krallık İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (*Health and Safety at Work etc. Act 1974*) genel olarak işçi ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hukukundan doğan hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir. Bununla birlikte, Kanunun 3. maddesinde işverenlerin, işçileri dışında kalan kişilerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik yükümlülüklerine de yer verilmiştir. Buna göre, işveren kendi işçisi olmayan, fakat işyerinde doğabilecek tehlikelerden etkilenebilecek olan kişilerin sağlık veya güvenlik risklerine maruz kalmamalarını sağlayacak önlemleri almak ve bu kişileri işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği riskleriyle ilgili olarak bilgilendirmekle yükümlü kılınmışlardır. Bu hüküm işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği risklerinden etkilenen çalışanlar hakkında da uygulanmaktadır.

⁵⁸⁹ Adams/Freedman/Prassl, s. 14. Kutlu, s. 291.

⁵⁹⁰ OECD, Regulation 4.0, s. 143.

⁵⁹¹ Employment Tribunals London, 28 oct. 2016, Uber London Ltd- Uber Britannia Ltd. V. Y. Aslam & J.Farrar & others, case n. 2202551/2015. Bu karara karşı *Uber* tarafından yapılan istinaf başvurusu sonucunda verilen ret kararı için bkz. Employment Appeal Tribunal, 10 nov 2017, n. UKEAT/0056/17/DA (gov.uk). E. T. 20.11.2020. Yüksek Mahkeme'nin *Uber* sürücülerinin çalışan

Uber'in iddia ettiği gibi sözleşmenin yolcu ile sürücü arasında kurulduğuna ilişkin iddia kabul edilmemiş, ayrıca sürücünün çevrim içi olduğu ve gelen çağrıları kabul etmeye hazır ve istekli olduğu tüm sürenin çalışma süresinden sayılacağına hükmedilmiştir. Buna karşılık taraflar arasındaki ilişkide *Uber*'in iş verme ve bunun karşılığında ücret ödeme; sürücülerin de verilen işi yerine getirme yükümlülüğü (*mutuality of obligations*) bulunmadığı yönünde bir değerlendirme yapıldığından, sürücüler işçi olarak kabul edilmemiştir⁵⁹². Kanımızca, *Uber* hakkında verilen bu karar, platform çalışanlarının çalışma modelinin bağımsız çalışanlar ve işçiler arasında kalan kategoriyle uyumlu olduğunu ortaya koymaktadır. Nitekim ileride görüleceği üzere, başka ülkelerde de platform çalışanlarının ara kategoride sınıflandırılması yoluna gidilmiştir.

5.2.1.3. İtalyan Hukuku

İtalyan iş hukuku, roma hukuku kavramları olan işverenin kontrolü altında bir işin görülmesi (*locatio operarum*) ile belirli bir sonucun ortaya çıkarılmasının üstlenilmesi (*locatio operis*) ayrımı üzerine şekillenmiştir⁵⁹³. Bu temel ayırım bugün de korunmakla birlikte, zamanla bu iki temel kategoriye yeni alt kategoriler eklenmiştir⁵⁹⁴.

5.2.1.3.1. Sürekli ve Eş Güdümlü İş Birliği Sözleşmesi

İtalya'da 1973 yıl ve 533 sayılı Kanun ile ekonomik olarak zayıf konumda bulunan bağımsız çalışanlara birtakım hukuki korumalar getirilmiş, sonrasında bu kişiler için yarı bağımlı çalışan statüsü yaratılmıştır. Bu statü "*sürekli ve eş güdümlü iş birliği sözleşmeleri*" olarak Türkçe'ye çevirebileceğimiz "*continuous and coordinated collaboration contracts*" kısaca "*co.co.co*" sözleşmesi adında bağımsız çalışmanın bir alt kategorisi olarak düzenlenmiştir⁵⁹⁵.

Bir kişinin yarı bağımlı çalışan kabul edilebilmesi için aranan dört koşul, (i) çalışanın asıl iş sahibiyle iş birliği içinde çalışması, (ii) bu iş birliğinin eş güdümlü

statüsünde olduğuna dair 19 Şubat 2021 tarihli kararı için bkz. *Uber BV and others (Appellants) v. Aslam and others (Respondents)* [2021] UKSC 5 (supremecourt.uk) E. T. 22.12.2021.

⁵⁹² Mason, s. 121.

⁵⁹³ Cherry/Aloisi, s. 320. Kıta Avrupası hukuk sistemlerinde çalışmanın bağımlı ve bağımsız çalışma olarak ikili bir ayırımı tabi tutulmasının kaynağı bu ayırımdır. Deakin, *Employment Relationship*, s. 9.

⁵⁹⁴ Cherry/Aloisi, *Dependant Contractors*, s. 656-657.

⁵⁹⁵ OECD, *Regulation 4.0*, s. 144. Massimo Pallini, "Towards a new notion of subordination in Italian Labour Law?", *Italian Labour Law e-Journal*, C. 12, S. 1, 2019, s. 8.

olması, (iii) taraflar arasındaki ilişkinin sürekli nitelikte olması ve (iv) çalışan tarafından ağırlıklı olarak kişisel bir hizmetin sunulmasıdır⁵⁹⁶. İtalyan Medeni Usul Kanunu m. 409 uyarınca iş birliğinin eş güdümlü olması, çalışanın tarafların beraberce kararlaştırdıkları koordinasyon yöntemlerine uygun olarak, çalışmasını özerklik içinde organize etmesi anlamına gelmektedir⁵⁹⁷. Taraflar arasındaki iş birliğinin sürekli nitelik taşıdığıının kabul edilebilmesi için ise, bu çalışmanın yılda en az 30 gün, kişisel bakım ve yardım hizmetlerinde ise yılda 240 saatten az olmaması gerekmektedir⁵⁹⁸.

Bu statüde yer alan çalışanların tamamen bağımsız çalışanlardan (*pure autonomous worker*) en büyük farkı, mal veya hizmetlerini piyasadaki diğer potansiyel müşteri ve tüketicilere sunmamalarıdır. Diğer bir ifadeyle, bu kişilerin pazardaki diğer alıcılarla doğrudan bir ilişkileri bulunmamaktadır. Buna göre, tamamen bağımsız çalışanların hizmetlerini sunabilmek için iş sahibinin organizasyonunun bir parçası olmaları veya onunla eş güdümlü çalışmaları gerekmezken; yarı bağımlı çalışanlar iş sahibiyle birlikte hareket etmek durumundadır⁵⁹⁹.

Bu statüde yer alan çalışanlar, işçilere tanınan hakların bir kısmından yararlanmakta; ancak yıllık izin, hastalık izni, analık izni, fazla çalışma ücreti, iş güvencesine ilişkin düzenlemeler bu kişiler hakkında uygulanmamaktadır. Bu durum, söz konusu statünün işverenler tarafından kötüye kullanılmasına yol açmıştır. Zira tanınan sınırlı haklar nedeniyle yarı bağımlı çalışan kategorisi, işverenler tarafından işçi çalıştırmaya göre çok daha az maliyetli bir yöntem olarak algılanmıştır. Yürürlüğe girmesini izleyen ilk on yılda, işverenler işçilik maliyetlerinden ve işçilere sağlanan güvencelerden kaçmak amacıyla, işçiler yerine yarı bağımlı çalışanlardan hizmet almayı tercih etmeye başlamıştır. Diğer bir ifadeyle, yarı bağımlı çalışanlar işverenler tarafından işçilerin daha ucuz bir alternatifi olarak görülmüştür⁶⁰⁰. Bunun sonucunda düzenleme, iş hukukunun uygulama alanını genişletmeyi amaçlarken tam tersi bir

⁵⁹⁶ Cherry/Aloisi, s. 320. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 772.

⁵⁹⁷ Pallini, s. 13.

⁵⁹⁸ European Commission, **Case study Gaps in access to social protection for project workers on continuous collaboration projects in Italy**, March 2018, s. 7.

⁵⁹⁹ Pallini, s. 9.

⁶⁰⁰ Cherry/Aloisi, s. 320. OECD, Regulation 4.0, s. 138. Borelli, s. 67. Lokiec, s. 563. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 772.

sonuca yol açmış ve oluşturulan bu kategoriyle sınıflandırma sorunu daha da çetrefilli hale geldiğinden hukuki belirsizlik artmıştır⁶⁰¹.

5.2.1.3.2. Proje Tabanlı Sürekli İş Birliği Sözleşmesi

Sürekli ve eş güdümlü iş birliği sözleşmelerinin neden olduğu sorunlar üzerine, 2003 yılında 276/2003 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yarı bağımlı çalışan kategorisi yeniden düzenlenerek *co.co.co* sözleşmesi yerine, işletme ile çalışan arasındaki iş birliğinin bir proje ile ilişkilendirilmesi koşulunu arayan proje tabanlı sürekli iş birliği sözleşmesi (*project-based continuous collaboration contract, co.co.pro*) düzenlenmiştir⁶⁰². Bu düzenleme uyarınca, bir kişinin yarı bağımlı çalışan olduğunun kabul edilebilmesi için aranan koşul, sözleşmenin süresi belirli bir projenin, programın veya üretim aşamasının gerçekleştirilmesi amacıyla yapılmasıdır. Sözleşme belli bir proje ile ilişkilendirilmek zorunda olduğundan, işverenler tarafından sürekli istihdam biçimi olarak kullanılamayacaktır. Böyle bir projenin yokluğu ve çalışanın işyerinde sürekli olarak yürütülen bir faaliyeti yerine getirmek için işe alınmış olması halinde ise, sözleşmenin iş sözleşmesi olduğu kabul edilecektir⁶⁰³. Böylece kanun koyucu, bu hukuki statünün işverenler tarafından kötüye kullanılmasını önlemek istemiştir.

Düzenlemeyle yarı bağımlı çalışanlara tanınan haklar da genişletilmiştir. Ancak bu değişiklik, yarı bağımlı çalışan statüsünün kötüye kullanımını engellememiştir. Zira değişikliklere rağmen halen yarı bağımlı kişileri çalıştırmak, işçi çalıştırmaktan daha az maliyetlidir⁶⁰⁴. Bunun üzerine 2012 yılında 92/2012 sayılı Kanun ile işçi statüsü varsayılan statü olarak kabul edilerek, bir projenin yokluğu halinde çalışanın baştan itibaren işçi sayılacağı öngörülmüştür⁶⁰⁵. Bunun gibi, projenin işverenin asıl işinin bir parçası olmaması koşulu getirilmiş, niteliksiz ve rutin görevlerin projeye konu olamayacağı kabul edilmiştir⁶⁰⁶.

5.2.1.3.3. İş Sahibi Tarafından Organize Edilen Sürekli İş Birliği Sözleşmesi

⁶⁰¹ Miriam A. Cherry, “The Cautionary Tale of the Intermediate Worker Category in Italy: A Response to Del Conte and Gramano”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, C. 39, S. 3, 2018, s. 642-643. Boyacı, s. 60.

⁶⁰² Cherry/Aloisi, s. 321. Boyacı, s. 60. European Commission, Italy, s. 7. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 772.

⁶⁰³ Pallini, s. 10.

⁶⁰⁴ Cherry/Aloisi, *Dependant Contractors*, s. 662.

⁶⁰⁵ Pallini, s. 10.

⁶⁰⁶ European Commission, Italy, s. 12. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 773.

Proje tabanlı sürekli iş birliği sözleşmesine yönelik düzenlemeler istenen sonucu vermeyince 2015 yılında çıkarılan Kanun’la (*Jobs Act*) *co.co.pro* statüsü yürürlükten kaldırılarak, *co.co.co* statüsüne geri dönmüş ve bunun yanında iş sahibi tarafından organize edilen sürekli iş birliği (*hetero-organized collaboration*) sözleşmesi kabul edilmiştir⁶⁰⁷. Buna göre, (i) çalışan iş sahibi için sürekli ve tamamen kişisel bir iş görüyor, (ii) bu iş, iş sahibi tarafından organize ediliyor, (iii) çalışan iş sahibinin işe özgü talimatlarıyla bağlı ve (iv) iş sahibi işin görülmesi sürecinde gözetim ve kontrol hakkına sahip ise, özellikle ifa yeri ve zamanını belirliyorsa taraflar arasındaki sözleşmeye iş ilişkisine ilişkin kurallar uygulanacaktır⁶⁰⁸. Düzenlemeyle ayrıca varsayılan statünün işçi statüsü olduğuna dair bir karine getirilerek, yarı bağımlı çalışan istihdamının önüne geçilmek istenmiştir⁶⁰⁹. Esasen, her iki sözleşmede de çalışan iş sahibinin örgütsel yapısı ve üretim organizasyonu içinde çalışmaktadır. Bununla birlikte, iş sahibi tarafından organize edilen sürekli iş birliği sözleşmesi ile *co.co.co* sözleşmesinin farkı; ilkinde bu iş birliğinin koşullarının iş sahibi tarafından tek taraflı olarak, ikincisinde ise taraflarca eş güdümlü olarak belirlenmesidir⁶¹⁰.

Öğretide yukarıda açıklanan reformların, birden çok hukuki statü yaratarak işleri daha da karmaşık hale getirdiği, ancak asıl sorun olan işçi ve bağımsız çalışanların birbirinden ayrılması noktasında herhangi bir fayda sağlamadığı ifade edilmektedir. Zira yıllar boyunca ara kategorinin sınırlarını belirlemek için yapılan kanun değişiklikleri, bu kategorinin kötüye kullanımını önlemek için alınan geçici önlemlerden öteye gidememiştir⁶¹¹.

İtalyan hukukundaki farklı kategorilerin, platform şirketlerini de kendilerine en uygun kategoriye seçmeye yönlendirdiği görülmektedir. Bazı platformlar çalışanları

⁶⁰⁷ European Commission, Italy, s. 7. Pallini, s. 11.

⁶⁰⁸ Cherry/Aloisi, *Dependant Contractors*, s. 665. Bavaro/Marino, s. 19. Borelli, s. 67. Pallini, s. 11. İtalyan hukuk sisteminde bağımlılık ilişkisinin tespitinde işin işveren tarafından verilen emir ve talimatlarla yürütülmesi (*hetero-direction*) olmazsa olmaz unsur olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte, hukuk sistemine sonradan dahil edilen hetero-organize iş birliği sözleşmesiyle (*hetero-organised collaboration*) şeklen olmasa bile fillen bağımlılık unsurunun kapsamı genişletilmiştir. Zira her ne kadar bağımsız çalışmanın bir alt türü olarak kabul edilse de bu ilişkiye iş mevzuatının uygulanması, bağımlılık unsurunun kapsamının genişletildiği anlamı taşımaktadır. Pallini, s. 20.

⁶⁰⁹ Cherry, Italy, s. 643.

⁶¹⁰ Bu belirleme yapılırken iş organizasyonu ve koordinasyonunun taraflarca müzakere edilerek kararlaştırıldığı yönündeki kayıtlar tek başına yeterli kabul edilmemekte, taraflar arasında konunun gerçekten müzakere edilip edilmediği, iş sahibinin üretim organizasyonunun alternatif yöntemlere izin verip vermediği, diğer çalışanlarla farklı koordinasyon yöntemlerinin kararlaştırılıp kararlaştırılmadığı incelenmektedir. Pallini, s. 14.

⁶¹¹ Borelli, s. 67. Cherry, Italy, s. 643.

tamamen bağımsız çalışanlar olarak göstermekte; bazıları ise kullanıcı sözleşmelerine, çalışanların yarı bağımlı çalışan kategorisinde yer aldıklarına dair hükümler koymaktadır⁶¹². Örneğin, İtalya’da faaliyet göstermekte olan iki dijital iş platformu olan *Foodora* ve *Foodinho*, çalışanlarını *co.co.co* kategorisinde nitelendirmektedir⁶¹³.

Bu platformların çalışanları, Torino ve Milan iş mahkemelerinde dava açarak platformla aralarındaki sözleşmenin iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesi gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Açılan her iki dava da işverenin çalışanlar üzerinde yönetim ve disiplin yetkisi bulunmaması nedeniyle reddedilmiştir⁶¹⁴. Buna karşılık, Torino İstinaf Mahkemesi *Foodora* platformu kuryelerinin, iş sahibi tarafından organize edilen sürekli iş birliği sözleşmesiyle çalıştıklarına karar vermiştir. Mahkemeye göre “*hetero-organized collaboration*”, “*co.co.co*” ile iş sözleşmesi arasında yer alan bir kategori olup, teknolojik gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan yeni çalışma modellerini düzenlemek için getirilmiştir. Bu çalışma modelinde çalışan, iş sahibinin organizasyonu içinde çalışmakta ve iş sahibinin işin görülme sürecinde basit bir koordinasyonun ötesine geçen bir kontrolü bulunmaktadır. Kuryeler de gelen teslimat çağrısını kabul etmelerini takiben platformun yönetimi altında çalışmaya başlamakta, platform görülecek işi organize ve kontrol etmektedir. Bu nedenle, kuryelerin iş sahibi tarafından organize edilen sürekli iş birliği sözleşmesiyle çalıştıkları kabul edilmelidir. Ancak çalışanlar yalnızca teslimat yaptıkları zamanlarda kontrole tabi tutukduklarından, bu kişiler hakkında fiilen teslimat yaptıkları süreyle sınırlı olarak iş sözleşmesine ilişkin düzenlemeler uygulanmalıdır⁶¹⁵.

Öğretide ileri sürülen bir görüş de platformların iş modelinin, iş sahibi tarafından organize edilen sürekli iş birliği sözleşmesi altında değerlendirilebileceğini ifade etmektedir. Zira çalışanlar işin görülmesi sürecinde işin ifa edilip edilmeyeceği, nerede, ne kadar süre ve ne zaman ifa edileceği konusunda bir derece özgürlerdir. Ancak bu serbesti yalnızca iş sahibi tarafından tek taraflı olarak dikte edilen prosedürlere ve onun tarafından tek taraflı olarak belirlenen iş organizasyonuna uygun olduğu sürece mevcuttur⁶¹⁶. Örneğin, dijital iş platformları üzerinden çalışan kuryeler,

⁶¹² Borelli, s. 68.

⁶¹³ *Foodora* ve *Foodinho*, yiyecek siparişlerinin verildiği ve teslimatların sisteme kayıtlı bisikletli kuryeler tarafından yapıldığı iki platformdur.

⁶¹⁴ Bavaro/Marino, s. 16-19. Borelli, s. 69. Pärli, s. 72.

⁶¹⁵ Bavaro/Marino, s. 21. Borelli, s. 70. Pallini, s. 12-13. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 775.

⁶¹⁶ Pallini, s. 14.

çalışıp çalışmayacakları, hangi vardiyalarda çalışacakları ve şehrin hangi bölgelerinde çalışacakları hususlarında serbest olsalar da bu özgürlüklerini hem platformun dikte ettiği katı mekân-zaman kısıtlamalarına hem de platform tarafından tek taraflı olarak kararlaştırılan ve yönetilen işletme kurallarına, hizmetin sunum koşullarına ve ücret hesaplama yöntemlerine uygun olarak kullanabilmektedirler. Bu itibarla, platform tarafından tek taraflı olarak tüm çalışanlara sunulan bu koordinasyon yöntemi her ne kadar onlara belli bir serbesti tanıyor olsa da taraflarca eş güdümlü olarak kararlaştırılmamaktadır⁶¹⁷.

Görüldüğü üzere, İtalyan hukukundaki gelişmeler de platform tabanlı çalışma ilişkisinin yarı bağımlı çalışan statüsüne uyumlu olabileceğini göstermektedir. Ne var ki, bize göre bu statüye şüpheyile yaklaşılması gerekmektedir. Zira İtalya’da yarı bağımlı çalışan statüsünün ihdas edilmesi sonrasında yaşanan gelişmeler, bu statünün işverenler tarafından kötüye kullanılabileceğini göstermektedir. Bu gerçekleştiğinde ise kanun koyucu bir çıkış yolu aramak zorunda kalabilmekte ve ardı ardına yapılan düzenlemeler hukuki statünün tespiti işini daha karmaşık bir hale getirebilmekte, bu durumda hukuki statünün tespiti adeta içinden çıkılmaz bir hal alabilmektedir.

5.2.1.4. Alman Hukuku

Almanya da bağımsız çalışanlar ile işçiler arasında bir kategoriye yer veren ülkeler arasındadır. Bu kategoride yer alan kişiler, işçi benzeri kişiler (*arbeitnehmerähnliche*) olarak adlandırılmaktadır. Bu grupta yer alan kişilerin karakteristik özellikleri, iş sahibine ekonomik olarak bağımlı olmaları ve korunma ihtiyaçlarının işçilerle benzer olmasıdır⁶¹⁸. İşçi benzeri kişiler, işyeri organizasyonunda yer almamakta, iş sahibine herhangi bir kişisel bağımlılıkları bulunmamakta, fakat ona ekonomik olarak bağımlı olmaktadır. Alman hukukunda ekonomik bağımlılık ölçütü, işçiler ile bağımsız çalışanlar arasındaki gri alanda kalan bazı marjinal çalışan gruplarının bu kişilerden ayırt edilmesine hizmet etmektedir. Örneğin, haklarında Evde Çalışma Kanunu (*Heimarbeitsgesetz*) uygulanan evde çalışanlar, Alman hukukunda işçi benzeri kişiler olarak kabul edilmektedirler⁶¹⁹.

⁶¹⁷ Pallini, s. 15.

⁶¹⁸ Cherry/Aloisi, s. 323. Erol, s. 14. Doğan, Uber, s. 1136. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 763.

⁶¹⁹ Yayvak Namlı, s. 138. Boyacı, s. 64. Sözer, s. 1045. Esasen Alman hukukunda işçi benzeri çalışan statüsüne yer verilmesinin tarihi de 1869 yılında yapılan bir düzenlemeyle takas yasağının kapsamının evde çalışanları da içine alacak biçimde genişletilmesine dayanmaktadır. Bu düzenleme ile fabrika

Alman Toplu Sözleşme Kanunu (*Tarifvertragsgesetz*) § 12a maddesinde işçi benzeri, iş sahibine ekonomik olarak bağımlı olan ve işçilere benzer biçimde sosyal korumaya ihtiyaç duyan kişi biçiminde tanımlanmaktadır. Buna göre, bir kişinin işçi benzeri olarak kabul edilebilmesi için, iş görme sözleşmesi uyarınca başkası yararına iş görmesi, iş görme edimini şahsen ve kendi altında çalışanların iş birliği olmadan yerine getirmekle yükümlü olması koşulları aranmaktadır⁶²⁰. Bununla birlikte, işin görülmesi sırasında hiçbir surette ifa yardımcısından yararlanılamayacağını kabul etmenin, iş sözleşmesinde bile işin kimi durumlarda işçi dışında bir kişi tarafından ifa edilmesine imkân tanındığı düşünüldüğünde hükmün amacını aşan bir sınırlama olacağı ifade edilmektedir. Zira bu durumda örneğin, iş sahibine ekonomik olarak bağımlı olmasına rağmen kendisi işçi çalıştıran bir franchise alan hiçbir durumda işçi benzeri olarak kabul edilemeyecektir⁶²¹.

Bir kimsenin işçi benzeri sayılabilmesi için, büyük ölçüde tek bir iş sahibi için çalışması veya gelirinin en az %50'sini tek bir kişiden elde etmesi gerekmektedir⁶²². Ayrıca, bu durumun süreklilik taşıması da aranmaktadır. Elde edilen gelir, çalışanın kazancının yarısından fazla olsa dahi tek seferlik bir kazanç söz konusu ve taraflar arasındaki ilişki süreklilik arz etmiyor ise, bu kişi işçi benzeri olarak kabul edilmemektedir⁶²³.

Alman hukukunda işçi benzeri kişiler hakkında uygulanan düzenlemeler; ayrımcılık yasakları, iş sağlığı ve güvenliği hakkı, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı

dışında çalışanların ücreti işçilere tanınan takas koruması kapsamına alınarak, ilk defa bağımsız çalışan olarak değerlendirilen bir gruba bağımlı çalışanlara tanınan bir hak tanınmıştır. Erol, s. 3-4.

⁶²⁰ OECD, Regulation 4.0, s. 143. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 764-765.

⁶²¹ Hromadka Wolfgang, Arbeitnehmerähnliche Personen Rechtsgeschichtliche, dogmatische und rechtspolitische Überlegungen, NZA, Heft 23, 1997, s. 1253; akt. Erol, s. 11 dn. 18.

⁶²² Cherry/Aloisi, s. 323. Sözer, s. 1044. Alman Toplu Sözleşme Kanunu (*Tarifvertragsgesetz*) § 12a maddesi uyarınca bu hesaplama, toplu sözleşmede aksi öngörülmediği takdirde son altı ayda, sözleşmenin altı aydan kısa sürdüğü durumlarda ise, bu sürede elde edilen gelir dikkate alınarak hesaplanmaktadır. Düzenlemenin ikinci fıkrası uyarınca, işçi benzeri kişinin bir grup şirketi içinde yer alan, ortak bir organizasyonel yapıya ait olan veya geçici nitelikte olmayan bir çalışma grubu niteliği taşıyan birden fazla kişi için iş görmesi halinde bu kişiler tek bir kişi gibi değerlendirilmektedir. Düzenlemenin üçüncü fıkrası sanatsal, edebi faaliyetler ile gazetecilik faaliyeti yürüten kişiler bakımından özel bir düzenleme getirmektedir. Buna göre, işçi benzeri statüsü hakkındaki hükümler söz konusu faaliyetleri yürüten veya özellikle teknik organizasyon olmak üzere bu tür hizmetlerin sağlanmasında doğrudan görev alan kişiler hakkında da uygulanmaktadır. Ancak bu kişiler için gelirinin en az %50'sini tek bir kişiden elde ediyor olma şartı gelirinin en az üçte birini tek bir kişiden elde etmek biçiminde uygulanmaktadır. Düzenlemenin dördüncü fıkrası uyarınca işçi benzeri statüsüne ilişkin düzenlemeler, Ticaret Kanunu uyarınca ticari acente statüsünde olan kişiler hakkında uygulanmamaktadır.

⁶²³ Erol, s. 13. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 763.

ile yıllık ücretli izin hakkına ilişkin hükümlerdir⁶²⁴. İş Güvenliği Kanunu (*Arbeitssicherheitsgesetz*) § 2 uyarınca evde çalışanlar hariç olmak üzere işçi benzeri kişiler de bu Kanun bakımından işçi kabul edilmişlerdir. Bununla birlikte, işçiler için uygulanan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin işçi benzeri kişiler için birebir uygulanması mümkün olmadığından, bu tedbirlerin işçi benzeri kişiler hakkında ne şekilde uygulanacağını somut olayın koşullarına göre belirlenmesi gerekmektedir⁶²⁵.

Alman Toplu Sözleşme Kanunu § 12a hükmünde bu Kanunun işçi benzeri kişiler hakkında da uygulanacağı kabul edilmiştir. İşçi benzeri kişiler bu haklarını üye oldukları sendika veya meslek kuruluşları aracılığıyla kullanmaktadırlar. Toplu iş sözleşmesinde işçi benzeri kişilerin ücreti, izin hakları, bu kişilere sağlanacak sosyal yardımlar ve taraflarca kararlaştırılan diğer haklar yer almaktadır. Öte yandan, işçi benzeri kişilere grev hakkı tanınmamıştır⁶²⁶.

İşçi benzeri kişiler, sosyal güvenlik hukuku bakımından da işçi gibi kabul edilmektedir⁶²⁷. Son olarak, İş Mahkemeleri Kanunu (*Arbeitsgerichtsgesetz*) § 5 uyarınca, bu kişiler söz konusu Kanunun uygulanması bakımından işçilerle aynı statüde değerlendirilmektedir. Dolayısıyla bu kişilerin iş sahibine karşı açacağı davalar iş mahkemelerinde görülmektedir⁶²⁸.

5.2.1.5. İspanyol Hukuku

İspanya’da sosyal taraflara danışıldıktan sonra çıkarılan 20/2007 sayılı Bağımsız Çalışma Kanunu’nda (*Estatuto del trabajo autónomo*) bağımsız çalışan, başka bir kişinin otorite ve organizasyonuna tabi olmaksızın kişisel, doğrudan ve kendi hesabına gelir getirici ekonomik veya mesleki faaliyeti mutad olarak ifa eden gerçek kişi biçiminde tanımlanmıştır⁶²⁹. Bu Kanunda ayrıca, ekonomik olarak bağımlı kişilere

⁶²⁴ OECD, Regulation 4.0, s. 143. Däubler, s. 148. Baysal, s. 490. Erol, s. 21-24. Yıldız, s. 788. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 1101. Federal Tatiller Kanunu § 2 hükmünde söz konusu Kanunun işçi benzeri çalışanlar hakkında da uygulanacağı kabul edilmiştir. § 3 uyarınca, işçi benzeri kişiler yıllık asgari yirmidört iş günü ücretli izin hakkından yararlanmaktadır. § 4 uyarınca, bunun için çalışanın altı aylık çalışma süresini doldurmuş olması aranmaktadır. Son olarak, § 11 uyarınca yıllık izin ücreti, fazla çalışmalar hesaba katılmaksızın çalışanın yıllık izin başlamadan önceki son on üç haftadaki ortalama kazancına göre belirlenmekte ve yıllık izin başlamadan çalışana ödenmektedir.

⁶²⁵ Erol, s. 23.

⁶²⁶ Erol, s. 24.

⁶²⁷ Doğan, s. 108. Doğan, Uber, s. 1137.

⁶²⁸ Erol, s. 22.

⁶²⁹ Kanunun tam adı “*Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo*”dur. Kanun metni için bkz. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409> E.T. 02.06.2021. Todolí-Signes, TRADEs, s. 257. Cabeza Jaime Pereiro, “The status of self-employed workers in Spain”, **International**

birtakım haklar tanıyan yeni bir statü, ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışan (*Trabajador autónomo económicamente dependiente*) statüsü oluşturulmuştur⁶³⁰. Bu kişiler birtakım özellikleriyle hem işçilerden hem de bağımsız çalışanlardan ayrılmaktadır.

İşçi ve TRADE'yi birbirinden ayıran unsurlar; (i) işin görülmesi sürecindeki bağımsızlığın derecesi, (ii) çalışanın işletmesel riski üstlenip üstlenmediği ve (iii) iş görmede kullanılan araç ve gereçlerin kime ait olduğudur⁶³¹. TRADE'ler işin görülmesi sırasında işçilere oranla daha bağımsızdırlar. Bunun gibi, iş görme edimlerini kendi araç gereçleriyle yerine getirmekte ve işletmesel risklere kendileri katlanmaktadır⁶³².

TRADE statüsünde çalışanlar, bağımsız çalışanlardan da farklı birtakım özellikler taşımaktadır. Bir kişinin TRADE statüsünde çalıştığının kabul edilmesi için, gelirinin en az %75'ini tek bir kişi, şirket veya kurumdan elde etmesi aranmaktadır⁶³³. Diğer bir ifadeyle, TRADE statüsünde çalışanlar yürüttükleri faaliyeti doğrudan ve ağırlıklı olarak tek bir iş sahibine hasreden çalışanlardır. Bunun yanında, bir kişinin TRADE statüsünde kabul edilebilmesi için, üstlendiği edimi ifa yardımcısı kullanmadan şahsen ifa etmesi gerekmektedir. Bağımsız çalışanlar için ise böyle bir zorunluluk bulunmamaktadır⁶³⁴.

Bir çalışanın TRADE statüsünde kabul edilmesi için birtakım usuli ve idari yükümlülükleri yerine getirmesi gerekmektedir. Bu kapsamda, söz konusu kişinin sözleşme kurulduğu tarihte bu durumu işverene bildirmesi ve kendisini Sosyal İdare Dairesi'ne (*Social Administration Agency*) tescil ettirmesi, ayrıca statüsünü etkileyen

Labour Review, C. 147, S. 1, 2008, s. 93. Fernando Valdés Dal-Ré/Olivier Leclerc, "Les nouvelles frontières du travail indépendant. A propos du Statut du travail autonome espagnol", **Revue de droit du travail**, 2008, s. 296. Ezer, s. 789.

⁶³⁰ Cruz Jesús Villalón, "La notion de travailleur subordonné en Espagne face aux nouvelles formes d'emploi", **Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale**, S. 2, 2019, s. 51. Martinière, s. 3. TRADE kategorisinin işçi ve bağımsız çalışanlar arasında bir ara kategori olmadığı, bağımsız çalışanların bir alt kategorisi olduğu görüşünde bkz. Todolí-Signes, TRADEs, s. 258. Aksi görüşte bkz. Rodríguez/Royo, s. 95.

⁶³¹ Cherry/Aloisi, *Dependant Contractors*, s. 672. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 768. Ezer, s. 790.

⁶³² Valdés Dal-Ré/Leclerc, s. 296. Öte yandan öğretide, söz konusu kişilerin gelirlerini önemli ölçüde tek kişiden elde etmeleri nedeniyle, iş organizasyonlarını da iş sahibine göre oluşturacakları ve bu sebeple TRADE'leri işçilerden ayırmanın zor olduğu da ifade edilmektedir. Todolí-Signes, TRADEs, s. 258.

⁶³³ Cabeza, s. 94. Rodríguez/Royo, s. 95. Valdés Dal-Ré/Leclerc, s. 296. Martinière, s. 3.

⁶³⁴ Rodríguez/Royo, s. 95. OECD, *Regulation 4.0*, s. 143. Valdés Dal-Ré/Leclerc, s.296.

her türlü değişiklikten ağırlıklı olarak iş gördüğü iş sahibi ve idareyi haberdar etmesi zorunludur⁶³⁵.

TRADE kategorisinde çalışanlara tanınan haklar, yıllık izin hakkı, haksız feshe bağlanan haklar, ailevi sebepler ve hastalık nedeniyle verilen izinler ile toplu pazarlık haklarıdır⁶³⁶. Ayrıca, 20/2007 sayılı Kanun uyarınca bu kişiler, üye oldukları örgütler vasıtasıyla toplu iş sözleşmesi benzeri bir sözleşme olan mesleki çıkar sözleşmesi (*acuerdos de interés profesional*) yapma hakkını haizdir⁶³⁷.

İspanya’da TRADE statüsünde sayılmak için getirilen katı usuli yükümlülükler ve bu kişilere tanınan hakların oldukça sınırlı kalması nedeniyle TRADE olarak tescil edilen kişi sayısı oldukça az olmuştur⁶³⁸. 2014 yılında, Ekonomik Olarak Bağımlı Bağımsız Çalışan Kamu İstihdam Kurumu'na (*Servicio Público de Empleo de TRADE*) göre, bağımsız çalışanların sayısı birkaç milyon iken; TRADE sayısı 16.000'den azdır. Bu sayı, İspanyol İstatistik Kurumu (*Instituto Nacional de Estadística*) tarafından 258.000 olarak açıklanmış olmasına rağmen, bu rakam esas alınsa bile TRADE sayısı toplam serbest çalışan sayısının %12,5'ini oluşturmaktadır⁶³⁹. 2019 yılında yayınlanan bir makalede ise, İspanyol İstatistik Kurumu’nun fiilen gelirlerinin çoğunu veya tamamını tek bir müşteriden elde eden çalışan sayısını 1.200.000 olarak açıkladığı, ancak resmen TRADE olarak tescil edilen kişi sayısının 10.000 civarında olduğu, bu

⁶³⁵ Cherry/Aloisi, s. 322. Cherry/Aloisi, *Dependant Contractors*, s. 673. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 769.

⁶³⁶ OECD, Regulation 4.0, s. 143. Cherry/Aloisi, *Dependant Contractors*, s. 671. Cabeza, s. 94. Ezer, s. 791. Bağımsız Çalışma Kanunu m. 14 uyarınca TRADE statüsünde çalışanlar yılda en az 18 gün süreyle çalışmaya ara verebilmektedir. Bu süre taraflarca arttırılabilmekte, fakat azaltılamamamaktadır. Aynı hükümde ekonomik bağımlı bağımsız çalışanların çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler de yapılmıştır. Buna göre bu kişilerin çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin kurallar taraflarca bireysel sözleşmede veya mesleki çıkar sözleşmelerinde belirlenmektedir. Sözleşmede çalışanların çalışma programları ve süreleri, hafta tatilleri, ulusal bayram ve genel tatiller, günlük veya haftalık azami çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Serbest Çalışma Kanunu m. 14/3 hükmü uyarınca bir faaliyetin gönüllü olarak sözleşmede kararlaştırılan süreden daha uzun süre için gerçekleştirilmesi belli sınırlar dahilinde mümkündür. Bu sınır mesleki çıkar sözleşmesinde belirlenmektedir. Böyle bir sözleşme yoksa, fazla çalışma taraflar arasındaki sözleşmede kararlaştırılan süreden azami %30 oranında fazla olabilir. Rodríguez/Royo, s. 95. Martinière, s. 4. TRADE sözleşmesinin feshi ve askıya alınması da belli sınırlamalara tabidir. Bağımsız Çalışma Kanunu’nun 15 ve 16. maddelerinde sözleşmenin fesih nedenleri ile TRADE statüsünde çalışan kişi tarafından faaliyete ara verilmesini haklı kılan durumlar düzenlenmiştir. Todolí-Signes, TRADEs, s. 262-263. Valdés Dal-Ré/Leclerc, s.296.

⁶³⁷ Rodríguez/Royo, s. 95. Martinière, s. 4.

⁶³⁸ Cherry/Aloisi, s. 322. Todolí-Signes, TRADEs, s. 266. Ezer, s. 794.

⁶³⁹ Cherry/Aloisi, *Dependant Contractors*, s. 674.

sayının bağımsız çalışanların %0.33'üne tekabül ettiği, tüm çalışanların ise %0.05'inden daha az olduğu ifade edilmiştir⁶⁴⁰.

TRADE statüsü bazı dijital iş platformları tarafından da tercih edilen bir istihdam modelidir. Nitekim, *Deliveroo* platformu 2018 yılında bağımsız çalışanlar hakkındaki stratejisini değiştirerek kuryelerine TRADE statüsünde çalışanlara tanınan hakları tanıyacağını duyurmuştur⁶⁴¹. Bunun ardından, Temmuz 2018'de *Deliveroo* ile İspanyol Sürücüler Örgütü (*Asociación Española de Riders Mensajeros*) arasında mesleki çıkar sözleşmesi imzalanmıştır. Bu sözleşmede platform üzerinden çalışan kuryeler TRADE olarak nitelendirilmiştir⁶⁴². Ancak, 2019 yılında Madrid mahkemesi, kuryelerin işçi olduğuna karar vermiştir⁶⁴³. Bu durum TRADE statüsünün gerçekte işçi statüsünü gizlemek için kullanılabileceğini göstermektedir. Nitekim öğretide de bir görüş, söz konusu kategorinin gerçek olmayan bağımsız çalışmaları meşrulaştırdığını ifade etmektedir⁶⁴⁴. Kanımızca bu durum bize ara kategoriye ihtiyatla yaklaşılması gerektiğini gösteren bir diğer olgudur.

5.2.1.6. Ara Değerlendirme

Platform çalışanlarının işçiler ve bağımsız çalışanlar arasında bir yerde konumlandıkları ve karşılaştırmalı hukukta iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayırmaya yarayan ölçüt ve testlerin bu kişilerin hukuki statülerini belirlemede yetersiz kaldığı bir önceki bölümde açıklanmış ve bu kişilerin platforma olan ekonomik bağımlılıklarının kişisel/hukuki bağımlılık unsuruna göre çok daha belirgin olduğuna da yine bu bölümde yer verilmişti. Bu nedenle, karşılaştırmalı hukukta ekonomik olarak bağımlı çalışanlara birtakım haklar tanımayı ve iş hukukunun uygulama alanını bu şekilde genişletmeyi hedefleyen ara kategorilerin

⁶⁴⁰ Todolí-Signes, TRADEs, s. 258, 266.

⁶⁴¹ Barbara Gomes, "Les plateformes en droit social", *Revue de droit du travail*, 2018, s. 150. Julien/Mazuyer, s. 189.

⁶⁴² Rodríguez/Royo, s. 105.

⁶⁴³ Madrid Juzgado de lo Social, N° de Recurso: 510/2018, N° de Resolución: 188/2019. <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/5f836ac52fa64406> E. T. 25.09.2020

⁶⁴⁴ Rodríguez/Royo, s. 95. Türkçe'ye gerçek olmayan (görünürde) bağımsız çalışan olarak çevirebileceğimiz "bogus self employed" ifadesi yerine uluslararası literatürde "disguised self employed" ve "false self employed" ifadeleri de kullanılmaktadır. Yıldız, s. 783. Yıldız, Bağımlılık, s. 96. Sahte bağımsız çalışan ifadesi için bkz. Güzel, s. 98. Sahte kendi hesabına çalışma ifadesi için bkz. Tokol, s. 90.

platform tabanlı çalışma ilişkisinin yasal güvenceye kavuşturulması bakımından uygulanabilir olduğu düşünülmektedir.

Bununla birlikte öğretide, Almanya ve İspanya’da kabul edilen ara kategoride yer alan çalışanların gelirlerinin önemli bir kısmını tek bir kişiden elde etmelerine ilişkin koşulun platform çalışanları tarafından sağlanmasının güç olduğu ifade edilmektedir. Zira platform çalışanları platform üzerinden çok sayıda farklı kişiye hizmet vermekte; bu durum, ekonomik olarak bağımlı çalışan statüsü için aranan gelirin belli bir yüzdesini tek bir işverenden elde etme koşulunun platform çalışanları bakımından uygulanmasını güçleştirmektedir⁶⁴⁵.

Kanımızca gerek konum tabanlı gerek web tabanlı platformlarda çalışanlar her ne kadar farklı farklı kullanıcılar için iş görüyor olsalar da bu durum onların gelirlerini platform üzerinden yaptıkları çalışmalardan elde ettikleri, müşterilerini platform sayesinde buldukları, dolayısıyla platforma ekonomik olarak bağımlı oldukları gerçeğini değiştirmemektedir. Çoğu kez çalışanlar platformun iş organizasyonu içinde onun yararına iş görme edimini yerine getirmekte, kullanıcılarla aralarında herhangi bir sözleşmesel ilişki bulunmamaktadır. Bu itibarla, gelirin belli bir yüzdesini tek bir kişiden elde etme şartı, platform çalışanları bakımından gelirini tek bir kullanıcıdan değil, fakat tek bir platformdan elde etme biçiminde yorumlanmalıdır.

Platform çalışanlarının ara kategoride değerlendirilmelerine yönelik bir düzenleme yapılması halinde ortaya çıkabilecek bir diğer sorun, yapılacak düzenlemede bu kategoride tescil edilmek için istenecek bilgi ve belgeler ile kayıt yükümlülüklerinin çalışanları bu statüye başvurmadan caydıracak nitelikte olmasıdır. Zira getirilen düzenlemenin uzun ve yorucu bürokratik süreçleri içermesi, sağlanmak istenen korumanın başarıya ulaşmasını engelleyebilecek ve İspanya’da olduğu gibi çok az sayıda kişinin ekonomik olarak bağımlı çalışanlara sağlanan hukuki korumalardan yararlanmasına neden olabilecektir⁶⁴⁶.

Platform tabanlı çalışma ilişkisinin bir ara kategori oluşturmak suretiyle yasal güvenceye kavuşturulması halinde dikkat edilmesi gereken en önemli husus, yapılan düzenlemenin işçilerle benzer mağduriyetleri paylaşan ekonomik bağımlı çalışanların korunmasını sağlaması ve ikili sistemde işçi olarak kabul edilen kişilerin

⁶⁴⁵ Gonata Cavallini, s. 116. Aykaç, s. 86. Dulay Yangın, s. 1225.

⁶⁴⁶ Cherry/Aloisi, s. 325.

yararlanmakta oldukları hakları kaybetmelerine yol açmamasıdır. Aksi halde İtalya örneğinde olduğu gibi işverenler, mevcut iş modellerini değiştirerek, işçilerini ara kategoride göstermek suretiyle, birtakım yasal yükümlülüklerden kurtulma imkânına kavuşacaklardır⁶⁴⁷. Bu yönüyle, oluşturulan ara kategori, hukuki statü konusundaki belirsizliği arttırarak, platformlar tarafından kötüye kullanılabilir. Diğer bir ifadeyle, ara kategori iş ilişkisinin gizlenmesi ve iş hukukundan doğan yükümlülüklerden kaçınılması için yeni bir alan yaratarak, gerçekte işçi olan kişilerin işçi statüsü dışına itilmesine neden olabilecektir⁶⁴⁸. Keza İspanya’da ara kategoride tescil edilen platform çalışanlarının sonrasında mahkeme tarafından işçi statüsünde değerlendirilmesi, ara kategorinin işçi statüsünün gizlenmesi için kullanılabildiğini göstermektedir. Ülkemizde de yıllardır süregelen muvazaalı alt işverenlik uygulamaları düşünüldüğünde kanımızca söz konusu ihtimal pek muhtemeldir.

Bunun gibi, işçiler ve bağımsız çalışanlar arasında bir kategori oluşturulması iş ve sosyal güvenlik hukuku ile vergi hukukuna ilişkin kuralların daha da karmaşık ve anlaşılması güç bir hale gelmesine neden olabilecektir⁶⁴⁹. Bu durumda platform çalışanlarının hukuki statülerinin tespiti daha da içinden çıkılmaz hale gelebilecektir⁶⁵⁰. Nitekim İtalya’da işçi olduğunu iddia eden platform çalışanlarının ilk derece mahkemeleri tarafından bağımsız çalışan olarak kabul edilirken, istinaf aşamasında bu çalışanlardan bir kısmının ara kategoride değerlendirilmesi çoklu kategori sisteminde hukuki statünün belirlenmesinin daha da karmaşık bir hal aldığını göstermektedir.

Bunun yanında, ara kategorinin bulunduğu ülkelerde söz konusu kategoride değerlendirilen kişilerin, hukukumuzda işçi olarak kabul edildikleri de gözden kaçırılmamalıdır. Örneğin Almanya’da ara kategoride değerlendirilen ev hizmetleri çalışanları, hukukumuzda öteden beri işçi olarak kabul edilmektedir⁶⁵¹. Tüm bu nedenlerle, platform çalışanlarının yasal güvenceye kavuşturulmasında, hukuk sistemimize yabancı olan bir ara kategoriyi benimsemek yerine farklı çözümler üzerine düşünülmesi gerekmektedir. Ayrıca, oluşturulacak bir ara kategorinin işverenler

⁶⁴⁷ Countouris, s. 12. De Stefano/Aloisi, s. 51. Almanya’daki işçi benzeri kategorisinin de işverenlere aynı fırsatı tanıdığı yönünde bkz. Däubler, s. 148.

⁶⁴⁸ Aloisi, Platform Work, s. 10.

⁶⁴⁹ Ratti, s. 489.

⁶⁵⁰ Countouris, s. 13. De Stefano/Aloisi, s. 52. Aykaç, s. 85. Doğan, Uber, s. 1138.

⁶⁵¹ Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 787.

tarafından kötüye kullanılması, hukuki statünün belirlenmesinde daha fazla karışıklığa yol açarak uyuşmazlıkları arttırması gibi riskler göz ardı edilmemeli ve platform çalışanlarının yasal güvenceye kavuşturulması konusunda farklı yöntemler tercih edilmelidir.

5.2.2. Platform Çalışanlarının İşçi Kabul Edilmesi Yaklaşımı ve Bu Yaklaşımın Benimsendiği Ülke Hukukları

5.2.2.1. Genel Olarak

Rekabetin düzenlenmesinde, iş gücü piyasasının esnekliğinin sağlanmasında, istihdam seviyelerinin yükseltilmesinde, sosyal ve ekonomik politikanın geliştirilmesinde en önemli araçlardan biri olan iş hukuku, geniş bir hedef yelpazesini içinde barındırmaktadır. İş hukukçularının sürekli olarak bu alanın kavramsal çerçevesini belirlemeye çalışması bu yüzdendir⁶⁵². Platform çalışanlarının bu kavramsal çerçeve içine alınması da bu çalışma modelinin düzenlenmesinde en etkili yöntemlerden biri olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda karşılaştırmalı hukukta ileri sürülen öneriler; (i) işçi tanımının genişletilmesi, (ii) platform çalışanlarının iş sözleşmesiyle istihdamının zorunlu tutulması veya (iii) mevzuatta getirilecek bir karineyle platform çalışanlarının işçi kabul edilmesi yönündedir.

5.2.2.2. İşçi Tanımının Genişletilmesi Görüşü

Platform çalışanlarının iş hukukuna ilişkin güvencelerden yararlanmasını sağlamak amacıyla önerilen bir çözüm, iş sözleşmesi tanımının platform tabanlı çalışma ilişkilerini de kapsayacak şekilde genişletilmesidir⁶⁵³. Buna göre, platform çalışanlarının yasal güvenceye kavuşturulması için iş kanunlarının platform çalışanlarını da kapsama alacak şekilde değiştirilmesi veya iş sözleşmesinin tespitinde başvuru kriterlerin yeniden yorumlanması gerekmektedir⁶⁵⁴.

Amerika Birleşik Devletleri hukukunda ileri sürülen diğer bir görüşe göre ise, platform çalışanlarının iş hukuku kapsamına alınması için, yargı mercileri tarafından işçi statüsünün tespitinde başvuru testlerin değiştirilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda, işçi statüsünün belirlenmesinde uygulanan testler yeni çalışma

⁶⁵² Deakin, Legal Framework, s. 2.

⁶⁵³ Countouris, s. 15. Yayvak Namlı, s. 136. Aykaç, s. 80. Fiorentino, s. 38. Doğan, Uber, s. 1133.

⁶⁵⁴ De Stefano/Aloisi, s. 41. Doğan, Uber, s. 1133.

modellerine göre gözden geçirilerek, bir sözleşmenin iş sözleşmesi olup olmadığı iki yönlü bir test uyarınca belirlenmelidir. Bu kapsamda ilk aşamada, çalışanın kendi yönetim becerilerine bağlı olarak şirketteki ekonomik durumunu iyileştirme imkânına sahip olup olmadığı değerlendirilmelidir. İkinci olarak, çalışanın gördüğü işin şirketin olağan faaliyetlerinden ayrı bağımsız bir faaliyet olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği incelenerek bir sonuca gidilmelidir. Örneğin, *Uber* sürücülerini çok az yönetim becerisi kullanmaları veya hiç kullanmamaları nedeniyle kendi ekonomik durumlarını iyileştirme olanağını haiz değildirler. Bunun gibi sürücüler *Uber*'in asli faaliyetine içkin bir hizmeti yürütmektedir. Bu sayede *Uber* ve benzeri platformlarda çalışan kişilerin iş hukuku kapsamına alınmaları sağlanabilecektir⁶⁵⁵.

Bu konuda ileri sürülen başka bir görüş, işçi tanımının değiştirilerek bir iş görme edimini ifa etmek üzere bir başka kişi tarafından işe alınan ve kendi hesabına bir faaliyet yürüttüğü söylenemeyen herkesin işçi sayılması gerektiği yönündedir. Söz konusu görüşe göre, işçi ile bağımsız çalışan arasındaki ayırımın tamamen ortadan kaldırılması ve yeni oluşturulacak sistemde işin kişisel olarak ifa edilmesinin esas alınması gerekmektedir. Buna göre, kişisel olarak görülmeyen işler, diğer bir ifadeyle arazi ve istisnai haller dışında kural olarak ikame kişiye veya iş görmek üzere yetkilendirilen üçüncü bir kişiye görülen işler ile birden fazla müşteriye sunulan ve sermaye ağırlıklı olan (emek ağırlıklı olmayan) işler haricinde, bir başkası hesabına kişisel olarak iş gören herkes bağımlı veya bağımsız çalışmasına bakılmaksızın işçi sayılmalı ve iş hukukunun kapsamı yeniden düzenlenmelidir⁶⁵⁶.

Kanımızca, kişisel olarak ve emek ağırlıklı bir iş gören herkesi işçi saymak serbest piyasa ekonomisine gereğinden fazla müdahale eden, borçlar hukukunun roma hukukundan beri süregelen iş görme sözleşmelerine ilişkin ayırımını tamamiyle alt üst edecek nitelikte bir öneri olup gerekli de değildir. Zira iş sözleşmesinin diğer sözleşmelerden ayırt edilmesini sağlayan bağımlılık unsuru teknolojik gelişmelere cevap verebilecek, esnek bir ölçüttür. Bu nedenle, bağımlılık unsuruna ilişkin göstergelerin yeni gelişmeler ışığında yorumlanması suretiyle işçi statüsünde olan platform çalışanlarının tespiti sağlanabilecektir. Bunun için iş sözleşmesinin tanımında

⁶⁵⁵ Brown, s. 35-38.

⁶⁵⁶ Keith Ewing/John Hendy/Carolyn Jones et. al., **Rolling out the Manifesto for Labour Law**, Institute of Employment Rights, Liverpool 2018, s. 36-37.

bir değişiklik yapma gereği de bulunmamaktadır⁶⁵⁷. Bu konu çalışmamızın ikinci bölümünde detaylı olarak ele alınacaktır⁶⁵⁸.

5.2.2.3. Platform alışanlarının İş Sözleşmesiyle İstihdamının Zorunlu Tutulması Görüşü

Platform çalışanlarına ihtiyaç duydukları hukuki güvencelerin sağlanabilmesi için başvurulabilecek bir diğer yol, bu kişilerin iş sözleşmesiyle istihdamının zorunlu tutulmasıdır. İş sözleşmesinin karşı tarafında kimin yer alacağı ise somut olayın özelliklerine göre belirlenecektir. Bu kapsamda öğretilde ileri sürülen bir görüşe göre, yapılacak bir düzenlemeyle işlerini düzenli olarak çevrim içi iş platformları üzerinden gördüren işletmelerin, bu işleri yerine getiren çalışanları iş sözleşmesi ile istihdam etmeleri zorunlu tutulmalıdır. Bu tür platformlar üzerinden nadiren hizmet alan işletmeler bakımından ise farklı bir çözüm benimsenmelidir. Bu tür işler, platformların iş sözleşmesiyle istihdam ettikleri işçiler tarafından yerine getirilmeli ve işletmeler, platformlar ile hizmet alım sözleşmesi imzalamalıdır. Diğer bir ifadeyle, platform çalışanlarının ya kullanıcılar ya da platformlar tarafından iş sözleşmesiyle istihdam edilmeleri zorunlu tutulmalıdır. Bu sayede platform çalışanları iş hukukuna ilişkin korumalardan yararlanırken; kullanıcılar da aldıkları hizmetin sürekliliği ve kalitesini güvence altına almış olacaklardır⁶⁵⁹.

Kanımızca bu görüş kabul edilebilir değildir. Zira platformlar üzerinden çalışan herkesin işçi sayılması, bu platformların çok farklı özellik ve uygulamaları barındırmaları nedeniyle mümkün değildir. Böyle bir uygulama gerçekte bağımsız çalışan kişiler ile kullanıcılar arasında aracılık eden veya işin görülmesinde bağımsız çalışanlardan hizmet alan platformlar bakımından da hakkaniyete aykırı ve ölçsüz bir müdahale niteliği taşımaktadır. Bu nedenle yapılması gereken tüm platform çalışanlarını işçi saymak değil; işçiler ile bağımsız çalışanların açık, net ve tereddüte

⁶⁵⁷ Öğretilde bir görüşe göre de bağımlılık unsuru, uygulamalar aracılığıyla talep üzerine çalışma ilişkilerini iş ilişkisi kapsamında değerlendirmek için yeterlidir. Zira bağımlılık unsurunun varlığı için işverenin iş ilişkisinin her detayını kontrol etmesi aranmamakta, işverenin işçi üzerinde belli derecede kontrol sahibi olması yeterli kabul edilmektedir. Konum tabanlı platformlar üzerinden yapılan çalışmalarda da platform, çalışanlar üzerinde işveren sayılmayı gerektirecek düzeyde kontrol uygulamaktadır. Valerio De Stefano, “The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig-Economy”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, C. 37, S. 3, s. 497-498.

⁶⁵⁸ Bu konuda bkz. 2. Bölüm, 2.3.

⁶⁵⁹ Berg, s. 570-572.

yer vermeyecek şekilde birbirlerinden ayırt edilmelerini sağlayacak kriterleri ortaya koymaktır.

5.2.2.4. Platform Çalışanlarının Karine Olarak İşçi Kabul Edilmesi Görüşü

5.2.2.4.1. Genel Olarak

Platformlar, taraflar arasındaki üçlü ilişkide kendi işveren rollerini gizlemeye çalışmakta, bu şirketler tarafından bağımsız çalışan olarak nitelendirilen çalışanlar yanlış vasıflandırmanın çözümü için ilgili idari mercilere itiraz etmek veya dava açmak zorunda kalmaktadırlar⁶⁶⁰. Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, çalışanların platformlar tarafından yanlış vasıflandırıldığı ve daha sonra buna itiraz etmek durumunda bırakıldıkları bir sistem yerine, platform üzerinden belli süre çalışan bir kişinin karine olarak işçi kabul edilmesi, sınıflandırma sorunundan doğan menfaatler dengesine daha uygun bir çözümdür⁶⁶¹. Bu doğrultuda, toplum yararına ve gönüllü olarak çalışanlar, yalnızca harcadığı giderin bir kısmını başkalarıyla paylaşmak için platformları kullananlar ile platformlar üzerinden yok denecek kadar az çalışan amatörler bir tarafa bırakılarak, gelir elde etmek amacıyla bir platformda belli bir süre ve sıklıkta çalışan kişiler karine olarak işçi kabul edilmelidir. Bunun için platform üzerinden profesyonel olarak bir iş gören kişiler ile ara sıra arazi çalışan kişiler arasındaki sınırın ortaya konulması gerekmektedir⁶⁶².

Bu sınırın nasıl belirleneceği konusunda ise ülkelerin farklı uygulamaları bulunmaktadır. Bu konuda ilk olarak çalışanın platform üzerinden iş gördüğü sürenin esas alındığı görülmektedir. Nitekim AB 2019/1152 sayılı Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları Direktifi'nin 11. maddesinde atipik iş sözleşmelerinin kötüye kullanımını önlemek amacıyla alınabilecek önlemlere yer verilerek, üye devletlerin bu tür sözleşmelerin yapılma koşulları ve süresine ilişkin sınırlamalar getirebilecekleri gibi belirli bir dönemde ortalama çalışma süresi üzerinden belirlenen ücret karşılığı asgari çalışma süresinin kararlaştırılması halinde bunun iş sözleşmesinin varlığı bakımından aksi ispatlanabilir bir karine teşkil edeceğini kabul edebilecekleri

⁶⁶⁰ Cherry/Aloisi, *Dependant Contractors*, s. 682.

⁶⁶¹ Cherry/Aloisi, s. 326-327. Cherry/Aloisi, *Dependant Contractors*, s. 683. Julien/Mazuyer, s. 189. Countouris, s. 16. Aksi görüşte, Sözer, s. 1049. OECD'ye göre ise, işçi ve bağımsız çalışan tanımı net ve kesin olarak yapılmalı ve bu tanıma rağmen gri alanda kalanlar karine olarak işçi kabul edilmelidir. OECD, *Regulation 4.0*, S. 136, s. 138, 145.

⁶⁶² Cherry/Aloisi, s. 326-327. Cherry/Aloisi, *Dependant Contractors*, s. 687.

düzenlenmiştir⁶⁶³. Örneğin, Yunanistan’da çalışanın bir yıl içinde kesintisiz dokuz ay süreyle iş gücünü tek bir işverene hasretmesi halinde işçi olduğu karine olarak kabul edilmektedir⁶⁶⁴. Keza, Hollanda Medeni Kanunu (*Burgerlijk Wetboek Boek 7*) m. 610a uyarınca, bir ücret karşılığında art arda üç ay boyunca, haftalık veya aylık en az yirmi saat başka bir kişi adına çalışan bir kişinin, iş sözleşmesiyle çalıştığı karine olarak kabul edilmektedir⁶⁶⁵. Bunun dışında çalışanın platform üzerinden elde ettiği gelir de dikkate alınan ölçütler arasında yer almaktadır. Örneğin, İtalya’da, (i) taraflar arasındaki ilişkinin bir yıl içinde sekiz aydan fazla sürmesi, (ii) çalışanın bir yıl içinde elde ettiği toplam ücretin %80’ini söz konusu iş görme sözleşmesinden kazanmış olması ve (iii) çalışanın iş görme edimini işverenin işyerinde yerine getiriyor olması koşullarından en az iki tanesini taşıyan bir iş görme sözleşmesinin iş sözleşmesi olduğu varsayılmaktadır⁶⁶⁶.

Son olarak, belli bir sektör veya meslekte çalışanları karine olarak işçi kabul eden hukuk sistemleri de bulunmaktadır. Örneğin Belçika’da, inşaat, güvenlik, temizlik, taşımacılık, tarım ve bahçe işlerinde çalışanlar karine olarak işçi kabul edilmektedir⁶⁶⁷. Keza, Fransız İş Kanunu’nun 7. kısmında gazeteciler, sahne sanatçıları, mankenler gibi belli mesleklerde çalışanların işçi sayılacağı kabul edilmiştir. ILO’nun 198 sayılı Tavsiye Kararı’nın on birinci paragrafında da bir iş ilişkisinin tespitini kolaylaştırmak amacıyla, üye devletlerin mevzuatlarında bir veya daha fazla göstergenin mevcudiyeti halinde taraflar arasındaki ilişkinin iş ilişkisi sayılacağına dair bir yasal karineye yer verebilecekleri kabul edilmiştir. Tavsiyede işçi statüsünün tespitine yönelik bir diğer öneri, üye devletler tarafından en fazla temsil yetkisine sahip işveren ve işçi kuruluşlarıyla yapılan görüşmeleri takiben, genel olarak veya belirli bir sektörde belirli özelliklere sahip kişilerin işçi veya bağımsız çalışan olarak kabul edilmesidir. ILO Uzmanlar Komitesi de 2020 yılında yayınladığı Raporda bu tür karinelerin, iş hukukunda temel olan işçi lehine yorum ilkesine dayandığını ve

⁶⁶³ Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union.

⁶⁶⁴ OECD, Regulation 4.0, s. 140.

⁶⁶⁵ Burgerlijk Wetboek Boek 7 Artikel 610a. (Overheid.nl).

⁶⁶⁶ OECD, Regulation 4.0, s. 140.

⁶⁶⁷ Wattecamps, s. 46.

tarafların eşit olmayan pazarlık gücünü dengelemek bakımından önemli olduğunu ifade etmiştir⁶⁶⁸.

İsviçre öğretisinde ileri sürülen bir görüşe göre de İsviçre Borçlar Kanunu'na eklenecek bir hükümle, kümülatif üç unsurun varlığı halinde taraflar arasındaki ilişkide bağımlılık unsurunun bulunduğu kabul edilmelidir. Bunlar, (i) iş görme edimini ifa eden kişinin tek bir hizmet sağlayıcının hizmetinde kesintisiz en az 3 ay çalışması, (ii) bu kişinin şirket kârına katılmıyor veya şirketin yıllık gelirinin brüt tutarının en fazla %5'ine katılıyor olması, (iii) iş görme ediminin alacaklısına münhasıran onun için çalışma veya onunla rekabet etmeme yönünde bir taahhütte bulunması ve iş görme sözleşmesinin devam ettiği sürenin tamamı veya bir kısmı boyunca, ancak her durumda en az üç aylık bir süre boyunca başkası veya kendisi için aynı alanda çalışmamakla yükümlü olmasıdır⁶⁶⁹.

Uygulamada da doğrudan platform çalışanlarını konu alan ve bu kişileri karine olarak işçi sayan düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla çalışmamızın devamında platform çalışanlarını karine olarak işçi kabul eden düzenlemeler açıklanacaktır.

5.2.2.4.2. Amerika Birleşik Devletleri Hukuku

Amerika Birleşik Devletleri'nde işçi statüsünün tespiti için uygulanan testlerden bir önceki bölümde bahsedilerek⁶⁷⁰, bir çalışanın işçi olmadığını ispat yükünü işverene yükleyen ve ilk defa *Dynamex Operations* davasıyla uygulanan ABC testine değinilmişti. Bu test, Kaliforniya İş Kanunu'na değişiklik getiren Kaliforniya Meclisi Kanun Tasarısı 5 (AB 5) ile yasal zemine oturtularak 1 Ocak 2020 tarihinde yürürlüğe girmiştir⁶⁷¹. Kanun uyarınca işe alan kuruluş aşağıdaki tüm koşulların yerine getirildiğini ispat etmedikçe, ücret karşılığında iş gücü veya hizmet sağlayan bir kişi

⁶⁶⁸ ILO Committee of Experts, **Promoting employment and decent work in a changing landscape**, Geneva 2020, s. 104.

⁶⁶⁹ Billarant, p. 1371.

⁶⁷⁰ Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 4.5.

⁶⁷¹ De Stefano/Durri/Stylogiannis/Wouters, s. 24. Loi, s. 343. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 751. Kanunun gerekçesinde işçilerini gerçekte öyle olmadığı halde bağımsız çalışan olarak gösteren şirketlerin, sosyal güvenlik hukukundan ve işsizlik sigortasından doğan birtakım yükümlülüklerden kurtulduğu, bu durumun işçi çalıştıran ve yükümlülüklerini yerine getiren işverenlere karşı haksızlık yarattığı, işçilerin bağımsız çalışan olarak gösterilmesinin orta sınıfa zarar verdiği ve gelir dağılımındaki adaletsizliği arttırdığı ifade edilmiştir. Kanunun tam metni ve gerekçesi için bkz. Assembly Bill No. 5 için bkz. https://leginfo.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200AB5 E. T. 24.06.2022.

işçi olarak kabul edilmektedir. Kümülatif olan bu koşullar; (i) çalışanın işe alan kuruluşun işin yürütümüne ilişkin kontrol ve yönetiminden hem iş görme sözleşmesi uyarınca hem de fiilen muaf olması; (ii) çalışanın işe alan kuruluşun faaliyet alanının olağan sınırları dışında kalan bir iş görmesi; (iii) çalışanın, bağımsız nitelikte bir ticari veya mesleki faaliyeti ya da görülen hizmetle aynı nitelikte bir işi mutat olarak yürütmesidir.

Söz konusu düzenleme platform tabanlı çalışma ilişkilerini de yakından ilgilendirmektedir. Zira AB5 Kanunu çok sayıda platform çalışanın işçi olarak değerlendirilmesine sebep olabilecektir⁶⁷². Nitekim, 5 Mayıs 2020 tarihinde Kaliforniya Başsavcısı, AB5 Kanunu'na dayanarak, *Uber* ve *Lyft* platformlarının sürücülerini hatalı olarak bağımsız çalışan biçiminde sınıflandırdıkları iddiasıyla Kaliforniya Eyalet Yüksek Mahkemesi'nde dava açmıştır. 10 Ağustos 2020 tarihinde davaya bakan hâkim, *Uber* ve *Lyft*'in sürücülerini, bağımsız çalışan olarak sınıflandırmalarının AB5 Kanunu'nu ihlal ettiğine karar vermiştir⁶⁷³.

Buna karşılık Kaliforniya eyaletinde faaliyet gösteren platformlar olan *Uber*, *Lyft*, *DoorDash* ve *Instacar* tarafından oldukça yüksek bütçeli bir kampanya başlatmış ve bu sayede söz konusu düzenlemeyi etkisiz kılacak farklı bir yasal düzenleme için halk oylamasına gidilmesi sağlanmıştır⁶⁷⁴. 3 Kasım 2020 tarihinde yapılan halk oylamasıyla (*ballot initiative*) %58,63 evet oyuyla kabul edilen Uygulama Tabanlı Sürücüler ve Hizmetleri Koruma Kanunu'yla (*California Proposition 22, the Protect App-Based Drivers and Services Act*) platform üzerinden taşımacılık ve teslimat işleri yapan çalışanlar hakkında AB5 Kanunu'nun uygulanmayacağı ve bu kişilerin bağımsız çalışan sayılacakları kabul edilmiştir⁶⁷⁵. Kanun'un 2. maddesi uyarınca İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Endüstri İlişkileri Departmanı veya Endüstri Departmanı içindeki herhangi bir kurul, bölüm veya komisyonun bir emri, düzenlemesi veya görüşü dahil olmak üzere herhangi bir kanun hükmüne bakılmaksızın, uygulamaya dayalı faaliyet gösteren bir sürücü (veya kurye), düzenlemede yer verilen koşulları taşıması halinde bağımsız çalışan olarak kabul edilecektir. Bu koşullar, (i) platformun çalışanın çevrim içi olacağı tarihi, saati veya

⁶⁷² De Stefano/Durri/Stylogiannis/Wouters, s. 25.

⁶⁷³ Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 752.

⁶⁷⁴ Ünal/Temiz, s. 188.

⁶⁷⁵ Düzenlemenin tam metni için bkz. <https://vig.cdn.sos.ca.gov/2020/general/pdf/topl-prop22.pdf> E.T. 07.07.2021.

platform üzerinden çalışılması gereken asgari süreyi tek taraflı olarak belirlememesi, (ii) çalışanın platforma erişiminin devamı için platform üzerinden gelen çağrılarını kabul etmek zorunda olmaması, (iii) platform üzerinden çalıştığı saatler dışında çalışanın aynı hizmeti sunan diğer platformlar üzerinden çalışmasına bir kısıtlama getirilmemiş olması ve (iv) çalışanın başka herhangi bir mesleği yapması veya işte çalışmasının yasaklanmamış olmasıdır. Görüldüğü üzere, düzenlemeyle AB5 Kanunu'nun tam aksine platform çalışanları için işçi sayılmama yönünde bir karine getirilmiştir⁶⁷⁶.

11 Şubat 2021 tarihinde düzenlemenin Kaliforniya Anayasası'na aykırı olduğu gerekçesiyle dava açılmış ve ABD Temyiz Mahkemesi 20 Ağustos 2021 tarihinde düzenlemenin, kanun koyucunun kimlerin işçi sayılıp sayılmayacağını düzenleme yetkisine yönelik süregelen bir sınırlama niteliği taşıdığı ve bir oylama teklifinin birden fazla konuyu kapsayamayacağı kuralını (*single subject rule*) ihlal ettiği gerekçesiyle Anayasa'ya aykırı olduğuna karar vermiştir⁶⁷⁷.

Bu örnek platformların, çalışanların işçi sayılmamalarını sağlamak için ne derece mücadele verdiklerini ve ellerindeki teknolojik araçlar ile maddi olanaklar sayesinde yasal düzenlemelere karşı hızlıca aksiyon alabildiklerini göstermektedir. Keza, ABD'de platformlar tarafından AB5 Kanunu'nu bertaraf etmek için yapılan kampanyada harcanan miktarların oldukça yüksek olması da platformların çalışanların işçi sayılmaması yönündeki maddi çıkarlarının ne derece yüksek olduğunu doğrulamaktadır. Zira platformlar işveren maliyetlerinden kaçınmak için milyonlarca doları gözden çıkarabilmişlerdir.

5.2.2.4.3. İspanyol Hukuku

İspanya'da 11 Mayıs 2021 tarih ve 9/2021 sayılı Kraliyet Kararnamesi (*Royal Decree-Law*) ile 23 Ekim tarih ve 2/2015 sayılı İşçi Kanunu'nda (*La Ley del Estatuto de los Trabajadores*) bazı değişiklikler yapılmıştır⁶⁷⁸. Düzenlemenin amacı,

⁶⁷⁶ Öte yandan düzenlemeyle bu kişilere ayrımcılık yasakları, sağlık yardımları, kaza sigortası, dinlenme süreleri ve asgari kazanç gibi konularda birtakım sınırlı korumalar da sağlanmıştır. De Stefano/Durri/Stylogiannis/Wouters, 25. ILO, Platforms, s. 232. Gould IV/Biasi, s. 91.

⁶⁷⁷ Superior Court of the State of California, Case No. RG21088725. Brian Chen/Laura Padin, **Prop 22 Was A Failure For California's App-Based Workers. Now, It's Also Unconstitutional**, National Employment Law Project (NELP), Posted September 16, 2021, s. 2.

⁶⁷⁸ Düzenlemenin tam adı "Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales" dir. Kanun metni için bkz. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-7840&p=20210512&tn=0> E. T. 24.06.2022.

dijitalleştirilmiş ortamda çalışan kişilerin bilgi edinme hakkının ve dijital teslimat platformlarında çalışan kişilerin hukuki statüsünün düzenlenmesidir⁶⁷⁹. Düzenlemeyle, değişiklik kapsamına giren işverenlere işletmelerini kanuna uygun hale getirmeleri için üç ay süre tanınmıştır⁶⁸⁰.

Düzenlemeyle getirilen en önemli değişiklik İşçi Kanunu'na eklenen ek m. 23 ile teslimat işlerinin yürütüldüğü dijital iş platformlarında çalışan kişilerin karine olarak işçi kabul edilmesidir. Buna göre, platform üzerinden herhangi bir tüketici ürününün dağıtımı ya da tesliminden oluşan bir hizmeti ücret karşılığı sunan, faaliyetleri doğrudan, dolaylı veya örtülü olarak hizmetin veya çalışma koşullarının algoritmik yönetimi vasıtasıyla organize, idare ve kontrol edilen kişiler işçi sayılacaktır⁶⁸¹. Söz konusu karine hukuki niteliği itibarıyla aksi ispatnabilir bir adi kanuni karinedir. Buna göre, bir platform üzerinden kurye olarak çalışan kişinin işçi sayılmak için, işverene ücret karşılığında hizmet sağladığını ve hizmetin platform tarafından doğrudan, dolaylı veya örtülü olarak algoritmik yönetim araçlarıyla organize, idare ve kontrol edildiğini ispatlaması yeterlidir. Bu halde ispat yükü bu kişinin bağımlı olarak çalışmadığını iddia eden platforma geçmektedir⁶⁸².

Düzenleme, algoritmik yönetimi bağımlılık unsurunun bir göstergesi olarak kabul etmektedir. Bunun gibi algoritmik yönetimin doğrudan olabileceği gibi dolaylı veya örtülü bir biçimde gerçekleştirilebileceği de ifade edilerek, algoritmik yönetiminin her boyutuna vurgu yapılmıştır. Bu kapsamda birtakım kararların kullanıcı değerlendirmelerine göre verilmesi, algoritma tarafından çalışana bazı seçenekler tanınarak tercih hakkı sunulması gibi uygulamalar bağımlılık unsurunu ortadan kaldırmayacaktır.

Düzenleme gerçek olmayan bağımsız çalışmaların engellenmesi için olumlu bir adım olsa da öğretilde, çok sınırlı bir çalışan grubunu kapsama alarak, diğer konum tabanlı platform çalışanları ile web tabanlı platform çalışanlarını dışarda bırakması

⁶⁷⁹ European Commission, Platform Work, s. 63. Aloisi, Platform Work, s. 8. Hiebl, s. 20.

⁶⁸⁰ Ezer, s. 802. Heper, s. 105. Platformların düzenleme sonrası tepkileri farklı olmuştur. Bu kapsamda bazı platformlar çalışanlarını işçi statüsüne geçireceklerini ancak uzun vadede iş organizasyonlarını bağımsız çalışanlardan hizmet alacak şekilde değiştireceklerini ifade ederken, bazıları şirketlerini kapatarak ülkedeki faaliyetlerine son vermiş, bazıları ise düzenleme sonrasında bağımsız çalışanlarla yaptıkları sözleşmeleri feshederek kuryelerini alt işverenlerden temin etmeye başlamıştır. Ezer, s. 810-811. Hiebl, s. 20.

⁶⁸¹ European Commission, Platform Work, s. 63. Aloisi, Platform Work, s. 8.

⁶⁸² Ezer, s. 804.

nedeniyle yetersiz bulunmaktadır⁶⁸³. Bu eleştirilerde haklılık payı olsa da İspanya'nın AB üyesi ülkeler arasında dijital teslimat platformlarında çalışan kuryeleri yasal bir karineyle “işçi” statüsünde kabul eden ilk ülke olduğu ifade edilmelidir.

Kanımızca kapsam bakımından her ne kadar yetersiz olsa da düzenlemenin en önemli özelliği, işçi ve işveren örgütleri ile hükümet yetkililerinin katıldığı müzakere sonucunda metne son halinin verilmesidir. Zira düzenleme sosyal tarafların yaptıkları görüşmeler sonucunda platform üzerinden çalışan kuryelerin işçi olarak kabul edilmesi ve platformların işçi temsilcilerini kullandığı algoritmaların çalışma koşullarını nasıl etkilediği konusunda bilgilendirmesi gerektiği konusunda anlaşmaları üzerine son halini almıştır⁶⁸⁴. Bu durum, platform tabanlı çalışma ilişkisinin tüm sosyal tarafların katılımıyla, sosyal diyalog içinde düzenlenebileceğini göstermektedir. Kanımızca, platform tabanlı çalışma ilişkisinin düzenlenmesi, sosyal diyalogun neredeyse yok denecek kadar az olduğu ülkemizde de sosyal taraflar arasındaki iletişimin geliştirilmesi için bir fırsat niteliği taşımaktadır.

5.2.2.4.4. Platform Çalışmasında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Hakkında Direktif Tasarısı

Platform tabanlı çalışmaların düzenlenmesi, bugün neredeyse tüm ülkelerde hukukçuların tartıştığı bir konudur. Platform tabanlı çalışma ilişkisinden doğan sorunların tüm Avrupa’da eş zamanlı olarak yaşanması AB’yi de harekete geçirmiştir. AB tarafından başlatılan platform tabanlı çalışma ilişkisinde asgari standartların belirlenmesine yönelik başlatılan çalışmada, sosyal taraflara danışıldıktan sonra 15 Haziran 2021 tarihinde bir Rapor yayınlanmıştır⁶⁸⁵. Raporda platform tabanlı çalışma ilişkisinin düzenlenmesi konusunda AB’nin inisiyatif alacağı belirtildikten sonra, yapılacak muhtemel bir düzenlemenin genel ve özel amaçları açıklanmıştır. Düzenlemenin genel olarak iki amacı vardır. Bunlar, (i) platformlar üzerinden çalışan kişilere kabul edilebilir çalışma koşullarının ve sosyal hakların temin edilmesi ve (ii) AB içinde dijital iş platformlarının sürdürülebilir olarak büyümesine ilişkin koşulların sağlanmasıdır⁶⁸⁶. Özel amaçları ise, (i) platform çalışanlarının hukuki statülerinin

⁶⁸³ Aloisi, Platform Work, s. 8. Adrian Todolí Signes, “Spanish riders law and the right to be informed about the algorithm”, *European Labour Law Journal*, C. 12, S. 3, 2021, s. 401.

⁶⁸⁴ Ezer, s. 802-803.

⁶⁸⁵ European Commission, Second phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work, SWD (2021) 143.

⁶⁸⁶ European Commission, Platform Work, s. 79.

doğru bir şekilde belirlenmesi, (ii) algoritmik yönetimin adil ve şeffaf olmasının sağlanması, (iii) bu yönetimden doğan sorumluluğun kimde olacağının belirlenmesi, (iv) platform çalışmalarının gelişimi konusundaki bilgi birikiminin artırılması ve (v) sınır ötesi faaliyet gösteren platformlar aracılığıyla çalışan herkes için uygulanabilir kurallara netlik kazandırılmasıdır⁶⁸⁷.

Raporda temel olarak, AB tarafından platform çalışanlarına tanınacak asgari standartların belirlenmesine yönelik olası düzenlemelere de yer verilmiştir⁶⁸⁸. Bu önerilerden bir kısmı, 9 Aralık 2021 tarihinde yayınlanan Direktif tasarısında düzenlenmiştir⁶⁸⁹.

5.2.2.4.1. Genel Olarak

Direktif tasarısı üç kısımdan oluşmaktadır. Bunlar, (i) platform çalışanlarının hukuki statülerinin belirlenmesi, (ii) algoritmik yönetimde adalet, şeffaflık ve güvenilirliğin sağlanması ile (iii) platform çalışmalarında şeffaflığın sağlanmasıdır⁶⁹⁰. Tasarı, dijital platform çalışanlarına sağlanması gereken asgari hakları belirlemekte olup, üye devletler platform çalışanlarına tasarıda yer alan haklardan daha geniş haklar tanıyabilecektir (m. 20). Tasarı, AB Resmî Gazetesi'nde yayınlanmasını takip eden yirminci günde yürürlüğe girecek ve üye devletler bu tarihten itibaren iki yıl içinde iç hukuklarında gerekli düzenlemeleri yapmakla yükümlü olacaklardır (m. 21, m. 23).

Yasalaşması halinde tasarı, platformların kuruluş yeri ve tabi oldukları hukuk fark etmeksizin, AB içinde gerçekleştirilen platform çalışmalarını organize eden tüm dijital iş platformları hakkında uygulanacaktır (m.1). Dolayısıyla tasarının uygulama

⁶⁸⁷ European Commission, Platform Work, s. 79. Ratti, Regulation, s. 47-48.

⁶⁸⁸ Bu başlık altında yalnızca işçi statüsünün tespitine yönelik düzenlemeler ele alınmış; diğer düzenlemeler çalışmamızın ilgili bölümlerinde açıklanmıştır. Bu açıklamalar için bkz. 2. Bölüm, 2.2.3.3.3. ve 4.2.1. Raporda platform çalışanlarının yanlış vasıflandırılmalarının önüne geçmek için sunulan öneriler, (i) platform çalışanları hakkında aksi ispatlanabilir bir işçilik karinesi getirilmesi, (ii) platform çalışanlarının işçi statüsünde olduğunu yaklaşık olarak ispat etmeleri durumunda ispat yükünün platforma geçeceğinin kabul edilmesi, (iii) taraflar arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olduğunu gösteren ölçütlerin belirlenmesi, (iv) platformun veya çalışanların yetkili idari otoriteye başvurarak taraflar arasındaki hukuki statünün belirlenmesini isteyebilmeleri ve (v) tarafların bu konuda yetkilendirilmiş tarafsız ve bağımsız kuruluşlara başvurarak, aralarındaki sözleşmenin hukuki niteliği konusunda sertifika isteyebilmeleri olarak özetlenebilir. European Commission, Platform Work, s. 81-83.

⁶⁸⁹ Proposal for a Directive of The European Parliament and of The Council On Improving Working Conditions in Platform Work, 2021/0414 (COD).

⁶⁹⁰ Ratti, Regulation, s. 49-50.

alanını belirleyen unsur; dijital iş platformunun kurulduğu veya kullanıcıya hizmetin sunulduğu veya sağlandığı yer değil, platform çalışmasının gerçekleştirildiği yerdir⁶⁹¹.

Tasarıda dijital iş platformları, “*bir web sitesi veya mobil uygulama gibi elektronik araçlar aracılığıyla tamamen veya kısmen uzaktan sağlanan, hizmet alıcısının talebi üzerine sunulan ve çevrim içi olarak mı yoksa belirli bir yerde mi ifa edildiğine bakılmaksızın, bireyler tarafından yürütülen işin organizasyonunu içeren ticari hizmetleri sağlayan herhangi gerçek veya tüzel kişiler*” olarak tanımlanmıştır (m. 2). Buna göre, bir platformun dijital iş platformu olarak kabul edilebilmesi için üç unsur aranmaktadır. Bunlar, (i) bir web sitesi veya mobil uygulama gibi elektronik araçlar üzerinden hizmetin sunumu, (ii) hizmetin, hizmetten yararlanacak kişi tarafından platform üzerinden talep edilmesi ve (iii) işin platform tarafından organize edilmesidir⁶⁹².

Tasarı uyarınca bir platformun dijital iş platformu olarak kabul edilebilmesi için, kullanıcılara bir hizmet sunması gerekmektedir. Birincil amacı bir hizmetin sunulması olmayan konaklama, kiralama gibi varlık paylaşımını konu alan platformlar tasarı kapsamında değildir⁶⁹³. Örneğin, *Airbnb*, *Sahibinden*, *Hepsi Burada* gibi platformlar, dijital iş platformu niteliği taşımamaktadır. İkinci olarak, bu hizmetin platform üzerinden gelen talep üzerine sunulması gerekmektedir. Son olarak, bireyler tarafından yürütülen işin platform tarafından “*organize*” edilmesi aranmaktadır. İşin organize edilmesi ile kastedilen; dijital iş platformunun en azından tarafları eşleştirme ve ödeme süreçlerinin yürütülmesi gibi diğer işlemlerde önemli bir rolünün bulunmasıdır. Bu nedenledir ki, bireyler tarafından yürütülen işleri organize etmeyen, yalnızca çalışanların veya hizmet talep edenlerin verdikleri ilanları yayınlayan ve taraflar arasında aracılık eden simsar platformlar dijital iş platformu olarak kabul edilmemiştir.

Direktif tasarısında platform çalışanları, iki gruba ayrılmıştır. Bunlar, platform işçileri (*platform workers*) ile platform çalışanlarıdır (*persons performing platform work*). Platform işçileri, ABAD içtihatları dikkate alınarak, üye devletlerin yürürlükte olan kanunları, toplu sözleşmeleri veya uygulamaları uyarınca platformla arasında iş sözleşmesi veya iş ilişkisi olan kişilerdir. Platform çalışanları ise, platformla aralarındaki sözleşmenin niteliğine bakılmaksızın, platform çalışması yapan kişilerdir.

⁶⁹¹ European Commission, Proposal, s. 15.

⁶⁹² Yıldız, Platform, s. 38. Ratti, Regulation, s. 50.

⁶⁹³ European Commission, Proposal, s. 24.

Bu itibarla, platform çalışanları, platform işçilerini de kapsayan bir üst kavramdır⁶⁹⁴. Bu kapsamda, bağımsız çalışan veya yarı bağımlı çalışan kişiler de platform çalışandır. İleride daha detaylı bilgi verilecek olmakla birlikte, tasarıda getirilen düzenlemelerin bir kısmı işçi olup olmadığına bakılmaksızın tüm platform çalışanları hakkında uygulanacaktır⁶⁹⁵.

5.2.2.4.4.2. İşçi Sayılma Karinesi

Direktif tasarısının ilk kısmı platform çalışanlarının hukuki statülerinin doğru bir şekilde belirlenmesini ve iş sözleşmesiyle çalışan kişiler hakkında iş mevzuatının uygulanmasını amaçlamaktadır⁶⁹⁶. Bu amaçla tasarının dördüncü ve beşinci maddelerinde aksi kanıtlanabilir bir işçi sayılma karinesi öngörülmüştür. Tasarının dördüncü maddesi uyarınca, işin yürütümünü “*kontrol*” eden bir dijital iş platformu ile çalışan arasındaki sözleşme, karine olarak iş sözleşmesi sayılacaktır. Burada, yürütülen işin platform tarafından organize edilmesinden daha farklı bir durum söz konusudur. Tasarıya göre, “*organizasyon*” ölçütü platformun tasarı kapsamında olup olmadığına tespitinde; “*kontrol*” ölçütü ise platform çalışanın işçi sayılıp sayılmayacağına tespitinde dikkate alınacaktır.

Platformun işin yürütümünü kontrol edip etmediğinin tespiti konusunda ise beş ölçüt belirlenmiştir. Bu ölçütlerin en az iki tanesinin bulunması durumunda platform çalışanı karine olarak işçi kabul edilecektir. Bu ölçütler; (i) platformun çalışana ödenecek ücreti bizzat belirlemesi veya belirlemese bile çalışana ödenecek ücrete bir üst sınır getirmesi, (ii) çalışandan kullanıcıya karşı davranışlarında belli bağlayıcı kurallara uymasını veya belli şekilde görünmesini talep etmesi, (iii) elektronik araçlar da dahil olmak üzere işin yürütümünü denetlemesi veya işin sonucunun kalitesini

⁶⁹⁴ Ratti, Regulation, s. 50.

⁶⁹⁵ Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 5.2.3.3.3.

⁶⁹⁶ Tasarının üçüncü maddesinde, üye devletlerin platform çalışanlarının istihdam durumlarının doğru bir şekilde belirlenmesini sağlamak amacıyla uygun prosedürleri hayata geçirmek ve platform işçilerinin, Birlik hukukunda ve iç hukukta işçilere tanınan haklardan yararlanmalarını sağlamakla yükümlü oldukları düzenlenmiştir. Buna göre, platform çalışanlarının hukuki statüsü, taraflar arasındaki sözleşmede bu ilişkinin nasıl nitelendirildiğine bakılmaksızın, platform çalışmasının organizasyonunda algoritmaların nasıl kullanıldığı da dikkate alınarak, işin gerçekte ne şekilde yürütüldüğüne (*primacy of facts*) bakılarak belirlenecektir. Söz konusu düzenlemeyle iş ilişkisinin tespitinde esasın şekle üstün olduğu kabul edilmiştir. Öğretide de bu düzenlemenin taraflar arasındaki ilişkinin sözleşmede yanlış nitelendirilmesinin yaygın olduğu ve neredeyse tüm sözleşmelerde yer alan standart ve genellikle görüşünüşte düzenlemeler aracılığıyla taraflar arasındaki ilişkinin bağımsız çalışma olarak nitelendirildiği platform çalışmaları bakımından önemli olduğu haklı olarak ifade edilmektedir. Valerio De Stefano, “The EU Commission’s proposal for a Directive on Platform Work: an overview”, **Italian Labour Law e-Journal**, S. 1, C. 15, 2022, s. 2.

tasdik etmesi, (iv) çalışanın işini organize etme özgürlüğünü, özellikle de çalışma saatlerini veya devamsızlık dönemlerini seçme, görevleri kabul etme veya reddetme veya aldığı işi üçüncü bir kişiye devretme ya da alt işverene verme yetkisini, yaptırım uygulamak suretiyle veya başka bir yolla etkin bir şekilde kısıtlaması ve (v) çalışanın bir müşteri portföyü oluşturma veya herhangi bir üçüncü taraf için çalışma yapma imkânını etkin bir şekilde sınırlandırmasıdır⁶⁹⁷.

Söz konusu ölçütler AB ve üye devletlerin iç hukuklarında işçi statüsünü belirlemede dikkate alınan ölçütler göz önünde bulundurularak belirlenmiştir. Buna göre, tasarıda, platformun çalışma koşullarını, ücreti veya her ikisini de belirlemesi ve çalışana bu konuda talimat vermesi platformun işveren sayılmasında belirleyici kabul edilmiştir. Burada önemli olan; platformun taraflara birtakım tavsiyelerde bulunmanın ötesine geçerek, çalışanlara bu konularda müdahale etmesidir. Bunun gibi, bağımsız çalışanların sahip oldukları çalışma sürelerini belirleme, gelen işleri kabul veya reddetme, işi başkasına devretme gibi imkânların doğrudan veya yaptırım sistemi yoluyla dolaylı olarak sınırlandırılması da işin yürütümünün platform tarafından kontrol edilmesi olarak kabul edilmiştir. Bunun dışında, işin performansını yakından denetlemek veya bu çalışmanın sonuçlarının kalitesini kapsamlı bir şekilde doğrulamak da bir kontrol unsuru olarak sayılmıştır. Ancak, dijital iş platformlarının teknik ara yüzlerini iyi bir tüketici deneyimi sağlayacak şekilde tasarlayabilmelerine de imkân tanınması gerekmektedir. Bu itibarla, kanunların zorunlu kıldığı veya kullanıcıların sağlık ve güvenliğini korumak amacıyla alınan önlemler veya getirilen kurallar, işin yürütümünün kontrolü olarak düşünülmemelidir⁶⁹⁸.

Tasarıda üye devletler, bu karinenin ilgili tüm idari ve hukuki süreçlerde uygulanmasını ve iş müfettişleri, sosyal güvenlik kurumları veya vergi idareleri gibi kişi ve kurumların da işlemlerinde bu karineye dayanabilmelerini sağlayacak hukuki çerçeveyi oluşturmakla yükümlü tutulmuştur⁶⁹⁹. Öte yandan, üye devletlerin bir yandan gerçek bağımsız çalışanları işçi saymaktan kaçınarak dijital iş platformlarının

⁶⁹⁷ Ratti, Regulation, s. 50-51.

⁶⁹⁸ European Commission, Proposal, s. 26.

⁶⁹⁹ European Commission, Proposal, s. 25.

sürdürülebilir büyümesini desteklemeleri, diğer yandan işçilik karinesinin etkin bir şekilde uygulanmasını sağlayacak tedbirleri almaları gerekmektedir⁷⁰⁰.

Tasarıda söz konusu düzenlemenin geçmişe yürümemesi konusunda hassasiyetle durulmuştur. Bu bağlamda işçilik karinesi, tasarının iç hukuka aktarılmasından önceki bir tarihte başlamış olan platform çalışmalarına, bu tarihten itibaren geçerli olacak biçimde uygulanacaktır (m. 4/IV). Getirilen karine, aksi ispatlanabilir bir karinedir. Taraflar ulusal hukukları uyarınca çalışanın işçi sayılmaması gerektiğini her zaman ileri sürebileceklerdir⁷⁰¹. Tasarı m. 5 uyarınca, üye devletler, taraflara karineyi yasal veya idari bir süreçte veya her ikisinde de çürütme imkânı tanımakla yükümlüdür⁷⁰². Karinenin aksi, yalnızca platformlar değil, platform çalışanları tarafından da iddia ve ispat edilebilecektir. İşçilik karinesinin aksini iddia eden tarafın platform çalışanı olması halinde, platform sahip olduğu tüm ilgili bilgileri sunmak ve uyuşmazlığın doğru bir biçimde çözülmesine yardımcı olmakla yükümlüdür.

Kanımızca tasarı, üye devletlerin iç hukuklarında benimsedikleri işçi tanımına müdahale eden bir düzenleme olmaktan ziyade, yukarıda sayılan kriterlerin varlığı halinde ispat yükünü tersine çeviren bir düzenlemedir⁷⁰³. Zira platformlar çalışanın iş görme edimini ifa ettiği yer hukuku uyarınca işçi sayılmadığını ileri sürebileceklerdir. Ancak bu durumda platform çalışanın işçi olmadığını ispat yükü platformda olduğundan, çalışanlar dava açarak işçi olduklarını iddia etmek zorunda kalmayacaklardır. Bununla birlikte, düzenlemeyle iş ilişkisinin üye devletler nezdinde nasıl tanımlandığına müdahale edilmediğinden, iş ilişkisinin dar olarak tanımlandığı ülkelerde platformlar, platform çalışmalarının kendine özgü özelliklerini göz ardı ederek ve geleneksel kriterlere bağlı kalarak bu karineyi etkisiz hale getirebileceklerdir. Bu yönüyle düzenleme eleştiriye açıktır. Bu nedenle, tasarının

⁷⁰⁰ Bunlar, yasal karinenin uygulanmasına ilişkin bilgilerin açık, anlaşılabilir ve kolayca erişilebilir bir şekilde kamuya açık hale getirilmesi, çalışanlara, platformlara, sosyal taraflara ve karineyi uygulamaya yetkili makamlara bu konuda rehberlik edilmesi, iş müfettişleri veya iş mevzuatının uygulanmasından sorumlu kurumlar tarafından yürütülen kontroller ile saha teftişlerinin artırılması, bu tür kontrol ve teftişlerin ölçülü olmasının sağlanmasıdır.

⁷⁰¹ European Commission, Platform Work, s. 26.

⁷⁰² Tasarının 18. maddesi uyarınca da dijital platformlar üzerinden çalışan işçi veya bağımsız çalışanların, Direktif'te kendilerine tanınan haklardan birini talep etmeleri nedeniyle sözleşmelerine son verildiğine ilişkin emareleri ortaya koymaları halinde, feshin başka bir nedene dayandığını platform ispat etmekle yükümlü olacaktır.

⁷⁰³ Aynı görüşte bkz. Yıldız, Platform, s. 38.

karinenin nasıl çürütülebileceği konusunda da bir düzenleme getirmesi düşünülebilir. Nitekim önceki bölümde açıkladığımız AB5 düzenlemesinin gücü işçi sayılma karinesi getirilmesinden değil, bu karinenin aksinin ispatının çok katı koşullara tabi tutulmasından kaynaklanmaktadır⁷⁰⁴.

Öğretide *De Stefano*, düzenlemeyle getirilen ölçütlerin birçoğunun hâlihazırda üye devletler tarafından bağımlılık unsurunun tespitinde dikkate alındığını ve bu bakımdan düzenlemenin çalışanlar aleyhine birtakım sonuçlara neden olabileceğini haklı olarak ifade etmektedir. Örneğin, platformun işin yürütümünü denetlemesi veya çalışanın işini organize etme özgürlüğünü, özellikle de çalışma saatlerini veya devamsızlık dönemlerini seçme hakkını kısıtlaması zaten bağımlılık unsurunu ortaya koymaktadır. Ancak tasarıda platformun çalışanın işini organize etme özgürlüğünü kısıtlaması bağımlılık unsurunun varlığı için yeterli görülmeyerek, taraflar arasındaki ilişkide düzenlemede sayılan en az iki unsurun mevcudiyeti aranmaktadır. Üstelik bu durumda dahi platformun karinenin aksini ispat etmesi mümkündür. Diğer bir ifadeyle, platformlar, çalışanların işlerini organize etme özgürlüğünü kısıtladıkları halde bunun iş ilişkisinin varlığı için yeterli olmadığını iddia edebileceklerdir. Eğer düzenleme bu eleştirileri dikkate almadan yürürlüğe girerse, bazı mahkemeler bağımlılık unsurunun tespiti için çok yüksek bir çita belirleyebilecekler ve platform çalışanları bağımsız çalışan olarak kabul edilmeye devam edeceklerdir. Oysaki düzenleme ile hedeflenen kontrol unsurunun varlığının kesin olarak ortaya konulması değil, buna ilişkin emarelerin ortaya konulmasının yeterli kabul edilmesidir⁷⁰⁵.

Söz konusu düzenlemeyle, ilk olarak gerçekte işçi olarak çalışan kişilerin tespit edilmesi amaçlanmakta olup bu sayede AB’de 1.72 ila 4.1 milyon kişinin işçi olarak vasıflandırılması beklenmektedir⁷⁰⁶. Bunun gibi tasarı, hukuki statülerinin doğru bir şekilde tespiti sayesinde, bağımsız çalışan kişilerin de daha fazla bağımsızlık ve karar alma özgürlüğünden faydalanmasını amaçlamaktadır. Bu sayede dijital platformlar da ileride bir davayla karşılaşma riskini en aza indirebileceklerdir. Yine, yanlış vasıflandırmalarının önüne geçilerek bu sayede aynı sektörde faaliyet gösteren diğer şirketler ile platformlar arasındaki rekabet korunacak ve üye devletlerin prim gelirleri güvence altına alınacaktır. Öğretide, getirilen karinenin bu kişileri temsil eden

⁷⁰⁴ Hiebl, s. 25.

⁷⁰⁵ De Stefano, Directive, s. 3-4.

⁷⁰⁶ European Commission, Proposal, s. 12.

sendikalar tarafından yapılan toplu sözleşmeleri rekabet hukuku kurallarından muaf tutarak, sendikacılığı da desteklediği ifade edilmektedir⁷⁰⁷. Kısaca düzenlemeden tüm sosyal tarafların fayda sağlaması hedeflenmektedir⁷⁰⁸.

Son olarak öğretide, tasarının konum tabanlı platformlar üzerinden çalışan çok sayıda kişinin işçi olarak nitelendirilmesini sağlamakla birlikte, web tabanlı platform çalışanları bakımından belirsizliğin devam ettiği ifade edilmektedir. Zira iş görme ediminin tamamen çevrim içi olarak yürütüldüğü ve platformun kontrolünün daha az olduğu platformlar üzerinden çalışan kişilerin bu düzenleme uyarınca işçi olarak nitelendirilmeleri zor görünmektedir. Bu yönüyle tasarının, web tabanlı platform çalışanlarını büyük ölçüde kapsam dışında bıraktığı ifade edilebilir⁷⁰⁹.

5.2.2.5. Ara Değerlendirme

Platform çalışanlarının işçi sayılması yönündeki önerilerden birinin, iş görme edimini ifa etmek üzere başkası tarafından işe alınan ve kendi hesabına bir faaliyet yürüttüğü söylenemeyen herkesin işçi sayılması yönünde olduğunu açıklamıştık⁷¹⁰. Bu görüş, işçi ile bağımsız çalışan arasındaki ayrımın tamamen ortadan kaldırılması ve bir başkası hesabına kişisel olarak bir iş gören herkesin bağımlı veya bağımsız çalışmasına bakılmaksızın işçi sayılması gerektiğini ileri sürmektedir. Kanımızca bu öneri, TBK’da düzenlenen bağımsız iş görme sözleşmelerini büyük ölçüde borçlar hukukunun konusu olmaktan çıkarak iş hukukunun uygulama alanına sokan son derece radikal bir öneridir. Platform ekonomisinin hayatımıza kattığı ve katacağı yeni çalışma modellerinin iş hayatına etkisinin ve sonuçlarının henüz tam olarak kestirilemediği, dijital dönüşümün halen büyük ölçüde tamamlanamadığı bu dönemde, iş sözleşmesinin kapsamını bu denli genişletmek, bu konudaki ihtiyaçlara yeterince cevap veremeyebileceği gibi var olan sistemi alt üst ederek istenmeyen sonuçlara yol açma riski de taşımaktadır. Bu nedenle, platform tabanlı çalışma ilişkisinin hâlihazırda neden olduğu sorunlar tespit edilerek, bu sorunların giderilmesine yönelik nokta atışı düzenlemeler yapmak daha doğru olacaktır.

⁷⁰⁷ Ratti, Regulation, s. 51.

⁷⁰⁸ European Commission, Proposal, s. 3

⁷⁰⁹ De Stefano, Directive, s. 4. Bununla birlikte, tasarıda algoritmik yönetim konusunda getirilen güvencelerin web tabanlı platform çalışanlarının korunması bakımından önemli olduğu da ifade edilmektedir. Ratti, Regulation, s. 52, 58-59. Bu konuda getirilen düzenlemeler için bkz. 2. Bölüm, 2.2.3.3.3.

⁷¹⁰ Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 5.2.2.2.

Kanımızca, platform çalışanlarının iş sözleşmesiyle istihdam edilmelerinin zorunlu tutulması yönündeki öneri de kabul edilebilir değildir. Platform çalışanlarının bir kısmının işçi sayılması mümkün ve hatta gerekli olmakla birlikte bu, tüm platform çalışanlarının işçi sayılması gerektiği anlamına gelmemektedir. Bir platform, çalışanların iş hukuku dışına itilmesi amacı taşımaksızın, gerçekten bağımsız çalışan kişilerin faydalanabilecekleri bir biçimde tasarlanmış olabilir. Örneğin, kullanıcı ve çalışan arasında simsarlık eden platformlar böyledir. Bu itibarla, platform tabanlı çalışma ilişkisi düzenlenirken, platformların veya kullanıcıların platform çalışanlarını iş sözleşmesiyle istihdam etmelerinin zorunlu tutulması, kimi platformların çalışma modeline ölçüsüz bir müdahale niteliği taşıyabilecektir. Bunun yerine, platform çalışanlarının hangi hallerde işçi kabul edileceğine ilişkin ölçütlerin yeniden gözden geçirilerek, platformlar üzerinden iş sözleşmesiyle çalışan kişilerin tespitine yönelik yasal karineler getirilmesinin daha doğru olacağı kanaatindeyiz. Zira bu sayede bir yandan dijital iş platformlarına gereğinden fazla müdahale edilerek taraflar arasındaki hassas dengenin platformlar aleyhine bozulmasının önüne geçilirken, diğer yandan platform çalışanlarına hak ettikleri yasal güvence sağlanabilecektir. Bu konudaki önerilerimiz, Türk hukukunda platform çalışmalarını ele aldığımız ikinci bölümde daha detaylı olarak açıklanacaktır⁷¹¹.

5.2.3. Platform Çalışanlarının İstihdam Statülerinden Bağımsız Olarak Haklarının Düzenlenmesi Yaklaşımı ve Bu Yaklaşımın Benimsendiği Ülkeler

Platform çalışanlarının yasal güvenceye kavuşturulması konusunda karşılaştırmalı hukuk öğretisinde ileri sürülen bir görüş, tüm platform çalışanlarına işçi veya bağımsız çalışan olmalarına bakılmaksızın birtakım haklar tanınması yönündedir. Bu görüşe göre, mevcut kriterlerden hareketle platform çalışanlarının hukuki statülerini belirlemeye çalışmak yerine asıl olarak tartışılması gereken; bu kişilerin iş hukukuna ilişkin güvencelerden nasıl ve ne ölçüde yararlanacaklarıdır. Zira platform çalışanlarının hukuki statülerinin tespiti bakımından asıl olarak tartışılması gereken; bu kişilerin bağımlı olarak iş görüp görmedikleri ve dolayısıyla işçi sayılıp sayılmayacakları değil, bu kişilerin de işçiler gibi korunmaya muhtaç olup olmadıklarının değerlendirilerek bir sonuca varılmasıdır. Diğer bir ifadeyle, cevaplandırılması gereken soru platform çalışanları ile klasik istihdam modelinde

⁷¹¹ Türk hukukunda platform çalışanları hakkında işçi sayılma karinesi getirilmesine ilişkin önerimiz için bkz. 3. Bölüm, 5.1.2.

çalışan kişilerin karşı karşıya oldukları mağduriyetlerin benzer olup olmadığıdır⁷¹². Zira her ne kadar teknolojik gelişmeler üretim ve istihdam modellerini değiştirmiş olsa da gelinen noktada işçiler ile platform çalışanlarının karşı karşıya oldukları riskler ve korunma ihtiyaçları benzerdir⁷¹³. Diğer bir ifadeyle, geçmişte kanun koyucuya iş ilişkilerine devletin müdahalesini kabul ettiren sebepler, bugün platform çalışanları için geçerlidir. Bunlar; piyasa aksaklıklarına karşı çalışanların korunması, gelir ve refah dağılımının adil bir şekilde yapılması, taraflar arasındaki bilgi asimetrisi ve müzakere gücü farklılığından doğan adaletsizliklerin giderilmesidir⁷¹⁴. Buna göre, platform çalışanları da tıpkı işçiler gibi işverenleriyle çalışma koşullarını pazarlık gücünden yoksundur⁷¹⁵. Platformlar baskın pozisyonları sayesinde piyasada istedikleri yeri edindikten sonra veya piyasadaki rekabet güçlerini koruma ihtiyacı ortaya çıktığı takdirde, işletmesel riski çalışanlara yükleyebilmekte ve çalışanların çalışma koşullarını, özellikle ücretlerini değiştirebilmektedir⁷¹⁶.

Platform çalışanlarının çalışma koşullarının serbest piyasanın arz ve talep yasalarına terk edilmesi yalnızca bu kişilerin değil, aynı sektörde işçi çalıştırarak üretim yapan işletmeler ile devletin de zarar görmesine neden olmaktadır. Bu sayede dijital platformlar işçi çalıştıran işletmelere göre önemli bir rekabet avantajı elde etmektedirler. Yararlandıkları iş gücünü bağımsız çalışan olarak gösteren işletmeler iş gücü maliyetlerinden, sendikal örgütlenmeden kurtularak piyasada rekabet avantajı sağlamakta, ödenmeyen sigorta primleri ise kamu gelirlerini azaltmaktadır⁷¹⁷. Bu yönüyle, platform çalışanlarının, bu çalışma modelinin niteliğine uygun düştüğü ölçüde işçilere tanınan haklardan yararlandırılmaları, yalnızca bu kişilerin bireysel olarak haklarının değil, piyasanın korunması için de gereklidir. Örneğin asgari ücret garantisinin sağlanması, bu kişilerin satın alma gücünün, böylelikle piyasanın ve refah düzeyinin korunması ile sosyal dışlanmanın önlenmesi için olmazsa olmazdır⁷¹⁸.

⁷¹² Todolí-Signes, s. 255. Yıldız, Bağımlılık, s. 101.

⁷¹³ OECD, Regulation 4.0, s. 140. Van Den Bergh, s. 318. Borelli, s. 66. Yıldız, Platform, s. 33.

⁷¹⁴ Todolí-Signes, s. 255-257. Van Den Bergh, Platformes, s. 101. Adams/Freedman/Prassl, s. 9. Tolu, s. 176.

⁷¹⁵ Julien/Mazuyer, s. 189. Borelli, s. 66. Tolu, s. 176.

⁷¹⁶ Choudary, s. 19. Van Den Bergh, s. 318. Tolu, s. 176.

⁷¹⁷ De Stefano/Aloisi, 6. De Stefano/Durri/Stylogiannis/Wouters, s. 6. Alpagut, s. 96. Ozan Özparlak, s. 76. Yıldız, Platform, s. 31.

⁷¹⁸ Todolí-Signes, s. 258. De Stefano/Durri/Stylogiannis/Wouters, s. 6.

Yürürlükteki iş kanunları, bağımlı çalışma ilişkisine odaklanmakta ve iş ilişkisi dışında kalan çalışma biçimlerine yönelik koyucu düzenlemelere yer vermemektedir. Her ne kadar istihdam statüsü, tanınacak hakların tespitinde önemli olsa da platform tabanlı çalışmalar tanımlanırken, bu çalışmanın bir bağımsız çalışma olduğu gerçeğinden yola çıkılmalı, bir yandan platformları piyasadan çekilmeye zorlamayacak; diğer yandan çalışanlara hak ettikleri korumaları sağlayacak tedbirler alınmalıdır. Bu itibarla platform çalışanları bakımından yapılması gereken, iş hukukundaki birtakım düzenlemelerin işçi statüsü aranmaksızın bir başkası hesabına iş gören tüm çalışanlar hakkında uygulanmasıdır⁷¹⁹.

Uluslararası Çalışma Örgütü de son dönemde giderek önem kazanan “*İnsana Yakışır İş*” (*Decent Work*) standartlarının sağlanmasında çalışanların bağımlı veya bağımsız çalışan olmasının bir önem taşımadığını, çalışan herkese insana yakışır çalışma koşullarının sağlanması gerektiğini kabul etmektedir⁷²⁰. ILO Uzmanlar Komitesi 2020 yılında yayınladığı ILO Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına Yönelik Raporda işle ilgili temel ilke ve haklara ilişkin ILO prensiplerinin, istihdam statüsüne bakılmaksızın dijital platform çalışanları hakkında da uygulanacağını ifade etmiştir⁷²¹. Bunlara, işe erişim hakkı, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı, angarya yasağı, adil gelir hakkı (hatta asgari ücret hakkı), çocuk işçiliğinin önlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği ve ayrımcılık yasaklarına ilişkin düzenlemeler örnek verilmektedir⁷²².

⁷¹⁹ Countouris, s. 15-16. Julien/Mazuyer, s. 189. Adams/Freedman/Prassl, s. 18-19. OECD, Regulation 4.0, s. 149-150.

⁷²⁰ ILO, Platforms, s. 203. Bu konuda detaylı bir inceleme için bkz. Çiğdem, s. 182-191.

⁷²¹ ILO Committee of Experts, 2020, s. 142.

⁷²² Santos Silva, s. 12. Julien/Mazuyer, s. 189. Countouris, s. 98. Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, asgari ücrete ilişkin kuralların bağımsız çalışanlar hakkında da uygulanması mümkündür. Örneğin, Hollanda’da kendisi işçi çalıştırmayan bağımsız çalışanlar için asgari ücrete ilişkin kuralların uygulanması veya bu kişilere kolektif olarak bir asgari ücret tarifi belirleme yetkisinin verilmesine dair kanun teklifi sunulmuştur. OECD, Regulation 4.0, s. 147. Amber Van Der Graaf, “Industrial relations and social dialogue Netherlands: Latest developments in working life Q4 2019”, **Eurofound**, 16 March 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2020/netherlands-latest-developments-in-working-life-q4-2019> E. T. 08.10.2022. Diğer bir görüşe göre, her ne kadar platform çalışanlarının adil bir gelir elde etmesinin sağlanması gerekli olsa da platform çalışanlarının ücretinin (bireysel, toplu veya her iki tür sözleşmeyle) pazarlık yoluyla mı belirlenmesi gerektiği yoksa bu alana asgari ücret düzenlemeleriyle müdahale edilmesinin mi daha iyi bir yol olduğu tartışmaya açıktır. Ales, s. 24.

5.2.3.1. Platform Çalışmalarında Ayrımcılığın Önlenmesi

Platform çalışanlarının yaşadığı mağduriyetlerin giderilmesi için ileri sürülen görüşlerden biri, mevzuattaki ayrımcılık yasaklarına ilişkin düzenlemelerin hukuki statülerine bakılmaksızın platform çalışanları hakkında da uygulanmasıdır⁷²³. ILO Uzmanlar Komitesi de ülkemiz tarafından da onaylanan 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi⁷²⁴ ile 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'nin⁷²⁵ istihdam statülerine bakılmaksızın kamu ve özel sektörde çalışan, kayıtlı veya kayıt dışı çalışan, vatandaş olan veya olmayan tüm çalışanlar hakkında uygulanacağı görüşündedir⁷²⁶. Gerçekten de her iki Sözleşmede de tercih edilen “*çalışan (worker)*” ifadesi ile 111 sayılı Sözleşme’de yer verilen “*edinilen iş veya meslekte (in employment or occupation)*” ifadesi söz konusu Sözleşmelerin bağımlı ve bağımsız tüm çalışanları kapsadığını göstermektedir. Nitekim 100 sayılı Sözleşme’nin görüşmeleri sırasında, “*istihdam edildikleri ekonomik faaliyet dalına bakılmaksızın tüm ücretli çalışanlar ve işçiler*” şeklinde özel bir atıf eklenmesi önerilmiş ve bu öneri metnin zaten tüm çalışanları kapsadığı gerekçesiyle reddedilmiştir⁷²⁷. Keza 111 sayılı Sözleşme’nin görüşmelerinde de bağımsız çalışanları kapsam dışı bırakmak amacıyla “*meslekte*” ifadesinin çıkarılması önerilmiş ve bu öneri reddedilmiştir⁷²⁸. Bu itibarla, söz konusu Sözleşmelerin bağımlı ve bağımsız çalışması fark etmeksizin tüm platform çalışanları hakkında uygulanması gerekmektedir.

Avrupa Birliği’nin 2000/43 sayılı Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamelede Bulunulması İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif⁷²⁹, 2000/78 sayılı İstihdam ve Meslekte Eşit Muamele İçin Genel Bir Çerçeve Oluşturulmasına ilişkin Direktif⁷³⁰ ve 2006/54 sayılı İstihdam ve Meslek Sahibi Olma Konularında

⁷²³ Todolí-Signes, s. 260. Aloisi, s. 687.

⁷²⁴ 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi, ILO Kabul Tarihi: 6 Haziran 1951, Türkiye’de Yürürlüğe Girdiği Tarih: 19 Temmuz 1967, Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 13 Haziran 1967/12620.

⁷²⁵ 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, ILO Kabul Tarihi: 4 Haziran 1958, Türkiye’de Yürürlüğe Girdiği Tarih: 19 Temmuz 1967, Resmi Gazete Yayın Tarih ve Sayısı: 21.9.1967/12705.

⁷²⁶ ILO Committee of Experts, **Giving Globalization a Human Face: General Survey on the Fundamental Conventions concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008**, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 2012, s. 275-276, s. 307-308

⁷²⁷ ILO Committee of Experts 2012, s. 275.

⁷²⁸ ILO Committee of Experts 2012, s. 307.

⁷²⁹ Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin. (Eur-lex) E.T. 21.07.2019.

⁷³⁰ Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. (Eur-lex) E.T. 21.07.2019.

Erkek ile Kadınlara Eşit Fırsatlar Tanınması ve Eşit Muamelede Bulunulması İlkelerinin Uygulanmasına Dair Direktif’inde⁷³¹ de iş ve mesleğe erişim bakımından ayrımcılık teşkil edilebilecek nitelikteki davranışlar işçi ve bağımsız çalışan fark etmeksizin tüm çalışanlar açısından yasaklanmıştır⁷³². Dolayısıyla, platform çalışanları bağımsız çalışan olarak kabul edilseler dahi anılan sözleşmelere taraf devletlerin platform çalışmalarında ayrımcılığın önlenmesi için gerekli tedbirleri almaları gereklidir.

5.2.3.2. Platform Çalışmalarında Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi

Günümüzde web tabanlı dijital iş platformları sayesinde çocukların çalıştırılmalarının da önü açılmıştır⁷³³. Bu nedenle, öğretide haklı olarak çocuk istihdamıyla mücadele bakımından çalışanın geleneksel anlamda işçi veya platform çalışanı olması arasında bir fark olmadığı ve bu mücadelenin kapsamına platform çalışanlarının da dahil edilmesi gerektiği ifade edilmektedir⁷³⁴. Nitekim ILO’nun 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi⁷³⁵ ile 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi⁷³⁶ de bağımlı veya bağımsız bütün çalışanlar hakkında uygulanan uluslararası çalışma sözleşmeleri arasındadır⁷³⁷. Zira 138 sayılı Sözleşme m. 1’de “*istihdama ve çalışmaya kabul için asgari yaş*”; 182 sayılı Sözleşme m. 3’te ise “*borç karşılığı veya bağımlı olarak çalıştırılması*” ifadesi tercih edilerek, çalışma ilişkileri geniş anlamda ele alınmıştır. Bu nedenle, platform çalışmalarında çocuk istihdamının önlenmesi ve bu konunun denetiminin sağlanmasına ilişkin idari ve hukuki mekanizmaların oluşturulması gerekmektedir.

⁷³¹ Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation. (Eur-lex) E.T. 21.07.2019.

⁷³² European Commission, Proposal, s. 4. Söz konusu Direktifler hakkında daha detaylı bilgi için bkz. A. Eda Manav, “2000/43, 2000/78, 2006/54 Sayılı AB Direktifleri Çerçevesinde İş Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye’deki Uygulamalar”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 15, Özel Sayı, 2013, s. 731-779.

⁷³³ Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 3.2.7.

⁷³⁴ Todolí-Signes, s. 260. Aloisi, s. 687.

⁷³⁵ 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi, ILO Kabul Tarihi: 6 Haziran 1973, Türkiye’de Yürürlüğe Girdiği Tarih: 30 Ekim 1998, Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 21 Haziran 1998/23379.

⁷³⁶ 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi, ILO Kabul Tarihi: 17 Haziran 1999, Türkiye’de Yürürlüğe Girdiği Tarih: 2 Ağustos 2001, Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 27 Haziran 2001/24445.

⁷³⁷ ILO, Committee of Experts 2012, s. 152.

Mevzuatımızda ise yalnızca çocukların çırak, stajyer veya işçi olarak çalıştırılması sınırlandırılmaktadır. Çocuğun asgari çalışma yaşı bakımından ise her bir düzenlemede birbirinden ve taraf olduğumuz uluslararası sözleşmelerden farklı yaş hadlerine yer verilmektedir⁷³⁸. Öğretide, çocuğun asgari çalışma yaşının tespiti bakımından, ülkemizin taraf olduğu 138 ve 182 sayılı ILO Sözleşmelerinin Anayasa m. 90 uyarınca temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalar olması hasebiyle, bunların iş mevzuatında getirilen düzenlemelerden farklı hükümler içermesi halinde doğrudan uygulanması gerektiği ifade edilmektedir⁷³⁹. Kanımızca aynı yorum, platformlar üzerinden çalışan ve işçi sayılmayan çocukların korunması konusunda da yapılarak, her ne kadar iş mevzuatımız işçi, çırak veya stajyer olarak çalıştırılan kişilerin çalışma yaşını sınırlandırmakta ise de taraf olduğumuz ILO Sözleşmelerinin doğrudan uygulanmasıyla çocukların bağımsız olarak çalışmalarının da yasak olduğu kabul edilmelidir⁷⁴⁰.

5.2.3.3. Platform Çalışanlarına Çalışma Koşulları Konusunda Bilgi Edinme Hakkı Tanınması

5.2.3.3.1. Genel Olarak

Çalışma koşulları hakkında bilgilendirilme hakkı platform çalışanlarının yaşadıkları mağduriyetlerin giderilmesi bakımından önemlidir. Zira dijital iş platformlarının kullanıcı sözleşmelerinde çoğu kez çalışma saatleri, ücretler, platform tarafından alınan komisyon oranları gibi çalışma koşullarına ilişkin açık ve ayrıntılı bir bilgilendirme yer almamaktadır⁷⁴¹. Bunun gibi platform tarafından kullanılan algoritmaların işleyişi konusunda da çalışanlara yeterli bilgi verilmemektedir. Bunun başlıca nedeni algoritmaların kaynak kodunun ticari sır olarak kabul edilmesidir. Bunun gibi makine öğrenmesine dayalı yapay zekânın kullanıldığı algoritmalar, *black*

⁷³⁸ Mevzuatımızda, asgari çalışma yaşı İşK m. 71’de, Umumi Hıfzısaha Kanunu m. 173 ve Gemi Adamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği m. 6, 16, 25, 26 ve 27 hükümlerinde düzenlenmiştir. Yönetmelikte gemi adamlarının asgari niteliklerini belirleyen hükümlerde, gemi adamının sınıflarına göre farklı yaş hadleri getirilmiştir. Anılan yasağa aykırı olarak çocukları istihdam eden işverenlere verilecek idari para cezalarına da yine bu düzenlemelerde yer verilmiştir. Bu konuda detaylı bir inceleme için bkz. Ercüment Özkaraca/Canan Ünal, “Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar ile Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu”, **Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan**, C. 20, S. 1, 2014, s. 364-375.

⁷³⁹ Özkaraca/Ünal, s. 375.

⁷⁴⁰ Burada kastedilen çalışma, çocuğun iş sağlığı ve güvenliği için tehlikeli olan, onun eğitime devamını engelleyen, fiziksel, ruhsal, zihinsel ve ahlaki gelişimine zarar veren veya gelişimine hiçbir katkı sunmayan tekdüze işlere ilişkindir. Bu konudaki ayırım için bkz. İstemi Ceyso Dinç, **İş Sözleşmesi ile Çalışan Çocukların Hukuki Durumu**, Yetkin Yayınları, 2020, s. 25.

⁷⁴¹ Boyacı, s. 74.

box nedeniyle de yeterli şeffaflıktan yoksundur⁷⁴². Örneğin, 2020 yılında kuryeler *UberEats* platformunu, algoritmadaki açıklanamayan değişiklikler nedeniyle işlerinin ve gelirlerinin azalmasıyla suçlamıştır. Ne var ki, platforma düşen gelirlerinin nedenlerini sorduklarında, işin çalışanlar arasında dağıtımında hiçbir insan denetimi ve müdahalesinin bulunmadığı cevabını almışlardır⁷⁴³.

Bu durumun önüne geçmek için, platform çalışanlarına istihdam statülerine bakılmaksızın çalışma koşulları ve algoritmaların işleyişi hakkında bilgi edinme hakkı tanınması öğretide ileri sürülen öneriler arasındadır⁷⁴⁴. Zira algoritmaların gelecekteki görevlere veya yüksek ücretli işlere erişim gibi belirli kararları nasıl etkilediğini veya belirlediğini anlamak, dijital platform çalışanlarının gelirleri ve çalışma koşulları üzerindeki etkileri nazara alındığında çok önemlidir. Kaldı ki, algoritmaların çalışanlar arasında ayrımcılık yapıp yapmadığı da ancak bu sayede anlaşılabilir⁷⁴⁵. Ancak yürürlükteki hukuk, bu tür otomatik izleme ve karar verme sistemlerinin şeffaflığını sağlamakta yetersiz kalmaktadır. Zira algoritmik yönetim nispeten yeni bir kavram olup AB veri koruma kuralları haricinde düzenlenmemiştir⁷⁴⁶.

⁷⁴² Yapay zekâda iki temel yaklaşım vardır. Bunlardan ilki kural temelli (*rules-based AI*) yaklaşımdır. Kural temelli yapay zekâ, insanlar tarafından kodlanmış bir dizi belirli kurala dayanan önceden tanımlanmış sonuçlar üretir (örn. A olursa, B'yi yap). Bu sistemde programcının, olası tüm senaryoları ele alarak, önceden çok sayıda kural oluşturmaları gerektirir. Veri temelli yapay zekâ (*data-driven AI*) ise, makine öğrenmesine dayanır. Makine öğrenmesi, insan beyninin nasıl çalıştığını taklit eden yapay sinir ağlarını kullanır. Bu sistemde programcı, makine öğrenimi sistemlerinin hedefini belirler. Bu sistem daha sonra, sistemi eğitmek için kullanılacak olan verilerle benzer sonuçlar üretebilecek bir model yaratır. Örneğin, bir görüntü tanıma algoritmasına, amacının görüntülerdeki kedileri tanımak olduğu söylenir. Sistem daha sonra, önceden kedi olarak etiketlenmiş verilerle beslenerek kedi imajını nasıl tanıyacağını öğrenir. Makine öğrenimi sistemi, kedileri tanımak için kendi modelini yarattığında, etiketlenmemiş görüntülerdeki kedileri de tanımaya başlayabilir. Ancak bu sistemde, modelin nasıl çalıştığına dair bir netlik yoktur. Öyle ki, bu çoğu zaman sistemin geliştiricileri tarafından bile bilinmez. İşte bu duruma “*black box*” denilmektedir. Bu durum, olası bir hukuka aykırılık halinde sorumluluğunun kime atfedileceği (programcı, yazılımın sağlayıcısı veya kullanıcı) konusunda da tereddüte neden olmaktadır. European Commission, Platform Work, s. 34. Sisteme girilen veri (başvuranların özgeçmişleri veya bir çalışanın performansı vb.) ve algoritmanın çıktısı (hangi başvuranın bir iş görüşmesine davet edileceği veya hangi çalışanın terfi ettirileceği vb.) açık olduğu halde; algoritmanın bu sonuca nasıl ulaştığının bilinmemesi iş ilişkilerinde *black box*’a örnektir. Coelho Moreira, s. 159.

⁷⁴³ European Commission, Platform Work, s. 36.

⁷⁴⁴ Bart Custers/Helena Ursic, “Worker privacy in a digitalized world under european law”, **Comparative Labor Law & Policy Journal**, C. 39, S. 2, 2018, s. 340. European Commission, Proposal, s. 2. Aloisi, Platform Work, s. 27. Coelho Moreira, s. 159.

⁷⁴⁵ ILO, Platforms, s. 62.

⁷⁴⁶ Genel Veri Koruma Tüzüğü’nün 13/II(f) bendinde de veri sorumlularına ilgili kişiyi profil çıkarma da dahil olmak üzere otomatik karar vermenin varlığı ve en azından bu hallerde, yürütülen mantığa ilişkin anlamlı bilgilerin yanı sıra söz konusu işleme faaliyetinin ilgili kişi açısından önemi ve öngörülen sonuçları hakkında bilgilendirme yükümlülüğü getirilmiştir. Ne var ki, düzenleme yalnızca otomatik karar vermenin bazı genel yönleri hakkındaki bilgilendirmeye yer verdiğinden, öğretide spesifik bir konuda alınan belli bir karar bakımından algoritmanın şeffaflığını sağlamakta yetersiz olduğu ifade

5.2.3.3.2. Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları Hakkında Direktif

Platform tabanlı çalışma ilişkisinden doğan sorunlara dikkati çeken düzenlemelerden ilki olan AB 2019/1152 sayılı Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları Hakkında Direktif'te çalışanların çalışma koşulları hakkında bilgilendirilme hakkı kapsamlı olarak düzenlenmiştir⁷⁴⁷. Direktifin amacı; en geniş işçi kategorileri ve özellikle de en güvencesiz işçiler için koruma sağlamaktır. Direktif gerçek olmayan bağımsız çalışan statüsünde olan kişilerin, Direktif'te düzenlenen haklardan yararlanacaklarının altını çizmektedir (p. 8). Bu kapsamda, ev işçileri, çağrı üzerine çalışanlar, proje işleri, mevsimlik işler gibi dönemsel işlerde çalışanlar, çıraklar, stajyerler ile dijital platform çalışanları işçi sayılmaları halinde Direktif kapsamındadırlar (m. 1). Ancak Direktif, işçi statüsünde olmayan platform çalışanları hakkında uygulanmamaktadır. Bu durum karşısında öğretilde, Direktif'in gerçek olmayan bağımsız çalışan statüsüyle nasıl mücadele edileceği konusunda bir düzenleme getirmemesi nedeniyle, ulusal hukuklar platform çalışanlarını işçi statüsüne dahil edecek girişimlerde bulunmadıkları müddetçe bu kişilerin Direktif'in uygulama alanı dışında kalacakları haklı olarak ifade edilmektedir⁷⁴⁸.

Direktif m. 4'te bilgilendirilme hakkı uyarınca üye devletlerin, işverenlerin istihdam ilişkisinin temel yönleri hakkında işçilerini bilgilendirmelerini sağlamakla yükümlü oldukları düzenlenmekte ve bunların ne olduğu aynı hükümde açıklanmaktadır⁷⁴⁹. Bu kapsamda, işçi sıfatı taşıyan platform çalışanları da istihdam ilişkisinin temel yönleri hakkında bilgilendirileceklerdir. Bununla birlikte, Direktif'te işverenlere kullanılan algoritmalar ve bu algoritmaların çalışanları ne şekilde etkilediği konusunda bilgi verme yükümlülüğü getirilmemektedir⁷⁵⁰.

edilmektedir. Custers/Ursic, s. 340. KVKK'da ise m. 11 hükmüyle, yalnızca ilgili kişiye işlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme hakkı tanınmış olup, bu konu çalışmamızın devamında incelenecektir. Bkz. 3. Bölüm, 7.2.2.

⁷⁴⁷ Directive (Eu) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union. (Eur-lex) E. T. 10.01.2020.

⁷⁴⁸ De Stefano/Durri/Stylogiannis/Wouters, s. 28.

⁷⁴⁹ Bunlar; iş ilişkisinin taraflarının kimlikleri, işyeri, işin tanımı, iş ilişkisinin başlangıç tarihi, belirli süreli bir iş ilişkisi söz konusu olduğunda bunun sona erme tarihi, geçici iş ilişkisi söz konusu ise geçici işverenin kimliği, deneme süresinin süre ve koşulları, işveren tarafından sağlanan eğitimler, yıllık izne ilişkin süre ve esaslar, sözleşmenin fesih usulü ve bildirim süreleri, ücretin miktarı, ödenme zamanı, çalışma süresi ve fazla çalışmaları, çalışma süresi değişken ise bu durum ve garanti edilen çalışma süresi, işçinin çalışması istenebilecek gün ve saatler, çağrının yapılma zamanı, varsa uygulanan toplu iş sözleşmesi ve işveren tarafından sosyal güvenlik kurumuna yapılan katkılardır. (m. 4/II)

⁷⁵⁰ European Commission, Proposal, s. 5.

Avrupa Birliği 2019/1150 sayılı Çevrim içi Aracılık Hizmetlerini Kullanan Ticari Kullanıcıları için Adaleti ve Şeffaflığı Teşvik Etme Tüzüğü ise aracılık hizmeti sunan platformlar üzerinden bağımsız çalışan kişiler için birtakım korumalar getirmektedir⁷⁵¹. Tüzük m. 3'te serbest çalışan niteliğindeki ticari kullanıcılar ile platformlar arasındaki sözleşmede yer verilmesi gereken hüküm ve koşullar, m. 4'te ticari kullanıcıların hesaplarının kısıtlanması, askıya alınması ve feshedilmesine karşı getirilen güvenceler, m. 5'te ise sıralamaya yönelik algoritmalarda şeffaflığın sağlanmasına yönelik kurallar düzenlenmiştir⁷⁵². Ancak Tüzük, sıralama sistemleri dışında, otomatik izleme ve karar verme sistemlerinin şeffaflığının sağlanması, bu tür sistemlerin bir insan tarafından denetlenmesi ve çalışma koşullarını etkileyen önemli kararların gözden geçirilmesi konusunda bir düzenleme getirmemektedir⁷⁵³.

Bunun gibi Tüzük, kuruluş yeri veya ikametgâhı Birlik'te bulunan ticari kullanıcılara ve kurumsal web sitesi kullanıcılarına sağlanan veya sağlanması teklif edilen çevrim içi aracılık hizmetleri ve arama motorları ile bu hizmetleri sağlayanların kurulduğu veya ikamet ettiği yere ve orada geçerli olan kanunlara bakılmaksızın, Birlik'te bulunan tüketicilere mal veya hizmet sunan, çevrim içi aracılık hizmetleri ve arama motorları hakkında uygulanmaktadır. Ticari kullanıcı ile kastedilen; çevrim içi aracılık hizmetleri yoluyla ticareti, işi, zanaatı veya mesleği ile ilgili konularda tüketicilere mal veya hizmet sunan, ticari veya profesyonel sıfatla hareket eden *bağımsız çalışan* statüsündeki gerçek veya tüzel kişilerdir. Tüzüğün uygulama alanı *aracılık hizmeti sağlayan dijital platformlar ve arama motorları* ile sınırlıdır⁷⁵⁴. Bu nedenle öğretilde, 2019/1152 sayılı Direktif ile 2019/1150 sayılı Tüzüğün her ikisinin de bir grubu dışarda bıraktığı ifade edilmektedir. Bu grup, dijital platformlar üzerinden ticari faaliyet yürüten ve fakat aracılık faaliyetinden öte bir hizmet sunan bir platform üzerinden bağımsız çalışan kişilerdir⁷⁵⁵.

⁷⁵¹ The Regulation 2019/1150 on promoting fairness and transparency for business users of online intermediation services (Platform-to-Business Regulation). (Eur-lex) E. T. 10.01.2020.

⁷⁵² Tüzüğün 5. maddesi uyarınca, çevrim içi aracılık hizmeti sağlayıcıları, sıralamayı belirleyen ana parametreleri ve bu parametrelerin önemini açıklamakla yükümlüdür.

⁷⁵³ European Commission, Proposal, s. 6.

⁷⁵⁴ European Commission, Platform Work, s. 47.

⁷⁵⁵ European Commission, **Study to gather evidence on the working conditions of platform workers**, VT/2018/032, Final Report, 13 March 2020, s. 185. ILO, Platforms, s. 226.

5.2.3.3.3. Platform Çalışmalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Hakkında Direktif Tasarısı

5.2.3.3.3.1. Genel Olarak

Avrupa Komisyonu tarafından sunulan 2021 tarihli Raporda, algoritmik kararları açıklamanın imkânsızlığı ve belirli algoritmaların kullanımından kaynaklanan sorumluluğun kime atfedileceği konusundaki belirsizliğin, platform çalışanlarının potansiyel olarak yanlış sınıflandırılmasına katkıda bulunduğu ifade edilmiştir. Zira makine öğrenmesine dayalı algoritmik yönetimde, çalışanlar ile platform arasındaki fiili ilişki sözleşme şartlarında belirtilenden farklı nitelik kazanabilmekte ve bu durum, çalışanların statülerinin doğru şekilde belirlenmesi için gerekli delillerin gizlenmesine imkân tanımaktadır⁷⁵⁶. Raporda bu gibi durumların önlenmesi amacıyla alınabilecek önlemlere yer verilmiştir. Bu kapsamda sunulan öneriler arasında, (i) algoritmik yönetimden etkilenen kişiler ve temsilcilerinin, algoritmaların işleyişi hakkında bilgilendirilmesi, (ii) şirketler tarafından algoritmik kararların bir insan tarafından zamanında ve makul gözetimi ve kontrolü ile bu kararların sorumluluğunun kime atfedileceği konusunda iç prosedürler oluşturulması, (iii) sosyal tarafların katılımı sağlanarak, algoritmik yönetim sistemlerine ilişkin bilgi ve danışma haklarının güçlendirilmesi, (iv) çalışanlara çalışma süresi dışında mahremiyet hakkının sağlanması ile (v) Genel Veri Koruma Tüzüğü'nde⁷⁵⁷ öngörülen ilke ve gerekliliklerinin işyerinde etkin bir şekilde uygulanmasının sağlanması ve taraflar arasındaki sözleşmenin otomatik olarak sona erdirilmesine ilişkin uygulamaların yasaklanması yer almaktadır⁷⁵⁸.

Daha önce incelediğimiz 9 Aralık 2021 tarihli Avrupa Birliği Platform Çalışmalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Hakkında Direktif Tasarısı'nda da platform çalışanlarının algoritmik yönetiminde adalet, şeffaflık ve hesap verilebilirliğin sağlanması amacıyla önemli düzenlemelere yer verilmiştir. Zira algoritmaların gelecekteki görev fırsatlarına erişim, hesapların askıya alınması veya kısıtlanması gibi kararları nasıl etkilediğini veya belirlediğini anlamak, bu tür kararların işçi ve bağımsız çalışan fark etmeksizin tüm dijital platform çalışanlarının

⁷⁵⁶ European Commission, Platform Work, s. 36.

⁷⁵⁷ Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation). (Eur-lex) E.T. 23.05.2020.

⁷⁵⁸ European Commission, Platform Work, s. 83.

gelirleri ve çalışma koşulları üzerindeki etkileri göz önüne alındığında önem taşımaktadır⁷⁵⁹. Bunun gibi, algoritmik yönetimin doğasında var olan opaklık nedeniyle yol açabileceği yaş, cinsiyet, etnik köken vb. temellere dayalı ayrımcılığın önlenmesi için de algoritmik yönetimde şeffaflık ve hesap verilebilirliğin sağlanması gerekmektedir⁷⁶⁰. Bu itibarla, tasarının algoritmik yönetimi düzenleyen ikinci kısmında yer alan m. 6, m. 7/1 ve II ile m. 8 hükümlerinin hukuki statülerine bakılmaksızın tüm platform çalışanları hakkında uygulanacağı öngörülmüştür (m. 10). Diğer bir ifadeyle, bu hükümler platformlar üzerinden bağımsız çalışan kişiler hakkında da uygulanacaktır. Kabul edilen anlayış uyarınca algoritmik yönetim, çalışanların hukuki statülerinden bağımsız olarak ele alınması gereken ve büyük ölçüde platform çalışmalarına özgü bir durum arz etmektedir⁷⁶¹.

5.2.3.3.2. Platform Çalışanlarını Bilgilendirme Yükümlülüğü

Tasarının m. 6 hükmü uyarınca, dijital iş platformları çalışanlarını iki sistem konusunda bilgilendirmekle yükümlüdür. Bunlar, (i) platform çalışanlarının performansını elektronik yollarla izlemek, denetlemek veya değerlendirmek için kullanılan “izleme sistemleri” ile (ii) platform çalışanlarının çalışma koşulları, özellikle iş atamalarına erişimleri, kazançları, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma süreleri, terfileri ve hesaplarının kısıtlanması, askıya alınması veya feshedilmesi dahil olmak üzere sözleşmelerini önemli ölçüde etkileyen kararları almak veya desteklemek için kullanılan “otomatik karar verme sistemleridir.”

Elektronik izleme sistemleri bakımından platformlar, (i) bu tür sistemlerin kullanımda veya hazırlık aşamasında olup olmadığı ve (ii) kullanıcılar tarafından yapılan değerlendirmeler de dahil olmak üzere, bu tür sistemler tarafından izlenen, denetlenen veya değerlendirilen eylem kategorilerinin neler olduğu konusunda çalışanları bilgilendirmekle yükümlüdür (m. 6/II). Otomatik karar verme sistemleri konusunda ise platformlar, çalışanları, (i) bu tür sistemlerin kullanımda veya hazırlık aşamasında olup olmadığı, (ii) bu tür sistemler tarafından alınan veya desteklenen karar kategorileri, (iii) platform çalışanının kişisel verilerinin veya davranışlarının

⁷⁵⁹ European Commission, Proposal, s. 2. Aloisi/Potočka-Sionek, s. 32.

⁷⁶⁰ Aloisi/Potočka-Sionek, s. 32.

⁷⁶¹ Aloisi/Potočka-Sionek, s. 35. European Commission, Impact Assessment, s. 27. Öte yandan, algoritmik yönetim yalnızca platformlar tarafından uygulanmadığından, bu konunun ayrı bir yasal düzenlemeye konu olabileceği, aksi halde platform çalışanlarının algoritmik yönetime maruz kalan diğer çalışanlara kıyasla daha fazla korunmuş olacağı yönünde bkz. Aloisi/Potočka-Sionek, s. 42-44.

kararları etkileme şekli de dahil olmak üzere, bu tür sistemlerin hesaba kattığı ana parametreler ve bu ana parametrelerin otomatik karar vermedeki göreceli önemi ile (iv) platform çalışanının hesabını kısıtlama, askıya alma veya sonlandırma kararlarının, (v) platform çalışanı tarafından görülen işin ücretinin ödenmemesi konusundaki kararların ve (vi) platform çalışanının hukuki statüsü konusunda verilen veya bu konuda etkisi olan kararların gerekçeleri konusunda bilgilendireceklerdir (m. 6/II). Tasarıda, platform çalışanlarının, yalnızca otomatik işleme faaliyetine dayalı kararlar değil, *tamamiyle otomatik olmasa bile otomatik sistemler tarafından desteklenen kararlar* konusunda da aydınlatılması amaçlanmıştır⁷⁶². Böylelikle algoritmik yönetimin karar verme sistemlerindeki yardımcı rolü de dikkate alınmış olmaktadır⁷⁶³. Daha önce de belirttiğimiz üzere, bu yükümlülük platform üzerinden bağımsız çalışan kişiler için de yerine getirilecektir. Bu sayede platform çalışanları, algoritmik sıralamada geriye itilmeleri, iyi ücretli işlerin kendilerine sunulmaması veya platformdan çıkarılmaları gibi uygulamaların arkasındaki mantığı anlayabilecekler, davranışlarının sonuçlarını ve ücretlerini hesaplamak için kullanılan modeli öğrenebileceklerdir⁷⁶⁴.

Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, algoritmik yönetim sistemlerinden bazılarının bağımsız çalışma ilişkisiyle çelişme ihtimali bulunmaktadır. Zira bir platformun çalışanların hareketlerini ve çalışma temposunu izleyerek otomatik kararlar alması yönündeki uygulamalar, algoritma aracılığıyla kurulan bağımlılık ilişkisini göstermektedir⁷⁶⁵. Buna karşılık diğer görüş, algoritmik yönetime ilişkin düzenlemelerin, işçi statüsünün tespitine ilişkin hükümlerle çelişmediği, aksine

⁷⁶² European Commission, Proposal, s. 27. GDPR m. 22’de ise yalnızca tamamiyle otomatik işleme faaliyetleri bakımından bir denetim getirilmiştir. Düzenleme uyarınca “*Veri sahibinin kendisi ile ilgili hukuki sonuçlar doğuran veya benzer biçimde kendisini kayda değer şekilde etkileyen profil çıkarma da dahil olmak üzere yalnızca otomatik işleme faaliyetine dayalı bir karara tabi olmama hakkı bulunur. 2. Kararın aşağıdaki özellikleri taşıması halinde, 1. paragraf uygulanmaz: (a) veri sahibi ve bir veri kontrolörü arasında bir sözleşme yapılması veya uygulanması için gerekli olması; (b) kontrolörün tabi olduğu ve veri sahibinin hakları ile özgürlükleri ve meşru menfaatlerinin güvence altına alınması amacıyla uygun tedbirlerin de belirtildiği Birlik veya üye devlet hukukun çerçevesinde izin verilmesi veya (c) veri sahibinin açık rızasına dayanması.*” Dolayısıyla, GDPR’da **ilgili kişiyle ilgili hukuki sonuçlar doğuran veya onu kayda değer şekilde etkileyen ve yalnızca otomatik işleme faaliyetleri** bakımından tabi olmama hakkı tanınmıştır. Öğretide, düzenlemede yer verilen ilgili kişiyi kayda değer şekilde etkileme koşulu, ilgili kişinin davranışlarının analiz veya takip edilmesine imkân veren her türlü işlemeye karşı bu hakkın kullanılabilmesi gerektiği gerekçesiyle eleştirilmektedir. Hüseyin Murat Develioğlu, **6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile Karşılaştırmalı Olarak Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü uyarınca Kişisel Verilerin Korunması Hukuku**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2017, s. 97. Yalnızca otomatik işleme faaliyetleri sınırlandırıldığından sisteme az da olsa insan müdahalesi eklenerek bu yükümlülüğün kaçınılabileceği görüşünde Güçlütürk, s. 342.

⁷⁶³ Aloisi/Potocka-Sionek, s. 39.

⁷⁶⁴ Aloisi/Potocka-Sionek, s. 39.

⁷⁶⁵ De Stefano, Directive, s. 8.

algoritmik yönetimde şeffaflık sağlanmasının hukuki statünün yanlış nitelendirilmesine karşı mücadeleyi destekleyeceği yönündedir⁷⁶⁶. Bizce de otomatik izleme ve karar verme sistemlerinde adalet, şeffaflık ve hesap verilebilirliğin sağlanmasıyla çalışanların bağımlı çalışıp çalışmadıkları daha kolay anlaşılacaktır.

Platformlar bilgilendirme yükümlülüğünü elektronik formatta da olabilecek bir belgeyle yerine getirebileceklerdir. Bilgilendirme yükümlülüğünün çalışanın en geç ilk iş gününde, bu konuda önemli bir değişiklik olması durumunda ve platform çalışanlarının talebi üzerine herhangi bir zamanda yerine getirilmesi gerekmektedir. Platformlar tarafından yapılacak bilgilendirmede açık ve sade bir dil kullanılmalı, bilgilendirmenin kısa, şeffaf, anlaşılır olmasına dikkat edilmeli ve çalışanlarca kolay erişilebilir olmalıdır (m. 6/III). Platformlar talepleri halinde işçi temsilcileri ile iş hukukuyla ilgili ulusal otoriteleri de bu konularda bilgilendireceklerdir (m. 6/IV)⁷⁶⁷.

Tasarıda platform çalışanlarının verilerinin işlenmesi konusunda da birtakım sınırlamalar getirilmiştir. Buna göre, platformlar, çalışanlarla aralarındaki sözleşmenin ifası için gerekli olmayan çalışan verilerini işleyemeyecektir. Özellikle, platform çalışanın duygusal veya psikolojik durumuna ilişkin veriler, GDPR’da izin verilen durumlar haricinde çalışanların sağlığına ilişkin veriler ile platform çalışanlarının temsilcileriyle yaptıkları görüşmeler de dahil özel görüşmelerine ilişkin veriler ile çalışanın iş görmediği sırada sağladığı verilerin işlenmesi yasaklanmaktadır (m. 6/V)⁷⁶⁸.

5.2.3.3.3. Algoritmanın İnsan Gözetimine Tabi Tutulması

Tasarı m. 7/I’de, üye devletlere, bilgilendirme yükümlülüğü yanında otomatik izleme ve karar verme sistemlerince alınan veya desteklenen bireysel kararların çalışma koşulları üzerindeki etkisinin platformlar tarafından düzenli olarak izlenmesi

⁷⁶⁶ Aloisi/Potocka-Sionek, s. 44.

⁷⁶⁷ Platformlar, otomatik izleme ve karar alma sistemlerinde önemli nitelikte değişiklik olması durumunda, bu konuda çalışan temsilcilerine bilgi vermek ve onlardan görüş almakla yükümlüdür (m. 9).

⁷⁶⁸ Uygulamada platformlar, çalışanların çevrim içi oldukları süre boyunca sağladıkları veriyi ticari kazanç elde etmek amacıyla kullanmaktadırlar. Ancak, sağlanan bu veri karşılığında çalışanlara herhangi bir ödeme yapılmamaktadır. Bu durum karşısında öğretiler, çalışanlara platformlara sağladıkları veri için ücret ödenmesi (*data remuneration*) gerektiği ileri sürülmektedir. Loi, Collective Agreements, s. 25. Tasarıda ise bu soruna farklı bir çözüm getirilmiştir. Zira taraflar arasındaki menfaat dengesi, çalışanlara bir ücret ödenerek değil; çalışanların gördükleri işin ifası için gerekli olmayan verilerin işlenmesi yasaklanarak sağlanmaya çalışılmıştır.

ve değerlendirilmesini sağlama yükümlülüğü de getirilmektedir. Bu yükümlülüğün yerine getirilebilmesi için dijital iş platformlarının yeterli sayıda personel istihdam etmesi ve yetkili personelin söz konusu görevi yerine getirmek için gerekli yeterliliğe, eğitime ve yetkiye sahip olması gerektiği öngörülmüştür. Bunun yanında üye devletler, izleme ve değerlendirme işiyle görevli personelin, alınan otomatik kararları veya karar önerilerini geçersiz sayması nedeniyle fesih de dahil herhangi bir disiplin yaptırımına veya olumsuz bir muameleye tabi tutulmasına karşı gerekli hukuki korumadan yararlanmalarını sağlamakla yükümlü tutulmaktadır. Kanımızca, söz konusu korumanın yalnızca otomatik sistemler tarafından verilen kararların geçersiz kılınması durumunda değil, bu kişilerin görevleriyle ilgili olarak aldıkları her türlü karar bakımından sağlanması gerekmektedir.

İzleme ve değerlendirme yükümlülüğü, platform çalışanının işçi veya bağımsız çalışan olması fark etmeksizin tüm dijital iş platformları tarafından yerine getirilecektir. İşçi çalıştıran dijital iş platformları hakkında ise, m. 8/II hükmünde daha kapsamlı bir düzenleme öngörülmektedir. Buna göre, dijital iş platformları özellikle iş kazası, psikososyal ve ergonomik riskler olmak üzere, otomatik izleme ve karar verme sistemlerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yarattığı riskleri, bu sistemlerin o işe özgü riskleri önlemek konusunda uygun olup olmadığını değerlendirmek ve söz konusu risklerin giderilmesi için gerekli önlemleri almakla yükümlüdürler. Otomatik izleme ve karar verme sistemleri, platform işçileri üzerinde *aşırı baskı oluşturacak* veya bu kişilerin fiziksel ve zihinsel sağlıklarını riske atacak şekilde kullanılmayacaktır. Özellikle teslimat platformlarında çalışanlara yapılan zaman baskısı dikkate alındığında, söz konusu düzenleme platform işçilerinin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda önemli bir adımdır⁷⁶⁹.

⁷⁶⁹ Ülkemizde de platformlar tarafından moto kuryelere yapılan zaman baskısının basına yansıdığı görülmektedir. Bu konuda Yemeksepeti İşçi Komitesi sözcüsünün yaptığı bir basın açıklaması dikkate değerdir: “3-4 kilometrelik yol 15 dakikada gidilmez. Bu, zamanla yarışmak demek. Bizlerin düzenli olarak iki haftalık performans raporlarımız yayınlanır. 17 dakikanın üzerine çıkıldı mı kıyamet kopar, sözlü uyarılar başlar. Süreniz iyi değilse sizden savunma alınabilir. Süresi düşük olan bir depoyanız sizin personelinizin izin istekleri yerine getirilmez, talepleri görmezden gelir. Bunların hepsi insanları koştur koştur o motorun üzerine bindirip para kazanmak için yapıyor. Motorlu kuryelerin kaldırımından gitmesi, ışıktan geçmesi, ters yöne girmesi bu baskıların sonucu.” Haberin tamamı için bkz. <https://t24.com.tr/haber/yemek-sepeti-motorlu-kuryeleri-hizli-teslimat-baskisi-hayati-tehlike-yaratiyor-3-4-kilometrelik-yol-15-dakikada-gidilmez.951595> E.T. 01.09.2022.

5.2.3.3.4. Fransız Hukuku

Fransa'da 19 Kasım 2019 tarihli Bazı Kanunları Hareketliliğe Uyumlaştırma Hakkında Kanun Tasarısı'nda (*projet de loi d'orientation des mobilités*) platform üzerinden otomobil ile taşımacılık faaliyeti veya iki veya üç tekerlekli motorlu ya da motorsuz araç kullanarak mal teslim etme faaliyeti gerçekleştiren çalışanlar hakkında getirilen düzenleme 26 Aralık 2019 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir⁷⁷⁰. Kanunla Fransız Taşımacılık Kanunu'na (*Code des transports*) eklenen L. 1326-2 madde uyarınca, taşımacılık platformları kuryelere bir iş sunduğunda, bu iş kapsamında gidilecek mesafeyi ve iş karşılığında ödenecek asgari ücreti bildirmekle yükümlü tutulmaktadır. Bunun gibi, çalışanlarla yapılan sözleşmede platformun alacağı komisyonun açık olarak belirlenmesi zorunluluğu getirilmekte, bu tür platformlar üzerinden çalışan kişilerin kendilerine önerilen işi reddetme hakkına sahip oldukları ve bu nedenle çalışanlar hakkında herhangi bir yaptırım uygulanamayağı hüküm altına alınmaktadır. Bu kapsamda, çalışanın özellikle bir veya daha fazla çağrıyı reddettiği gerekçesiyle platforma erişiminin engellenmesi yasaklanmıştır. Taşımacılık Kanunu'na eklenen L. 1326-3 maddesinde ise, platformun internet sitesinde çalışanların faaliyet sürelerine ve faaliyetten elde edecekleri gelire ilişkin göstergeleri adil, açık ve şeffaf bir şekilde yayınlamak zorunda olduğu düzenlenmiştir. L. 1326-4 maddesine göre de çalışanlar, çalışma zaman aralıklarını ve çevrim içi olacakları zamanları serbestçe belirleme hakkını haizdir. Çalışanların bu hakkı kullanmalarından dolayı platformdan çıkarılmaları yasaklanmıştır.

Kanun, Fransız İş Kanunu'nda da birtakım değişiklikler getirmiştir. Bunlardan en ilgi çekici olanı, Fransız İş Kanunu'na eklenen L. 7342-9 maddesidir. Düzenleme uyarınca bir otomobil ile taşımacılık faaliyeti veya iki veya üç tekerlekli motorlu ya da motorsuz bir araç kullanarak mal teslim etme faaliyeti gerçekleştiren dijital iş platformları, çalışanlara karşı sosyal sorumluluklarının bir parçası olarak, çalışma yöntem ve koşulları ile platform ve çalışanların hak ve yükümlülüklerinin yer aldığı bir yönerge (*charte*) hazırlayabileceklerdir. Bu yönergede; (i) Platformun ilişki içinde olduğu çalışanların mesleki faaliyetlerini gerçekleştirme koşulları, özellikle de kullanıcılarla hangi kurallara göre iletişim kuracakları hakkındaki düzenlemeler ile

⁷⁷⁰ Loi no 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, Journal Officiel de la République Française, 26 décembre 2019. (Legifrance) E.T. 20.03.2022

çalışanların platforma erişimini düzenlemek için uygulanan kurallar⁷⁷¹, (ii) çalışanların sundukları hizmet karşılığında makul bir ücret elde etmelerini sağlayacak yöntemler, (iii) çalışanların mesleki becerilerini geliştirmeleri ve kariyerlerini güvence altına almaları konusundaki uygulamalar, (iv) çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik önlemler, üçüncü kişilere verilen zararlar da dahil olmak üzere çalışanın işle ilgili risklerini azaltmaya yönelik önlemler, (v) platform ile çalışanlar arasında bilgi alışverişinin sağlanmasına yönelik uygulamalar, (vi) çalışma koşullarının değiştirilmesi halinde çalışanların ne şekilde bilgilendirileceğine ilişkin yöntemler, (vii) platform tarafından beklenen hizmetin kalitesi ve çalışanların bu hizmeti yerine getirip getirmediğinin kontrolü için başvurulacak yöntemler ve taraflar arasındaki ticari ilişkinin sona erdirilmesine yol açabilecek nedenler ile (viii) bulunması halinde platform tarafından çalışanlara sunulan ek sosyal koruma garantileri yer alabilmektedir.

Yönerge, platform üzerinden bağımsız çalışan kişilerle müzakere edildikten sonra onay için ilgili idari makama gönderilecek ve onaylanması üzerine platformun internet sitesinde yayınlanacaktır⁷⁷². Düzenlemenin son fıkrasına göre, idari makam tarafından onaylanması halinde, böyle bir yönerge oluşturulması ve bu maddenin 1 ila 8 bentleri arasında listelenen konularda platform tarafından verilen taahhütlere uyulması platform ile çalışanlar arasında bağımlılık ilişkisi bulunduğu biçiminde yorumlanamayacaktır⁷⁷³.

Düzenlemeyle âdeta platformun çalışanlar üzerinde yönergeye dayanarak bir kontrol uygulaması halinde bunun mahkemeler tarafından bağımlılık ilişkisi biçiminde değerlendirilmesi engellenmektedir. Zira yönergede yer alan çalışma koşullarının iyileştirilmesine ilişkin bir önlem pekâlâ platformun disiplin yetkisini gösteren nitelik taşıyabilecek yahut hizmetin kalitesini korumaya yönelik kontroller platformun denetim yetkisini ortaya koyabilecektir. Nitekim anılan düzenleme hakkında Fransız Anayasa Mahkemesi'ne iptal başvurusunda bulunulmuştur⁷⁷⁴. Başvurucular, son fıkra ile getirilen düzenleme sonucunda platform ile çalışanlar arasında bağımlılık

⁷⁷¹ Bu kurallar çalışanlar ve platform arasındaki ilişkinin münhasır olmayan niteliğini ve çalışanlara platformu kullanmaları için zaman aralıkları empoze edilmeksizin bağlanma veya bağlantıyı kesme özgürlüğünü garanti etmek zorundadır.

⁷⁷² İdari makam, yönergenin teslim alınmasından itibaren dört ay içinde onay veya ret kararını platforma bildirir. Bu süre içinde cevap verilmemesi durumunda yönerge onaylanmış sayılmaktadır.

⁷⁷³ Desbarats, France, 30. Daugareilh, s. 55. Laulom, s. 60. Coeuret/Lieutier, s. 81.

⁷⁷⁴ Décision n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019.

ilişkinin varlığını karakterize etmek için dikkate alınabilecek unsurların sınırlandırılarak, hâkimin takdir yetkisine müdahale edildiğini ve bu durumun adil yargılanma hakkını ihlal ettiğini iddia etmiştir⁷⁷⁵. Anayasa Mahkemesi yaptığı incelemede düzenlemenin son fıkrasında yer alan “1 ila 8 bentleri arasında listelenen konularda platform tarafından verilen taahhütlere uyulması” ifadesini Anayasa’ya aykırı bulmuştur. Zira platform üzerinden çalışan kişilerin faaliyetlerini ticari ilişki çerçevesinde bağımsız olarak mı yoksa işçi olarak mı gerçekleştirdiklerini değerlendirmek ve gerektiğinde bu ilişkinin iş sözleşmesi olduğunu tespit etmek hâkimin yetkisindedir. Fransız hukukunda bir sözleşmenin iş sözleşmesi olma niteliği kamu düzenini ilgilendirdiğinden, tarafların yürürlüğe koyacakları bir yönerge ile bu niteliği ortadan kaldırmaları mümkün değildir⁷⁷⁶. Bu sebeple, yönergede yer alan konuların taraflar arasındaki bağımlılık ilişkisini gösteren unsurlar olarak dikkate alınamayacağına ilişkin hüküm, hâkimin kamu düzeni uyarınca sözleşmeyi yeniden nitelendirme yetkisini ortadan kaldırdığı ve sözleşmeyi nitelendirme yetkisini platformlara bıraktığından Anayasa’ya aykırı bulunmuştur⁷⁷⁷.

5.2.3.3.5. İtalyan Hukuku

İtalya’da Lazlo Bölgesi tarafından 20 Mart 2019 tarihinde kabul edilen düzenlemeyle, çalışmanın türüne ve süresine bakılmaksızın, bir iş gücünün sunulmasını konu alan, sunulan hizmetin özellikleri ile karşılığında ödenecek ücreti belirleyen ve Lazlo bölgesinde faaliyet gösteren platformlara, çalışanlarını çalışma koşulları (m. 6) ve algoritmalar ile müşteri değerlendirmelerinin işleyişi hakkında (m. 7) bilgilendirme yükümlülüğü getirilmiştir⁷⁷⁸.

Bunun dışında Bolonya’da yerel yönetim tarafından “*Dijital Çalışanların Temel Haklarına Dair Şart*” hazırlanmış ve düzenlemede yer verilen yükümlülükleri yerine getiren platformlara yerel vergilerde birtakım indirimler tanınmıştır. Bu

⁷⁷⁵ Başvurucular, bunun dışında yönergenin oluşturulmasının isteğe bağlı olması ve hukuki değerinin belirsiz olması gerekçesiyle, düzenlemenin herhangi bir normatif kapsamdan yoksun olduğunu ve Anayasa’nın başlangıç kısmında düzenlenen işçilerin çalışma koşullarının belirlenmesine toplu olarak katılımı ilkesine aykırı olduğunu ileri sürmüşlerdir. Zira düzenlemeyle platform çalışanlarının hak ve borçlarının belirlenmesi, özellikle çalışanlara ödenecek makul ücretin belirlenmesi, platformların takdirine bırakılmaktadır. Ancak bu iddia mahkeme tarafından kabul edilmemiştir.

⁷⁷⁶ Courcol-Bouchard/Pasquier, s. 812. Daugareilh, s. 52.

⁷⁷⁷ De Stefano/Durri/Stylogiannis/Wouters, s. 20. Aloisi, Platform Work, s. 10.

⁷⁷⁸ Silvia Borelli, “Italy”, **The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective**, Ed. Isabelle Daugareilh, Christophe Degryse, Philippe Pochet, ETUI, Working Paper 2019.10, s. 6.

yükümlülükler arasında çalışanlara çalışma koşulları ile müşteri değerlendirmeleri konusunda bilgi edinme hakkının tanınması da yer almaktadır. Şart yalnızca *Sgnam* ve *MyMenu* isimli iki platform tarafından imzalanmış olsa da İtalyan öğretisinde çalışanların bilgi edinme hakkına ve platform çalışanlarının diğer sorunlarına dikkat çekmesi bakımından önemli olduğu ifade edilmektedir⁷⁷⁹. Gerçekten de platform çalışmalarında şeffaflığın sağlanmasında platformları bu yönde davranmasını zorunlu tutan düzenlemeler kadar platformları bu yönde davranmaya teşvik eden düzenlemeler de önemli rol oynayabilecektir. Zira bu sayede platformlar hakkında belirli yükümlülükler getirilmeden önce ne tür düzenlemelere ihtiyaç olduğu daha kolay anlaşılabilir ve düzenlemenin uzlaşısı sonucunda oluşmuş olması, sözleşmenin her iki tarafının da hak ve menfaatlerinin yeterince korunduğu konusunda kanun koyucuya güven duymalarını sağlayabilecektir.

5.2.3.3.6. İspanyol Hukuku

İspanya’da 11 Mayıs 2021 tarih ve 9/2021 sayılı Kraliyet Kararnamesi’yle (*Royal Decree-Law*), İşçi Kanunu’nun “*Bilgi Edinme ve Danışma Hakları*” başlıklı 64. maddesine yeni bir bent eklenerek, işin yönetiminde algoritmalar ve yapay zekâ sistemlerini kullanan şirketlerin, çalışan temsilcilerini, profil oluşturma da dahil olmak üzere çalışma koşullarına, istihdama erişime ve istihdamı sürdürmeye ilişkin kararlarda etkisi olan algoritmaların veya yapay zekâ sistemlerinin dayandığı parametreler, kurallar ve talimatlar hakkında bilgilendirecekleri kabul edilmiştir⁷⁸⁰. İşçi temsilcilerini bilgilendirme yükümlülüğünün doğması için algoritmaların veya yapay zekâ sistemlerinin kullanılması yeterli olup, bunların nihai kararlar verilmesinde belirleyici olup olmamasının bir önemi bulunmamaktadır⁷⁸¹.

Bilgilendirme yükümlülüğü tüm platform çalışanları için yerine getirilecektir. Ancak, düzenlemeyle çalışanlara, algoritmaların veya yapay zekâ sistemlerinin metriklerini platformlarla birlikte belirleme konusunda bir hak tanınmamıştır. Bu sebeple öğretilde, söz konusu hakkın algoritmaların şeffaflığına katkıda bulunacağı,

⁷⁷⁹ Borelli, s. 72. Loi, s. 346. Loi, Collective Agreements, s. 36. European Commission, Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, VT/2018/032, Final Report, 13 March 2020, s. 104.

⁷⁸⁰ Ozan Özparlak, s. 93. European Commission, Platform Work, s. 63. Aloisi, Platform Work, s. 8. Coelho Moreira, s. 165. Ezer, s. 805.

⁷⁸¹ Ezer, s. 806.

ancak düzeltilmeleri konusunda yetersiz kalacağı ifade edilmektedir⁷⁸². Gerçekten de algoritmaların işleyişinde şeffaflık sağlanması kadar, platform çalışanlarına bunlar tarafından verilen kararlara itiraz etme hakkı tanınması da sistemin yanlışlıklarının düzeltilmesi için önemli ve gereklidir. Bu nedenle çalışmamızın devamında algoritmik kararlara ve kullanıcı değerlendirilmelerine itiraz hakkı incelenecektir.

5.2.3.4. Platform Çalışanlarına Algoritmik Kararlara ve Kullanıcı Geri Bildirimlerine İtiraz Hakkı Tanınması

Platform tabanlı çalışma ilişkisinde işin talep edilen standartlara uygunluğu, tamamlanıp tamamlanmadığı, teslim zamanı gibi birçok konuda çalışanlar ve kullanıcılar arasında anlaşmazlık çıkabilmekte ve bu gibi durumlarda çalışanlar, kullanıcılar tarafından verilen düşük puanlara bağlı olarak ciddi kayıplar yaşayabilmektedirler. İfa ettikleri işin ücretini alamamak, puanları nedeniyle sonraki eşleştirmelerde dezavantajlı duruma düşmek, fiyatın pazarlık sonucu belirlendiği platformlarda müşterilerle pazarlık gücünü kaybetmek bunlardan bazılarıdır. Bu nedenle, platformlar tarafından çalışanlar ile kullanıcılar arasında yaşanan uyuşmazlıkların gerekli uyuşmazlık çözüm mekanizmaları kurularak adil ve hakkaniyetli bir çözüme ulaştırılması ve platform çalışanlarına savunma ve itiraz hakkı tanınması gerekmektedir. Bu doğrultuda, öğretide hukuki statülerine bakılmaksızın platform çalışanlarına objektif değerlendirmeler içermeyen, ayrımcı veya keyfi puanlama ve yorumlara itiraz etme hakkı tanınması gerektiği haklı olarak ileri sürülmektedir⁷⁸³. Bunun gibi algoritmaların çalışanların işe erişimleri, ücretleri ve çalışma koşullarına doğrudan veya dolaylı etki edecek biçimde tasarlanmaları da bunlar tarafından verilen kararlara itiraz hakkı tanınmasını gerekli kılmaktadır.

AB Direktif Tasarısı m. 8’de de platform çalışanlarının, otomatik bir karar verme sistemi tarafından alınan veya desteklenen ve çalışma koşullarını önemli ölçüde etkileyen her türlü karar hakkında platformdan açıklama isteme hakkına sahip olduğu düzenlenmektedir. Bu kapsamda platformlar, söz konusu karara yol açan neden ve koşullar ile kararın gerekçesini açıklamak ve müzakere etmek üzere çalışanların bir irtibat kişisine başvurabilmelerini sağlamakla yükümlü tutulmaktadır. Bu doğrultuda, platformlara çalışanın hesabını kısıtlamak, askıya almak veya feshetmek, çalışana

⁷⁸² Aloisi, Platform Work, s. 8.

⁷⁸³ De Stefano/Aloisi, s. 22.

ücret ödememek yönündeki kararlar ile çalışanların hukuki statülerini etkileyen veya benzer etkileri olan kararların nedenini yazılı olarak açıklama yükümlülüğü getirilmektedir. Çalışanlara da yapılan açıklamanın yeterli olmadığı veya haklarını ihlal ettiği görüşünde iseler platformdan kararın gözden geçirmesini talep etme hakkı tanınmaktadır. Platform tarafından bu talebe gecikmeksizin ve her halde en geç bir hafta içinde cevap verilmesi gerekmektedir. Üye devletler tarafından bu süre, mikro, küçük veya orta ölçekli platformlar için iki haftaya kadar uzatılabilecektir. Kararın platform çalışanının haklarını ihlal etmesi durumunda, platform tarafından gecikmesizin düzeltilmesi, bu mümkün değilse çalışana uygun bir tazminat ödemekle yükümlü tutulması da yapılan düzenlemeler arasında yer almaktadır. Söz konusu düzenlemeler platform üzerinden çalışan kişinin hukuki statüsüne bakılmaksızın tüm platform çalışanları hakkında uygulanacaktır (m. 10)⁷⁸⁴.

Öte yandan öğretilerde düzenlemenin akademik literatürde kapsamlı olarak incelenen bir konu olmasına rağmen algoritmik ayrımcılığı açıkça düzenlememesi eleştirilmektedir⁷⁸⁵. Kanımızca, düzenlemede açıkça yer verilmiş olmasa da platform çalışanının haklarının ihlal edilmesi ile kastedilenler arasında ayrımcılık yasaklarının ihlali de yer almaktadır. Bu itibarla, açıkça vurgulanmamış olsa da çalışanlara bu tür kararlara itiraz hakkı tanınması önemli bir adım olarak görülmelidir.

Belirtmek gerekir ki, Tasarıda platformlar taraflar arasında bir uyuşmazlık çıkması durumunda uyuşmazlığı çözmeye yetkili mahkeme veya diğer otoritelere de istenen bilgi ve belgeleri sunmakla yükümlü kılınmıştır. Bu kapsamda ulusal mahkemelerin, platformlardan gizli nitelikteki belgeleri de isteyebilecekleri düzenlenerek özellikle algoritmaların ticari sır olarak gizli tutulmasının önüne geçmek amaçlanmıştır⁷⁸⁶. Ancak, bu durumda mahkemenin bilginin ifşa olmaması için gerekli tedbirleri almakla yükümlü olduğu düzenlenerek, platformların bu nedenle ticari bir zarar görmeleri engellenmek istenmiştir (m. 16). Bu sayede, hem algoritmaların platform çalışanlarının çalışma koşullarına etkisi mahkemeler tarafından daha doğru

⁷⁸⁴ Bunun dışında, Tasarı m. 13 uyarınca, üye devletler, platform çalışanlarının, Tasarıda düzenlenen haklarının ihlal edilmesi durumunda etkili ve tarafsız uyuşmazlık çözüm yöntemlerine başvurabilmelerini ve tazminat da dahil olmak üzere etkili ihlalin giderilmesini isteme hakkına sahip olmalarını sağlayacak düzenlemeleri yapmakla yükümlüdür.

⁷⁸⁵ De Stefano, Directive, s. 6.

⁷⁸⁶ European Commission, Proposal, s. 18.

bir biçimde değerlendirilebilecek hem platformlar ticari sırlarının ifşa olmasına karşı korunacaklardır.

5.2.3.5. Platform Çalışanlarına İtibar Profillerini Taşıma Hakkı Tanınması

Platformlar tarafından oluşturulan itibar profilleri çalışanlara önerilecek işlerin, ödenecek ücretin, verilecek ek teşviklerin belirlenmesinde başvuru alan temel araçlardan biridir. Dijital platform çalışanlarının platform üzerinden iş alma kapasitelerini belirleyen bu profiller, başka bir platforma transfer edilememektedir. Bu nedenle, platform çalışanları kâğıt üzerinde rakip platformlar üzerinden çalışmakta serbest olsalar da fiilen aynı platform üzerinden çalışarak profillerini öne çıkarmaya çabalamaktadır. Görünüşte farklı platformlar üzerinden çalışarak işletmesel riski dağıtabilecek olmaları nedeniyle bağımsız çalışan oldukları ileri sürülen; ancak fiilen aynı platform üzerinden çalışmaya zorlanan bu kişiler, profillerinin başka platforma transfer edilememesi nedeniyle platforma ekonomik olarak bağımlı hale gelmektedir⁷⁸⁷. Bu sebeple platform çalışanlarının korunması için ileri sürülen çözümlerden biri bu kişilere itibar profillerini taşıma hakkı tanınması yönündedir⁷⁸⁸. Zira bu halde, platform çalışanları kolayca bir platformdan diğerine geçebilecek, komisyon oranlarını arttıran veya çalışma şartlarını ağırlaştıran platformları terk edebilecek, gerçekten bağımsız ve karar alma özgürlüğüne sahip kişiler olacaklardır⁷⁸⁹.

15 Haziran 2017 tarihli İş Birlikçi Ekonomiye İlişkin Avrupa Gündemi Hakkında Avrupa Parlamentosu İlke Kararı'nda da platform çalışanlarının, dijital pazar değerini oluşturan derecelendirme ve incelemelerin taşınabilirliğinden yararlanabilmelerinin, farklı platformlara derecelendirme ve incelemelerin aktarılabilirliği ve birikimini kolaylaştırmanın ve aynı zamanda veri koruma kurallarına uymanın önemi vurgulanmıştır⁷⁹⁰. Avrupa Komisyonu tarafından platform

⁷⁸⁷ Billarant, p. 1254. Aloisi/Potocka-Sionek, s. 34.

⁷⁸⁸ Ingraio, s. 104. Spitko, s. 1283. Prassl, s. 112. Tolu Yılmaz, s. 150.

⁷⁸⁹ Prassl, s. 112. Bununla birlikte öğretide isabetli olarak, itibar profillerinin taşınabilmesi halinde bu profillerinin güvenilirliğinin azalacağı da ifade edilmektedir. Zira çalışanın önceden çalıştığı platform ile profilini taşıdığı platformun çok farklı sektörlerde faaliyet gösteren iki platform olması her zaman ihtimal dahilindedir. Örneğin, bir *Uber* sürücüsünün yüksek puanlı profili onun iyi bir şoför olduğunu gösterdiği halde, *TaskRabbit* üzerinden tesisatçı olarak çalışmaya başlaması durumunda pek bir anlam ifade etmeyecektir. Bu nedenle, itibar profillerinin bir platformdan diğerine taşınabilmesi, kullanıcılar için yanıltıcı olabilir. Spitko, s. 1283.

⁷⁹⁰ European Parliament resolution of 15 June 2017 on a European Agenda for the collaborative economy, 2017/2003(INI), 2018/C 331/18. (Eur-lex) E.T. 20.09.2020

çalışmalarının düzenlenmesi amacıyla sosyal taraflara danışıldıktan sonra sunulan 2021 yılı raporunda da veri taşınabilirliği hakkının etkin kullanımının artırılması ve derecelendirme verilerinin taşınabilirliğinin sağlanması, çıkarılacak Direktif'te yer verilmesi düşünülen konular arasında sayılmıştır⁷⁹¹. Ancak Direktif tasarısında bu konuda bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bunun nedeni, veri taşınabilirliğine yönelik bir sistem oluşturma'nın oldukça maliyetli olması ve özellikle küçük işletmeler için bunun orantısız bir yükümlülük olacağının düşünülmesi olarak açıklanmaktadır⁷⁹².

Fransız İş Kanunu'nun L. 7342-7 maddesinde ise bu konuda özel bir düzenleme yapılmıştır. Düzenleme uyarınca bağımsız çalışan statüsünde olan platform çalışanlarının, kimliklerinin tespit edilmesine izin veren ve platform dahilindeki faaliyetleriyle ilişkili olan verilere erişim hakkı bulunmaktadır. Ayrıca çalışanlar, bu verileri yapılandırılmış bir formatta alma ve aktarma hakkına sahiptir. Bu verilerin kapsamı ve verilere erişme, kopyasını alma ve bunları aktarma yöntemleri ise çıkarılacak bir kararname ile belirlenecektir. Ancak söz konusu kararname henüz çıkarılmamıştır.

5.2.3.6. Platform Çalışanlarının Ücret Hakkına İlişkin Güvenceler Getirilmesi

5.2.3.6.1. Asgari Ücret Hakkı

Anayasa m. 55 hükmüne dayanarak devlet tarafından piyasaya yapılan müdahalelerden biri olan asgari ücret, toplumdaki gelir dağılımının belli bir seviyede olmasına hizmet etmektedir⁷⁹³. Asgari ücret hakkından iş sözleşmesi ile çalışan tüm işçiler faydalanmakta iken, bağımsız çalışan kişiler bu haktan yararlanamamaktadırlar. Oysa platform çalışanları, platform ekonomisinin rekabetçi doğası sebebiyle çoğu kez asgari ücretin altında ücretlerle çalışmaktadırlar. Zira platforma kaydolmanın ve platformdan ayrılmanın çok kolay olması, sınırlı sayıdaki işler için çok sayıda çalışanın birbiriyle yarışması ve platformların ödenecek ücretlere asgari bir sınır getirmemesi ücretlerin tamamen rekabetçi piyasanın arz ve talep yasalarına terk edilmesine yol açmış, bunun sonucunda ücretlerde dibe doğru yarış gündeme

⁷⁹¹ European Commission, Platform Work, s. 83.

⁷⁹² Aloisi/Potocka-Sionek, s. 35. European Commission, Impact Assessment, s. 46.

⁷⁹³ Erol, s. 49. AY m. 55 "... Devlet çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır" biçimindedir.

getirmiştir⁷⁹⁴. Nitekim ILO tarafından yapılan araştırmalar platform çalışanlarının asgari ücretten az kazandıklarını ortaya koymaktadır⁷⁹⁵. Öte yandan, platform çalışanlarının hukuki statülerinden bağımsız olarak asgari ücret hakkından yararlandırılmaları yönünde bir düzenlemenin serbest piyasa ekonomisine ciddi bir müdahale olacağı açıktır. Bu nedenle tüm platform çalışanları hakkında asgari ücrete ilişkin düzenlemelerin uygulanmasına şüpheyle yaklaşmak gerekmektedir⁷⁹⁶.

Bununla birlikte, öğretilerde bir görüş, hayatını kazanmak için bir kişiye bağımlı olarak çalışmak zorunda kalanlara tam koruma sağlarken, aynı amaçla kendi iş organizasyonuna yatırım yapanları koruma dışında bırakmak yönündeki anlayışın seksenli yıllardan beri geçerliliğini yitirdiğini, gelinen noktada platform çalışanları da dahil olmak üzere çok sayıda bağımsız çalışanın işçilerden dahi daha zayıf ve korunmaya muhtaç durumda olduğunu, bağımsız çalışmanın bir tercihten ziyade iş sözleşmesiyle çalışacakları düzenli bir iş bulamayan kişilerin, özellikle de engelliler, gençler veya göçmenler gibi dezavantajlı grupların zorunlu olarak başvurdukları bir yol olduğunu ileri sürmekte ve iş görme ediminin kişisel olarak ifa edildiği kişisel çalışma ilişkilerinin (*personal work relations*) tamamında (bu kapsamda platform çalışmalarında) asgari ücrete ilişkin kuralların uygulanması gerektiğini savunmaktadır. Buna göre, asgari ücrete ilişkin sınırlamaların başkası adına ve hesabına şahsen bir iş veya hizmet gören herkes için getirilmesi çalışan yoksulluğunun azalması ve insan onurunun korunması için de gereklidir. Zira bu kişilerin asgari ücret hakkından yararlandırılmaları bir yandan elde edilen kazancın platformlar ve çalışanlar arasında daha hakkaniyetli bir şekilde paylaşılmasını, diğer yandan platform şirketleri ile geleneksel şirketler arasındaki rekabetin daha adil olmasını sağlayacaktır⁷⁹⁷.

⁷⁹⁴ Prassl, s. 59. Kirven, s. 263.

⁷⁹⁵ Berg, s. 557. Berg, ILO, s. 11. Ulaşılabildiğimiz kadarıyla Türkiye’de platform çalışanlarının ücretlerine yönelik istatistiki bir araştırma bulunmamaktadır.

⁷⁹⁶ Öğretilerde ileri sürülen bir görüşe göre, platform çalışanları hakkında asgari ücret ve fazla çalışma ücretine ilişkin düzenlemelerin uygulanması mümkün değildir. Zira aynı anda birkaç platform üzerinden çevrim içi olabildiklerinden, bu kişilerin çalışma sürelerini herhangi bir platforma hassettiklerini söylemek kavramsal olarak imkânsızdır. Harris/Krueger, s. 13-21. Aynı görüşte bkz. Kirven, s. 275. Aksi görüş ise, platform çalışanlarının çalışma saatlerini takip etmede bir güçlük bulunmadığını, aksine platformların GPS, kullanıcı değerlendirmeleri, bilgisayarda programın açık olduğu süreyi ve işlem yapıldığı süreyi ölçen yazılımlar gibi araçlarla hem çalışanlar hem de kullanıcılardan geçmişte benzeri görülmemiş ölçekte veri topladıklarını ve çalışanların bir işe ne kadar zaman ayırdıklarını ölçebilecek yeterlilikte olduklarını ileri sürmektedir. Cherry/Aloisi, *Dependant Contractors*, s. 679.

⁷⁹⁷ Menegetti, s. 68-79.

Öğretide *Cavallini* de platform çalışanlarının yarı bağımlı çalışan olarak kabul edilmesinin kendiliğinden bu kişilerin ihtiyaç duydukları yeterli korumanın sağlandığı anlamına gelmeyeceğini ifade etmektedir. Nitekim, ara kategorinin bulunduğu ülkelerde bazı platformlar bugün çalışanlarını bu kategoride tanımlamaktadır⁷⁹⁸. Buna karşılık, ara kategoride yer alan kişiler asgari ücret hakkını haiz olmadıklarından, platformlar tarafından çalışanlara asgari ücretin altında ödeme yapılmaya devam edilmektedir⁷⁹⁹. *Andoyan*'a göre de konum tabanlı platform çalışanlarının korunması için yapılması gereken, bu kişilerin ücretlerine saatlik ücrete göre belirlenen asgari bir sınır getirilmesidir. Örneğin bir *Uber* sürücüsünün trafiğin sıkışık olması vb. kendi kusuru dışındaki nedenlerle bir yolculuktan elde ettiği ücretin, belirlenen saatlik asgari ücretten düşük olması halinde aradaki fark platform tarafından karşılanmalıdır⁸⁰⁰.

Öğretide, bağımsız çalışan kişilerin asgari kazançlarına yönelik bir düzenleme yapılması ya da en azından bu kişilerin toplu pazarlık yoluyla ücretlerini belirlemelerine imkân tanınmasının, sosyal güvenlik kurumlarının sık sık yaşadığı darboğazların önlenmesi için de gerekli olduğu ifade edilmektedir. Zira hayatlarını idame ettirmek için yeterli kazancı elde edemeyen çalışanlar gelirlerinin düşüklüğü nedeniyle sosyal sigorta şemsiyesinin dışında yer almaktadır. Bu nedenle Devlet'in prim gelirleri de azalmakta ve hatta Devlet söz konusu kişilere birtakım sosyal yardımlarda bulunmak zorunda kalmaktadır⁸⁰¹.

Öğretide ileri sürülen bu gelişmelere uygun olarak, İtalya'da 101/2019 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'yle, platform üzerinden bisiklet veya motorlu araçla teslimat yapan *bağımsız çalışan statüsündeki* kuryelere yönelik birtakım düzenlemeler getirilmiştir⁸⁰². Söz konusu KHK, 2019 yılının Kasım ayında 128/2019 sayılı Kanun'la yasalaşmıştır⁸⁰³. Düzenleme uyarınca kuryelerin ücreti, platformun modeli ve çalışma koşulları dikkate alınarak toplu pazarlık yoluyla belirlenebilecek, bu yapılırken karşılaştırılabilir sektörlerde toplu pazarlık yoluyla veya ulusal düzeyde belirlenen

⁷⁹⁸ Bu örnekler için bkz. 2. Bölüm, 2.2.

⁷⁹⁹ Gionata Cavallini, "The Classification of Crowdwork and Work by Platforms: Alternatives and Implications", *Working in Digital and Smart Organizations*, 2018, s. 116.

⁸⁰⁰ *Andoyan*, s. 168.

⁸⁰¹ ILO, *Platforms*, s. 234. Erdut, s. 52.

⁸⁰² Decreto-Legge 3 settembre 2019, n. 101 Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali, GU Serie Generale n. 207 del 04-09-2019. European Commission, *Platform Work*, s. 62.

⁸⁰³ Aloisi, *Platform Work*, s. 8.

asgari ücret dikkate alınacaktır⁸⁰⁴. Keza, Hollanda’da da kendisi işçi çalıştırmayan bağımsız çalışanlar için asgari ücrete ilişkin kuralların uygulanması veya bu kişilere kolektif olarak bir asgari ücret tarifesi belirleme yetkisinin verilmesine dair kanun teklifi sunulmuştur⁸⁰⁵.

Gerçekten de gelinen noktada, bağımsız çalışanların işçilerden daha az kazandıkları bir düzene geçildiği gözlemlenmektedir. Türkiye konusunda bir veriye ulaşamamış olsak da *Menegatti*’nin makalesinden edindiğimiz bilgiye göre, İtalya İstatistik Kurumu’nun 2016 yılı verilerine göre bağımsız çalışanların ortalama gelir düzeyi iş sözleşmesiyle çalışanlardan daha düşük kalmaktadır⁸⁰⁶. Bu durum karşısında, alım gücünün ve piyasanın korunması için de asgari ücretin iş görme ediminin kişisel olarak ifa edildiği çalışma ilişkilerinde uygulanması dikkate değer bir öneri haline gelmektedir. Bununla birlikte, bu konuda ülkemiz açısından bir sonuca varabilmek için elimizde ne yeterli veri vardır ne de disiplinler arası bir araştırmayı gerektiren böyle bir konuya tek başına cevap verebilmemiz mümkündür. Ancak ülkemizde de bağımsız çalışmaların giderek arttığı görülmekte ve bu durum bu tür araştırmaların yapılmasını gerekli kılmaktadır.

Platform çalışanlarının bağımlı veya bağımsız çalışmaları fark etmeksizin, yeterli gelir elde etmelerinin sağlanması, özelde bu kişilerin alım gücünün ve genelde toplumun refahının korunması için gereklidir. Ancak bunun için öncelikle yapılması gerekenin, platform çalışanlarının hukuki statülerinin doğru bir biçimde belirlenmesi olduğu kanaatindeyiz. Zira ancak bu belirlemeden ve bağımsız çalışanların gelir düzeylerine ilişkin istatistiki çalışmalar yapıldıktan sonra böyle bir ihtiyacın olup olmadığı anlaşılabilecektir. Öte yandan, her ne kadar bağımsız çalışanların taraf

⁸⁰⁴ European Commission, s. 215. Aloisi, Platform Work, s. 9. Ayrıca, taraflar arasında imzalanan toplu sözleşme uyarınca gece çalışmaları, hafta sonu ve tatil günleri ile elverişsiz hava koşullarında yapılan çalışmalar karşılığında ücretin en az %10 arttırılması gerekmektedir. Düzenlemeyle çalışanlara platform üzerinden gelen çağrılar reddetmeleri nedeniyle herhangi bir yaptırım uygulanması da yasaklanmaktadır. Bunlar dışında düzenlemede yer verilen konular; kuryelerin hastalık, doğum gibi çeşitli riskleri içerisine alacak şekilde sosyal güvenliklerinin sağlanması, kişisel verilerinin korunması ve ayrımcılık yasaklarına karşı yeterli bir korumanın sağlanmasıdır. Platform economy initiatives, Social protection for self-employed delivery platform workers; <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/social-protection-for-self-employed-delivery-platform-workers> E.T. 07.11.2021.

⁸⁰⁵ OECD, Regulation 4.0, s. 147. Amber Van Der Graaf, “Industrial relations and social dialogue Netherlands: Latest developments in working life Q4 2019”, **Eurofound**, 16 March 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2020/netherlands-latest-developments-in-working-life-q4-2019> E. T. 08.10.2022.

⁸⁰⁶ Menegatti, s. 79.

oldukları iş görme sözleşmelerinde ücret, taraflarca serbestçe belirleniyor olsa da bu kişilerin edimleri arasında aşırı bir oransızlık olması halinde TBK m. 28’de düzenlenen aşırı yararlanma hükümlerinin uygulanmasının mümkün olduğu da gözden kaçırılmamalıdır⁸⁰⁷.

5.2.3.6.2. Ücretin Ulusal Kur Üzerinden, Nakden ve Düzenli Aralıklarla Ödenmesinin Zorunlu Tutulması

Platform çalışanlarının hukuki statüleri fark etmeksizin, ücret haklarının garanti altına alınması için yapılabilecek düzenlemelerden bir diğeri, ücretin ulusal para ile ödenmesinin zorunlu tutulmasıdır. Özellikle web tabanlı platform çalışmalarında ücret yabancı para olarak ödenmekte ve ücretin ulusal paraya çevrilmesi için yapılan giderlere (*currency conversion fee*) çalışanlar katlanmaktadır. Bu durum çalışanların eline geçen net ücreti azaltmaktadır. Bu nedenle, ücretin ulusal kur üzerinden ödenmesi yönünde bir düzenleme yapılmasının platform çalışanlarının ücret hakkının korunması için gerekli olduğu ifade edilmektedir⁸⁰⁸.

Bunun yanında, bazı platformlar ücretin hediye kuponuyla ödenmesi gibi yollara başvurmakta ve çalışanlar kazandıkları ücreti platformun alışveriş sitesinde harcamak zorunda kalmaktadır. Uluslararası çalışma hukukunda, hukukumuzda da olduğu gibi, işçilerin ücretinin nakden ödenmesi zorunludur. Nitekim 95 sayılı Ücretlerin Korunması Sözleşmesi⁸⁰⁹ m. 3 uyarınca “*Nakit olarak ödenmesi gereken ücretler, münhasıran tedavülü mecburi olan para ile ödenecek ve emre muharrer senetle, bono ile, kuponla veya tedavülü mecburi parayı temsil ettiği iddia olunan diğer herhangi bir şekilde ödeme yasak edilecektir. Ücretlerin bir banka üzerine çekilen çekle yahut posta çeki veya havalesiyle tediyesi teamülden olduğu veya özel vaziyetler dolayısıyla zaruri bulunduğu veya bir kollektif mukavele veya hakem kararıyla bu şekillerde ödemenin derpiş edildiği yahut bunların hiçbirisi mevcut bulunmadığı takdirde ilgili işçi rıza gösterdiği hallerde, yetkili makam, ücretin, sözü edilen şekillerde ödenmesine*

⁸⁰⁷ Düzenleme “Bir sözleşmede karşılıklı edimler arasında açık bir oransızlık varsa, bu oransızlık, zarar görenin zor durumda kalmasından veya düşüncesizliğinden ya da deneyimsizliğinden yararlanılmak suretiyle gerçekleştirildiği takdirde, zarar gören, durumun özelliğine göre ya sözleşme ile bağlı olmadığını diğer tarafa bildirerek ediminin geri verilmesini ya da sözleşmeye bağlı kalarak edimler arasındaki oransızlığın giderilmesini isteyebilir. Zarar gören bu hakkını, düşüncesizlik veya deneyimsizliğini öğrendiği; zor durumda kalmada ise, bu durumun ortadan kalktığı tarihten başlayarak bir yıl ve her hâlde sözleşmenin kurulduğu tarihten başlayarak beş yıl içinde kullanabilir” biçimindedir.

⁸⁰⁸ ILO, Platforms, s. 158.

⁸⁰⁹ 95 sayılı Ücretlerin Korunması Sözleşmesi, ILO Kabul tarihi: 8 Hairen 1949, Türkiye’de Yürürlüğe Girdiği Tarih: 29 Mart 1961, Resmi Gazete Yayın Tarih ve Sayısı: 28.10.1960/10641.

müsaade veya hükmedilebilir”, yine m. 6. uyarınca, “*İşçinin, ücreti dilediği gibi kullanma hürriyetini işverenin her ne suretle olursa olsun tahdit edilmesi yasaktır.*” Ne var ki bu düzenlemeler, işçi olarak çalışan platform çalışanları için geçerlidir. Bağımsız çalışan platform çalışanlarına ödemenin ne şekilde yapılacağı noktasında ise taraf iradeleri belirleyici rol oynamaktadır. Bu durum karşısında, ILO tarafından benzer düzenlemelerin bağımsız platform çalışanları hakkında da getirilebileceği ifade edilmektedir. Buna göre, kuponla, senet vb. yollarla ücret ödenmesinin yasaklanması ve ücretin çalışanın yerleşim yerinin bulunduğu ülkenin ulusal parası üzerinden ödenmesinin zorunlu tutulması, platform çalışanlarına hukuki statülerinden bağımsız olarak tanınabilecek haklar arasında yer almaktadır⁸¹⁰.

Platform çalışanlarının ücretlerinin korunması için getirilen bir diğer öneri, ücretin belli aralıklarla ödenmesinin ve sözleşmenin sona ermesi halinde çalışana ücretinin tam olarak ödenmesinin zorunlu tutulmasıdır. ILO tarafından platform çalışmaları konusunda hazırlanan bir Raporda, ücretin ödenmesine ilişkin kuralların hukuki statülerine bakılmaksızın tüm platform çalışanları hakkında uygulanması, bu kişilerin yasal güvenceye kavuşturulmasında öne sürülen öneriler arasında yer almıştır⁸¹¹. Buna göre 95 sayılı ILO Sözleşmesi m. 12’ye benzer bir düzenleme platform çalışanları için de getirilebilecektir⁸¹².

Bizce öncelikle yapılması gereken platform çalışanlarının hukuki statülerinin doğru bir biçimde belirlenmesidir. İleride ele alacağımız üzere, ancak platform üzerinden işçi olarak kişiler doğru kriterlerle tespit edilerek bağımsız çalışanlardan ayırt edildikten sonra, gerçekten bağımsız çalışan statüsünde olan kişilerin platformla yaptıkları sözleşmeye müdahale etme gereği olup olmadığı değendirilebilecektir. Bu nedenle, hukuki statü noktasındaki belirsizlik giderilmeden tüm platform çalışanlarına

⁸¹⁰ ILO, Platforms, s. 207.

⁸¹¹ ILO, Platforms, s. 207.

⁸¹² Söz konusu düzenleme uyarınca “*Ücret muntazaman fasılalarla ödenecektir. Ücretin muntazaman fasılalarla ödenmesini sağlayan tatmin edici başka usuller mevcut olması hâli hariç, ücretin hangi fasılalarla ödenmesi lazım geldiği, milli mevzuatla tayin veya bir kollektif mukavele veyahut bir hakem kararı ile tesbit edilecektir. İş akdi sona erdiği zaman, borçlanılmış olan ücretin tamamı, milli mevzuata veya bir kollektif mukaveleye veyahut bir hakem kararına uygun olarak ödenecektir. Bu yolda bir mevzuat, veya kollektif mukavele veyahut hakem kararı mevcut değil ise, ödeme, mukavele hükümleri göz önünde tutularak makul bir mühlet içinde yapılacaktır.*”

işçi ücretleri için getirilen güvenceleri getirmek ölçüsüz bir müdahale olma riski taşımaktadır⁸¹³.

5.2.3.7. Platform Çalışanlarının Çalışma ve Dinlenme Sürelerinin Düzenlenmesi

Dijital iş platformları çalışanlara bir yandan yeni iş imkânları sunarken, diğer yandan çalışma ve dinlenme süreleri arasındaki sınırı bulanıklaştırarak çalışma süresi kavramını çalışanlar aleyhine değiştirmektedir⁸¹⁴. Zira dijital platform çalışanları işçi olarak kabul edilmediklerinden, iş kanunlarında düzenlenen azami ve asgari çalışma süreleri ile farazi çalışma sürelerine ilişkin kurallar bu kişiler hakkında uygulanmamakta; örneğin işçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler çalışma süresinden sayıldığı halde, kargo, taşımacılık vb. sektörlerde faaliyet gösteren platform çalışanlarına taşınacak eşyayı veya yolcuyu almak için yolda harcadıkları süreler karşılığında herhangi bir ücret ödenmemektedir. Bu kişiler yalnızca fiilen çalıştıkları zamanlarda ücrete hak kazanmaktadır. Diğer bir ifadeyle yolcu veya kargoyu bulunduğu yerden almak için yapılan çalışmanın maliyetine çalışanlar katlanmaktadır⁸¹⁵.

Fiilen üretken olunmayan zamanlar için ücret ödenmemesi, platformlar lehine iş gücü maliyetlerini azaltarak platformların hizmet bedellerini kullanıcılar bakımından kârlı ve cazip kılmaktadır. Bu sayede platformlar geleneksel şirketlere kıyasla aynı hizmeti daha ucuza sunabilmektedir⁸¹⁶. Örneğin, ILO tarafından yapılan bir araştırmaya göre AMT çalışanlarının platform üzerinden çalışarak geçirdikleri haftalık ortalama süre 28.4 saattir. Ancak çalışanlar 21.8 saatlik çalışmaları karşılığı ücrete hak kazanırken; platform başında harcadıkları 6.6 saati karşılığında ücret ödenmeyen arama ve hazırlık işlerine ayırmaktadır. Bu süre, çalışanların çalıştıkları her saatin 18 dakikasına denk gelmektedir⁸¹⁷. ILO tarafından dijital platform tabanlı çalışmalar hakkında yayınlanan diğer bir rapoda da web tabanlı platformlar üzerinden çalışan

⁸¹³ Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 5.2.3.6.

⁸¹⁴ De Stefano/Aloisi, s. 7. Countouris, Algorithms, s. 95. Ratti, s. 479.

⁸¹⁵ Platform çalışanlarının çalışma süreleri konusunda yapılan araştırmalar, konum tabanlı platformlarda çalışma saatlerinin ülkeden ülkeye değişmekle birlikte teslimat platformlarında haftada ortalama 59, ulaşım platformlarında ise ortalama 65 saat olduğunu göstermekte ve çalışanların yaklaşık %40'ı haftanın yedi günü çalışmaktadır. ILO, Platforms, s. 168.

⁸¹⁶ Menegatti, s. 68.

⁸¹⁷ Berg, s. 557. Berg, ILO, s. 11.

kişilerin ortalama gelirinin saatte 4.9 USD olduğu; fakat karşılığında ücret ödenmeyen iş arama, hazırlık vb. süreler hesaba katıldığında bu miktarın saatlik 3.4 USD'ye düştüğü ifade edilmiştir⁸¹⁸. Raporla göre, platform çalışanlarının çalıştıkları her saatin mikro iş platformlarında 20 dakikası, makro iş platformlarında 23 dakikası karşılığında ücret ödenmektedir⁸¹⁹. Bu itibarla, fiili ve farazi çalışma sürelerine ilişkin kuralların platform çalışanları bakımından uygulanması yalnızca bu kişilerin değil, piyasanın korunması için de gereklilik arz etmektedir. Bunun yanında web tabanlı platformlar üzerinden verilen işlerde genelde ABD saati esas alındığından Asya ve Afrika'da, dolayısıyla Türkiye'de bulunan çalışanların bu işleri alabilmek ve zamanında teslim edebilmek için gece çalışmaları gerekmekte ve bu kişiler hakkında gece çalışmalarına ilişkin düzenlemelerin uygulanması gerekip gerekmediği tartışılmaktadır⁸²⁰.

Öğretide ileri sürülen bir görüş, çalışma sürelerine ilişkin kuralların platform çalışanları bakımından uygulanmasının platform tabanlı çalışma ilişkisinin özellikleri düşünüldüğünde çalışanların aleyhine bir sonuç doğurabileceği yönündedir. Buna göre, çalışanların belirli bir saatin ötesinde çalışmalarını yasaklama amacını taşıyan bu kısıtlamalar, çalışanların platform üzerinden yeterli kazanç elde edememeleri, kazançlarının çoğunun komisyon olarak kesilmesi veya yüksek ücretli işlerin çalışanlara önerilmemesi ile sonuçlanabilecektir. Bu görüşe göre, çalışanların platform üzerinden yapılan iş sayılarına bağlı olarak iş eşleştirmeleri yapılmakta ve platform üzerinden görülen iş sayısı arttıkça platformun aldığı komisyon oranı azalmaktadır⁸²¹. Kanımızca bu görüşe katılmak mümkün değildir. Zira çalışma sürelerine ilişkin kısıtlamaların platform çalışanları bakımından uygulanması durumunda, bu kurallar bütün platform çalışanları bakımından eşit olarak uygulanacaktır. Dolayısıyla, bir çalışanın yasal olarak getirilen sınırlamaların üstünde çalışarak, kendisine diğer çalışanlara sunulan işlere kıyasla daha iyi işlerin sunulmasını sağlama gibi bir imkân olmayacaktır.

Öğretide ileri sürülen diğer bir görüşe göre, platform çalışanlarının çalışma sürelerine bir sınırlama getirilmesi gerekse de bu sınırlamanın işçiler için öngörülen azami çalışma süresiyle aynı olması şart değildir. Bu görüş uyarınca, platform

⁸¹⁸ ILO, Platforms, s. 155.

⁸¹⁹ ILO, Platforms, s. 166.

⁸²⁰ ILO, Platforms, s. 168.

⁸²¹ De Stefano/Aloisi, s. 29.

çalışanlarının çalışma sürelerine ilişkin sınırın, işçiler için öngörülen yasal haftalık çalışma süresinin üzerinde belirlenmesi mümkündür. Örneğin, çalışma süresinin haftalık 40 saat olduğu ABD’de bir *Uber* sürücüsünün uygulamayı kullanma süresi, fazla çalışma ücretine hak kazanmaksızın haftalık 60 saatle sınırlanabilir. Bu durumda, haftalık 40 saatin üstünde çalışması halinde sürücüye fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekmeyecek, ancak sürücünün 60 saatin üstünde çalışması yasaklanabilecektir⁸²².

ILO da platform tabanlı çalışma ilişkisine ilişkin 2021 yılı Raporunda çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin mevzuatın kural olarak işçiler hakkında uygulanabilir olduğunu belirtmekle birlikte, bağımsız çalışan kişilerin çalışma sürelerine yönelik bir müdahalenin bazı durumlarda haklı görülebileceğini ifade etmektedir. Rapora göre, çalışma ve dinlenme süreleri doğrudan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir konudur. İş sağlığı ve güvenliği ise istihdam statüsüne bakılmaksızın tüm çalışanların yararlanması gereken temel bir hak niteliği taşımaktadır. Bu bağlamda devletler, işçilerin çalışma sürelerine yönelik müdahale düzeyinde olmasa da bağımsız çalışan kişilerin çalışma ve dinlenme sürelerine yönelik düzenleme yapabilmelilerdir⁸²³. Kanımızca, ücret konusunda olduğu gibi çalışma süreleri konusunda da bir düzenleme gerekip gerekmediği ancak platform çalışanlarının hukuki statüleri doğru bir biçimde belirlendikten sonra tespit edilebilecektir. Bu nedenle öncelikli olarak yapılması gereken; iş mevzuatını bağımsız çalışmaları da kapsama alacak biçimde genişletmek değil, işçi statüsünü doğru bir biçimde belirlemektir.

5.2.3.8. Platformların Araç ve Malzeme Sağlama Borcunun Düzenlenmesi

Platform çalışanlarının korunması için yapılabilecek düzenlemelerden bir diğeri, platform üzerinden görülen işe ilişkin araç ve malzemeler ile diğer masrafların çalışanlar tarafından sağlanması halinde, bu masrafların bedeline nihai olarak kimin katlanacağını belirlenmesidir. Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, çalışanların işin ifası için yaptıkları harcamalardan platformların sorumlu tutulması gerekmektedir. Buna göre, taraflar arasındaki menfaat dengesinin korunması için platformlar çalışanların işin görülmesi için yaptıkları harcamalardan sorumlu tutulmalı; ancak sosyal sigorta primi, gelir vergisi ile sağlık sigortalarından sorumlu olmamalıdır⁸²⁴.

⁸²² Andoyan, s. 168.

⁸²³ ILO, Platforms, s. 210.

⁸²⁴ Andoyan, s. 168.

Örneğin, *Uber* sürücülerin yakıt, köprü geçiş ücreti, araç sigortası gibi masraflarını üstlenmeli, fakat çalışanlar kendi sosyal sigorta primlerini kendileri ödemelidir⁸²⁵.

Bu kapsamda Bolonya’da yerel yönetimi tarafından “*Dijital Çalışanların Temel Haklarına Dair Şart*” adında bir düzenleme yapılmıştır. Daha evvel de açıkladığımız üzere uyulması tamamen ihtiyari olan bu düzenlemede yer verilen koşulları taşıyan platformlara yerel vergilerde birtakım indirimler tanınmıştır. İş araçlarının bakım giderlerinin platform tarafından karşılanması da bu koşullar arasında sayılmaktadır⁸²⁶.

5.2.3.9. Ara Değerlendirme

Platform çalışanlarının korunmasında en önemli adım bu kişilerin hukuki statülerinin doğru bir biçimde belirlenmesidir. Ancak bu başarıldıktan sonra, bağımsız platform çalışanlarının halen ücret ve çalışma süreleri konusunda korunmaya muhtaç olup olmadıkları anlaşılabilecektir. Bu yapılmadan önce, hukuki statülerine bakılmaksızın tüm platform çalışanlarına asgari ücret hakkı tanımak, ücretin ödenme şekline ve süresine yönelik kurallar getirmek, çalışma sürelerini iş ilişkilerinde olduğu gibi sınırlandırmak yönündeki düzenlemeler platform şirketlerine hakkaniyete aykırı derece yükümlülük getirerek şirketleri bu alana yatırım yapmaktan alıkoyabileceği gibi gerekli de olmayabilir. Halen gelişmekte olan bir sektör olduğu ve iş gücü piyasasındaki dönüşümün de henüz nihayete ermediği bu dönemde, tarafların sözleşme serbestisini sınırlandıran bu tür düzenlemeler için çok erkendir. Bu nedenle, platform çalışanlarının hukuki statülerinin tespitinde, ekonomik bağımlılık ve algoritmik yönetim araçlarının da dikkate alınarak, mümkün olduğu kadar geniş bir çalışan havuzunun işçi statüsünde değerlendirilmesinin daha isabetli olacağını düşünüyoruz.

Bununla birlikte, platformlar üzerinden ayrımcılığın ve çocuk işçiliğinin önlenmesi konusunda bağımlı-bağımsız çalışan ayrımı yapılmaması gerektiği kanaatindeyiz. Zira ayrımcılığın ve çocuk işçiliğinin önlenmesi, hem Anayasa’dan hem de taraf olduğumuz uluslararası sözleşmelerden doğan yükümlülüklerimiz arasında yer almakta; AY m. 10’da “*herkesin*” dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde

⁸²⁵ Andoyan, s. 168.

⁸²⁶ Borelli, s. 72. Loi, s. 346. European Commission, Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, VT/2018/032, Final Report, 13 March 2020, s. 104.

eşit olduğu; AY m. 50’de “küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak” korunacakları düzenlenmektedir. Bunun gibi, taraf olduğumuz 100 ve 111 sayılı Sözleşmelerde, ayrımcılığın önlenmesi konusunda bağımlı-bağımsız çalışan ayrımı yapılmamaktadır. Yine taraf olduğumuz 138 ve 182 sayılı Sözleşmelerde çocuk işçiliğinin önlenmesinde çocuğun bağımlı veya bağımsız çalışması açısından bir fark gözetilmemektedir. Zira ayrımcılık yasakları ve çocuk işçiliğinin önlenmesi uluslar üstü kabul görmüş değerlerdir. Bu nedenle, hukuki statülerine bakılmaksızın platform çalışanlarının ayrımcılığa karşı korunması ve platformlar üzerinden çocukların çalıştırılmasının önlenmesi konusundaki görüşlere katılıyoruz.

Bilgi edinme ve itiraz hakları konusunda karşılaştırmalı hukuk öğretisinde ileri sürülen görüşlere de katıldığımızı ifade etmek isteriz. Algoritmaların işleyişi, seçim ve atama kriterleri, profillemeye uygulamaları, izleme sistemleri, otomatik karar verme mekanizmaları ve kullanıcı değerlendirmeleri konusunda bilgi edinme ve itiraz hakkının, bağımlı çalışanlar kadar bağımsız çalışanlar bakımından da önemli olduğu kanaatindeyiz. Hatta, bir kimsenin bağımsız çalışan olarak kabul edilebilmesinin, ancak bu kişinin ticari kararlarını etkileyen konularda bilgi sahibi olması halinde söz konusu olabileceğini; aksi halde platform ile çalışan arasındaki bilgi ve güç asimetrisinin çalışanın platforma tabiyeti sonucunu doğuracağını düşünüyoruz. Bu sebeple, AB Platform Çalışmaları Hakkında Direktif Tasarısı’nda yer verilen bilgilendirme yükümlülüğünün, bazı verilerin işlenmesine ilişkin yasakların, algoritmaların insan denetim ve gözetimine tabi tutulması zorunluluğunun, algoritmik kararlara ve kullanıcı değerlendirmelerine itiraz hakkının, platform işçileri kadar platformlar üzerinden bağımsız çalışan kişiler hakkında da uygulanmasının yerinde olduğu görüşündeyiz.

6. KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA PLATFORM ÇALIŞANLARININ TOPLU PAZARLIK HAKKI

6.1. Genel Olarak

Karşılaştırmalı hukukta toplu pazarlık hakkının düzenlenmesinde iki temel sistem bulunmaktadır. Kamu görevlileri bir kenara bırakılacak olursa, ilk sistemde, toplu pazarlık hakkı yalnızca işçi statüsünde çalışan kişilere tanınmaktadır. Buna

Danimarka, Avusturya, Fransa, Belçika ve Türkiye gibi ülkeler örnek verilebilir⁸²⁷. İkinci sistemde ise, işçi yanında yarı bağımlı çalışanlar da toplu pazarlık hakkından yararlanmaktadır. Almanya, İspanya yarı bağımlı çalışan kişilere toplu sözleşme yapma hakkı tanıyan ülkeler arasındadır⁸²⁸. Bağımsız çalışanların ise, toplu pazarlık hakkı bulunmamaktadır. Zira bağımsız çalışanları temsil eden sendikalar tarafından toplu sözleşme imzalanması, rekabetin korunması hakkındaki düzenlemeler nedeniyle mümkün değildir⁸²⁹. Dolayısıyla, platform çalışanlarının bağımsız çalışan olarak kabul edilmeleri, onların rekabet hukukundan doğan sınırlamalara tabi olmaları anlamına gelmekte ve toplu sözleşme hakkından yararlanamamaları ile sonuçlanmaktadır. Platform ile pazarlık güçleri eşit olmayan bu kişilerin toplu sözleşme hakkından yararlanamamalarının taraflar arasındaki güç asimetrisini derinleştirdiği ise yadsınamaz bir gerçektir. Bu nedenle çalışmamızın bu bölümünde, bağımsız çalışanların toplu pazarlık hakkına ilişkin ABD ve AB'deki düzenlemeler ile platform çalışanlarına hukuki statülerinden bağımsız olarak toplu pazarlık hakkı tanınması yönündeki gelişmeler incelenecektir.

6.2. Amerika Birleşik Devletleri Hukuku Anti-Tröst Yasası'nın Platform Çalışanlarının Toplu Pazarlık Hakkına Etkisi

Amerika Birleşik Devletleri'nde Sherman Antitröst Kanunu'yla (*The Sherman Antitrust Act of 1890*), ulusal ya da uluslararası ticareti sınırlandıran her türlü sözleşme yasa dışı kabul edilmiştir⁸³⁰. Bu kuralın bir istisnasını Clayton Antitröst Kanunu'yla (*The Clayton Antitrust Act of 1914*) kabul edilen sendikaların iş ilişkileriyle ilgili

⁸²⁷ Loi, Collective Agreements, s. 29.

⁸²⁸ İspanya'da TRADE statüsündeki kişiler toplu pazarlık hakkını haizdir. 20/2007 sayılı Kanunun 13. maddesinde bu kişilere özgü bir toplu iş sözleşmesi biçimi olan mesleki çıkar sözleşmeleri (*professional interest agreements*) düzenlenmiştir. Düzenleme uyarınca mesleki çıkar sözleşmelerinin kişiler bakımından uygulama alanı, sözleşmeleri imzalayan sendikalara veya meslek örgütlerine üye olan ve sözleşme şartlarını açıkça kabul eden ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışanlarla sınırlıdır. Sözleşmede taraflar arasındaki faaliyetin yürütüleceği yer ve zaman ile faaliyetin diğer koşulları düzenlenmektedir. Sözleşme, kanunun emredici hükümlerine, özellikle rekabet kanununda yer alan sınırlamalara uygun olmak zorundadır. Mesleki çıkar sözleşmesinin diğer tarafı, ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışan kişinin işini gördüğü şirket olduğundan, sözleşmenin uygulama alanı bu şirketin kendisi veya kontrol ettiği grup şirketleri ile sınırlıdır. Sözleşmenin uygulama alanının bütün sektöre ve sözleşmenin tarafı olmayan kişilere genişletilmesi mümkün değildir. Cabeza, s. 94. Valdés Dal-Ré/Leclerc, s.296. Almanya'da ise, Alman Toplu Sözleşme Kanunu (*TVG*) § 12a hükmünde, bu Kanunun işçi benzer kişiler hakkında da uygulanacağı kabul edilmiştir. İşçi benzeri kişiler bu hakkı üye oldukları sendika veya meslek kuruluşları aracılığıyla kullanmaktadır.

⁸²⁹ Loi, Collective Agreements, s. 30. Tokol, s. 104.

⁸³⁰ Cevdet İlhan Günay, **Rekabet Hukuku Dersleri**, Yetkin Yayınları, Ankara 2014, s. 32. Nezir Furkan Kıran, **İşgücü Pazarında Rekabet Hukuku Uygulamaları**, Rekabet Kurumu Uzmanlık Tezleri Serisi No: 192, Ankara 2022, s. 5.

olarak işçilerin meşru çıkarlarını korumak amacıyla yaptıkları toplu iş sözleşmeleri oluşturmaktadır⁸³¹. Ancak bu istisna yalnızca işçi statüsünde çalışan kişileri temsil eden sendikalar için geçerlidir⁸³². *Columbia River Packers Assn., Inc. - Hinton* davasında da ABD Yüksek Mahkemesi, söz konusu istisnanın bağımsız çalışanları temsil eden kuruluşlar için geçerli olmadığına karar vermiştir⁸³³. Keza, Yüksek Mahkeme'nin *Hutcheson* kararıyla da sendikal faaliyetlerin kanuni istisna kapsamında değerlendirilmesi için sendikaların işçi olmayan herhangi bir grupta birlikte hareket etmemesi gerektiği kabul edilmiştir⁸³⁴. Sendikaların faaliyetlerine ciddi sınırlamalar getiren ve 1947 yılında kabul edilen Taft Harley Kanunu'yla (*The Taft-Hartley Act of 1947*) da bağımsız çalışanların, toplu iş hukukundan doğan hakları düzenleyen Ulusal Çalışma İlişkileri Kanunu'nun kapsamı dışında oldukları kabul edilmiştir⁸³⁵. Dolayısıyla, platform çalışanları bağımsız çalışan olarak kabul edildikleri takdirde Sherman Antitröst Kanunu'nda getirilen sınırlamalara tabi olmaktadır.

Bağımsız çalışan statüsünde olan platform çalışanlarının yürürlükteki hukuk bakımından toplu sözleşme hakları bulunmasa da olması gereken hukuk bakımından konu tartışmaya açıktır. Zira çoğu zaman platformlar tarafından belirlenen düşük ücretlerle çalışan, ücretlerini kendilerinin belirlemesi durumunda dahi sürekli olarak birbirleriyle rekabete ve ücretlerde dibe doğru yarışa zorlanan, gün geçtikçe artan iş gücü arzı nedeniyle düşük ücretler karşılığı çalışmaya razı olmak zorunda kalan ve platformdan elde ettikleri gelir dışında başka bir geliri bulunmayan bu kişilerin çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla bir araya gelmeleri halinde rekabeti ihlal ettiklerini söylemek zor görünmektedir. Bu nedenle, 14 Aralık 2015 tarihinde Seattle şehrinde

⁸³¹ Kennedy, s. 1022-1023. Anılan Kanunun 6. bölümünde insan emeğinin ticarete konu bir emtia ya da ürün olmadığı düzenlenmekte, ancak maddenin devamında insan emeğinin sermaye birikimiyle ve kâr elde etme amacıyla kurulan organizasyonlar açısından ticarete konu bir emtia ya da ürün olarak kabul edileceği hükmü yer almaktadır. Bu hükümle, işverenlerin kendi aralarında yaptıkları anlaşmalar açısından emeğin ticari ürün olarak kabul edilmesi, fakat işçi birlikleri ile işverenler arasında yapılan toplu sözleşmelerin rekabet hukuku dışında kabul edilmesi sağlanmıştır. Kıran, s. 6. Nitekim ABD Yüksek Mahkemesi de *Duplex* kararında Clayton Kanunu'nda yer verilen bu istisnanın yalnızca sendikaların hukuka uygun eylemlerini kapsadığını ifade etmiştir. *Duplex Printing Press Co. v. Deering*, 254 U.S. 443 (1921) <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/254/443/> E. T. 26.10.2022.

⁸³² Kennedy, s. 1024.

⁸³³ *Columbia River Packers Assn., Inc. v. Hinton*, 315 U.S. 143 (1942). <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/315/143/> E.T. 27.02.2021.

⁸³⁴ *United States v. Hutcheson*, 312 U.S. 219 (1941). <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/312/219/> E. T. 23.10.2022.

⁸³⁵ Van Den Bergh, *United States*, s. 134. Boyacı, s. 87.

sürücü koordinatörleri (*driver coordinator*)⁸³⁶ üzerinden bağımsız taşımacılık faaliyeti yürüten kişilere toplu pazarlık hakkı tanıyan bir Kararname (*Ordinance*) yayınlamıştır⁸³⁷. Anılan düzenleme ulaşım sektöründe faaliyet gösteren platform çalışanlarının da platformlarla toplu pazarlığa girişmelerine imkân tanımaktadır. Ne var ki, yürürlüğe girmesinin hemen ardından, ABD Ticaret Odası (*US Chamber of Commerce*) ile *Uber* ve *Lyft* platformları Ulusal Çalışma İlişkileri Yasası ve Sherman Antitröst Yasası'na aykırı olduğu gerekçesiyle kararnameye karşı dava açmışlardır⁸³⁸. İlk derece mahkemesi bu iddiayı reddetmiş, fakat temyiz mahkemesi bağımsız çalışanlar ile sürücü koordinatörleri arasındaki ücretleri belirlemeye yönelik bir sözleşmenin rekabet hukuku açısından fiyat sabitleme anlaşması niteliği taşıdığı gerekçesiyle kararnamenin Sherman Antitröst Yasası'nı ihlal ettiğine karar vermiştir⁸³⁹.

6.3. Avrupa Birliği Hukuku'nun Rekabete İlişkin Kurallarının Platform Çalışanlarının Toplu Pazarlık Hakkına Etkisi

Avrupa Birliği hukukunda ekonomik özgürlük rekabet hukukunun temeli kabul edilmektedir. Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma (*Treaty on the Functioning of the European Union*)⁸⁴⁰ m. 101'de üye devletler arasındaki ticareti etkileyebilecek nitelikte ve amacı veya etkisi iç pazardaki rekabetin engellenmesi, kısıtlanması veya bozulması olan ve özellikle düzenlemede yer verilen nitelikleri

⁸³⁶ Sürücü koordinatörü ifadesiyle, bunlarla sınırlı olmaksızın taksi dernekleri, kiralık araç şirketleri ve ulaşım ağı platformları gibi kuruluşlar kastedilmektedir. Kennedy, s. 1012.

⁸³⁷ An Ordinance relating to taxicab, transportation network company, and for-hire vehicle drivers; amending Section 6.310.110 of the Seattle Municipal Code; adding a new Section 6.310.735 to the Seattle Municipal Code; and authorizing the election of driver representatives, No. 124968. Kararnameye göre, platform çalışanlarını bir araya getiren bir kuruluşun sendika sayılabilmesi için önce Seattle Şehri Mali ve İdari Hizmetler Direktörlüğü'nden Yetkili Sürücü Temsilcisi (*Qualified Driver Representative*) olduğuna dair onay alması gerekmektedir. Bu onayın alınmasından sonra Yetkili Sürücü Temsilcisi, sürücülerini temsil etme niyetini ilgili sürücü koordinatörüne (platforma) bildirmekte ve bu bildirim üzerine platform, Yetkili Sürücü Temsilcisi'ne veri tabanlarında bulunan sürücü listesi ve bunların iletişim bilgilerini sağlamakla yükümlü tutulmaktadır. Sürücülerin yarıdan fazlasının Yetkili Sürücü Temsilcisi'ne temsil yetkisi vermesi halinde ilgili idari makam Yetkili Sürücü Temsilcisi'ne, Münsahır Yetkili Sürücü Temsilcisi (*Exclusive Driver Representative*) belgesi vermekte ve bu kuruluş, üyeleri adına araç güvenliği, emniyeti, sürüş uygulamaları, çalışma saatleri ve ücret gibi hususları müzakere etme yetkisi kazanmaktadır. Yapılan müzakereler sonucunda taraflar bir anlaşmaya varırsa imzalanan sözleşme ilgili idari makamın onayına sunulmakta ve onayla birlikte yürürlüğe girmektedir. Müzakereler sonucunda herhangi bir anlaşmaya varılamaması halinde ise taraflar zorunlu tahkime başvurmak durumundadır. Van Den Bergh, United States, s. 134.

⁸³⁸ Kennedy, s. 1013.

⁸³⁹ U.S. Chamber Of Commerce V. City Of Seattle, No. 17-35640, at 31 (9th Cir. May 11, 2018). <http://cdn.ca9.uscourts.gov/datastore/opinions/2018/05/11/17-35640.pdf> E. T. 12.06.2021. Kennedy, s. 1022.

⁸⁴⁰ Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union, C 326/47, 26.10.2012.

taşıyan tüm teşebbüsler arası anlaşmalar, teşebbüs birliklerinin kararları ve uyumlu eylemler iç pazarla bağdaşmaz kabul edilerek yasaklanmıştır⁸⁴¹. Bununla birlikte, işçilerin istihdam ve çalışma koşullarını iyileştirmeyi amaçlayan toplu iş sözleşmeleri bu yasak dışında kalmaktadır⁸⁴².

Bu noktada bir toplu iş sözleşmesinin işçiler yanında bağımsız çalışanları da korumaya yönelik düzenlemelerinin rekabeti sınırlayıcı kabul edilip edilmeyeceğinin incelenmesi gerekmektedir. Bu konu, ABAD'ın FNV v. Hollanda kararında ele alınmıştır⁸⁴³. Karara konu olan olayda, FNV Sendikası ve Hollanda Müzisyenler Sendikası ile işveren kuruluşu arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinde işçiler yanında bağımsız çalışan müzisyenleri de kapsayan birtakım hükümlere yer verilmiştir. Buna göre, iş sözleşmesiyle çalıştırılan orkestra üyeleri yanında profesyonel hizmet alım sözleşmesiyle bağımsız çalışan müzisyenlere ödenecek ücret için de asgari bir sınır (hatta işçilere ödenenden daha yüksek bir sınır) getirilmiştir.

Hollanda Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 1'de toplu iş sözleşmesi, *“bir veya daha fazla işveren veya yetkili bir veya daha fazla işveren sendikası ile yetkili bir veya daha fazla işçi sendikası arasında akdedilen, esas olarak veya münhasıran iş sözleşmelerinde uyulması gereken çalışma koşullarını düzenleyen sözleşme”* olarak tanımlanmaktadır. Hollanda Rekabet Kanunu'nun 16. maddesinde ise rekabet yasağına ilişkin kuralların toplu iş sözleşmeleri bakımından uygulanmayacağı

⁸⁴¹ Avrupa Birliğinin İşleyişi Hakkında Antlaşma m. 101 hükmü *“1. Üye devletler arasındaki ticareti etkileyebilecek nitelikte olan ve amacı veya etkisi iç pazardaki rekabetin engellenmesi, kısıtlanması veya bozulması olan ve özellikle aşağıdaki nitelikleri taşıyan tüm teşebbüsler arası anlaşmalar, teşebbüs birliklerinin kararları ve uyumlu eylemler iç pazarla bağdaşmaz ve yasaktır: a) doğrudan veya dolaylı olarak, alış veya satış fiyatlarını veya diğer ticaret koşullarını belirleyen, b) üretimi, piyasaları, teknik gelişmeyi veya yatırımları sınırlayan veya kontrol eden, c) piyasaları veya arz kaynaklarını paylaşan, d) ticari ilişkinin diğer taraflarına eşdeğer işlemler için farklı koşullar uygulayarak, onları rekabet edebilirlik açısından dezavantajlı duruma sokan, e) sözleşmelerin yapılmasını, nitelikleri gereği veya ticari teamüllere göre bu sözleşmelerin konusuyla ilgisi olmayan ek yükümlülüklerin sözleşmenin diğer taraflarınca kabulü şartına bağlayan. 2. Bu madde uyarınca yasaklanan anlaşmalar veya kararlar kendiliğinden geçersizdir. 3. Bununla birlikte, tüketicilere ortaya çıkan faydadan adil bir pay ayırarak, malların üretimi veya dağıtımının iyileştirilmesine veya teknik ya da ekonomik gelişmenin artırılmasına katkıda bulunan ve a) ilgili teşebbüslere, bu amaçlara ulaşmak bakımından zaruri olmayan kısıtlamalar getirmeyen, b) bu teşebbüslere, söz konusu malların önemli bir bölümü için rekabeti ortadan kaldırma imkânı vermeyen - teşebbüsler arası her türlü anlaşma veya anlaşma kategorisine, teşebbüs birliklerinin her türlü karar veya karar kategorisine, uyumlu eylem veya uyumlu eylem kategorisine 1. paragrafta yer alan hükümlerin uygulanmayacağı kararlaştırılabilir”* biçimindedir.

⁸⁴² Bu konuda ABAD kararları için bkz. CJEU Albany International BV vs. Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, Case C-67/96 of 21 September 1999; CJEU Pavel Pavlov and Others vs. Stichting Pensioenfonds Medische Specialisten, Joined cases C-180/98 to C-184/98 of 12 September 2000; CJEU AG2R Prévoyance vs. Beaudout Père et Fils SARL, Case C-437/09 of 3 March 2011. Daugareilh, s. 58-59. Menegatti, s. 80. Kıran, s. 10.

⁸⁴³ CJEU FNV vs. Netherlands, case C-413/13 of 4 December 2014.

düzenlenmektedir. Bu doğrultuda, Hollanda Rekabet Kurumu, FNV Sendikası tarafından imzalanan sözleşmede yer verilen bağımsız çalışanlara ilişkin hükümlerin rekabet yasağını ihlal ettiğine karar vermiştir. Zira Hollanda mevzuatı uyarınca toplu iş sözleşmelerinin konusu, esas olarak veya münhasıran iş sözleşmelerinde uyulması gereken çalışma koşullarının düzenlenmesidir. Buna karşılık, FNV Sendikası tarafından bu karara karşı açılan davada mahkeme, konuyu Avrupa Adalet Divanı önüne taşımıştır.

ABAD, işçiler ile aynı faaliyetleri icra etmelerine rağmen bağımsız çalışan orkestra üyelerinin kural olarak TFEU m. 101 kapsamında “teşebbüs” niteliği taşıdıklarına karar vermiştir. Bu doğrultuda, bağımsız çalışan orkestra üyeleri adına sözleşme imzalayan bir sendika da rekabet hukuku bakımından “teşebbüs birliği” sıfatı taşımaktadır. Bu itibarla, toplu iş sözleşmesinde yer alan bağımsız çalışan orkestra üyelerine ödenecek asgari ücrete ilişkin düzenlemeler TFEU m. 101 hükmüyle getirilen sınırlamalara tabidir. Öte yandan, kararda platform çalışanlarını yakından ilgilendiren oldukça önemli bir konuya değinilmiştir. Divan’a göre son dönemde yaşanan sosyo-ekonomik gelişmeler dikkate alındığında günümüz ekonomik düzeninde bağımsız çalışan olarak kabul edilen herkesin rekabet hukuku anlamında teşebbüs olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Zira bağımsız çalışan bir kişi piyasada kendi davranışını bağımsız olarak belirleme hakkını haiz değilse, teşebbüs olarak kabul edilmemesi gerekmektedir⁸⁴⁴. Dolayısıyla, bağımsız çalışan orkestra üyelerinin çalışma saatlerinin belirlenmesi, verilen görevlerin yeri ve şekli, provalar ve konserler açısından aynı faaliyeti yapan işçilere göre daha fazla bağımsızlık ve esnekliğe sahip olup olmadıklarının değerlendirilmesi ve buna göre bir sonuca varılması gerekmektedir⁸⁴⁵.

Öğretide bir görüşe göre ABAD’ın ulusal mahkemeye bir soru olarak yönelttiği bu açıklama, görülen işin bağımsız çalışanlara daha fazla serbesti ve esneklik tanınarak gerçekleştirilemeyecek prova ve konserler olması nedeniyle, daha ziyade bir cevap niteliği taşımaktadır. Diğer bir ifadeyle, ABAD söz konusu kişilerin hatalı olarak

⁸⁴⁴ Bu konuda diğer bir karar için bkz. CJEU Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio vs. Compañía Española de Petróleos SA, Case C-217/05 of 14 December 2006.

⁸⁴⁵ Belirtelim ki, ABAD ulusal hukukun nitelendirmesine bağlı olmaksızın Avrupa Birliği Hukuku uyarınca sözleşmeyi yeniden nitelendirme yetkisini de haizdir. Bu itibarla, bağımsız çalışan olduğu iddia edilen bir kişiyi yapacağı değerlendirme sonucunda işçi olarak nitelendirebilmektedir. Bu yönde bir karar için bkz. CJEU Debra Allonby vs. Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, Case C-256/01 of 13 January 2004, p. 71 (Eur-lex) E.T. 05.07.2021.

bağımsız çalışan olarak nitelendirildiği, gerçekte işçi sıfatını haiz oldukları kanısındadır⁸⁴⁶. Kanımızca da bir orkestranın bağımsız çalışan üyeleri ve işçi olan üyeleri arasında bağımlılık unsuru yönünden farklı uygulamalara gidilmesi işin niteliği gereği mümkün değildir. Zira işi bir konser vermek olan bu kişiler bir çarkın dişlileri gibi aynı saatlerde ve aynı yönetim altında, verilen direktiflere uygun olarak prova yapmak durumundadır. Orkestra içindeki müzisyenlerin ahenk ve disiplin içinde performanslarını icra etmeleri zorunludur.

Buna göre, platform çalışanları da sahte bağımsız çalışan olarak kabul edildikleri takdirde toplu sözleşme hakkından yararlanabilecek; ancak bağımsız çalışan olarak kabul edilmeleri durumunda teşebbüs olarak nitelendirileceklerdir. Platform çalışanlarının rekabet hukuku bakımından teşebbüs olarak değerlendirilmelerinin ne derece yerinde olduğu ise özellikle sayıları giderek artan serbest çalışma ilişkileri karşısında sorgulanması gereken bir konudur. Zira toplu iş sözleşmelerinin rekabet hukukundan bağışık tutulması sürecinde rol oynayan sosyal sebepler bugün platform çalışmaları bakımından da kendini göstermektedir. Bu durum karşısında, karşılaştırmalı hukukta platform çalışanlarının örgütlenme ve toplu pazarlık hakları açısından olumlu birtakım gelişmeler de yaşanmakta ve bu kişilerin belli şartlarda toplu pazarlık hakkından yararlanmaları konusunda özellikle AB tarafından somut adımlar atılmaktadır. Çalışmamızın devamında, karşılaştırmalı hukuktaki iyi ve kötü uygulama örnekleri ile AB'nin bu konudaki çalışmaları açıklanacaktır.

6.4. Karşılaştırmalı Hukuktaki İyi Uygulama Örnekleri

6.4.1. Sosyal Medyanın Platform Çalışanları Tarafından Örgütlenmek Amacıyla Kullanılması

Bilgi ve iletişim teknolojileri uzaktan ve algoritmik yönetim sayesinde bir yandan çalışanları işyerinden kopartarak sınıf bilincini yok ederken; diğer yandan çalışanların örgütlenmesini kolaylaştırıcı yeni bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır⁸⁴⁷. Söz konusu araçlar çalışanların sendikal olarak örgütlenmek yerine internet blogları ya da *whatsapp* veya *facebook* grupları aracılığıyla iletişime geçerek dijital alanda örgütlenmelerine imkân tanımaktadır. Bu örgütlenme, iş hukuku anlamında bir sendikal örgütlenme olarak nitelendirilemese bile çalışanlar dijital araçlar sayesinde

⁸⁴⁶ Ales, s. 25.

⁸⁴⁷ Boyacı, s. 101.

geçmiş deneyimlerini birbirleriyle paylaşma, özellikle ücret haklarının garanti edilmediği kitle çalışma platformlarında ücret ödemeyen kullanıcılara karşı birbirlerini uyarma imkânı bulmaktadır⁸⁴⁸. Bu yönüyle söz konusu araçlar, çalışanlar ve platform arasındaki bilgi asimetrisinin bir nebze de olsa giderilmesine hizmet etmektedir⁸⁴⁹. Söz konusu gruplar çalışanların yalnızca birbirleriyle iletişim kurmaları değil, aynı zamanda bir araya gelerek platformlara karşı toplu eylemler organize etmeleri için de kullanılmaktadır⁸⁵⁰. Dijital iş platformları konusunda önemli çalışmaları bulunan Aloisi de sosyal medyanın toplumsal bilinç oluşturma gücünün küçümsenmemesi gerektiğini, söz konusu bloglar ve *facebook* gruplarının ileride kurulacak bir sendikanın ilk adımı olduğunu ve bu nedenle platform çalışanlarının örgütlenmesi bakımından oldukça önemli olduğunu haklı olarak ifade etmektedir⁸⁵¹. Gerçekten de sosyal medya, içinde bulunduğumuz çağda platform çalışanları arasında dayanışma bilincinin oluşması ve fiziki bir işyerinden uzakta çalışmanın neden olduğu sosyal izolasyonun giderilmesi bakımından önemli bir araç niteliği taşımaktadır.

Platform çalışanlarının ortak bir çalışma alanlarının olmamasına rağmen çıkarlarını savunmak için birbirleriyle iletişiminin sağlanması konusunda Avrupa Birliği de önemli bir adım atmıştır. Daha önce de incelediğimiz 9 Aralık 2021 tarihli Direktif Tasarısı m. 15 uyarınca dijital iş platformları, kendi dijital altyapıları veya benzer etkili araçlarla platform çalışanlarının birbirleriyle ve temsilcileriyle iletişim kurmalarına imkân sağlamakla yükümlü kılınmış ve platformların çalışanların iletişimlerinin içeriğine erişmesi, bunları izlemesi ve işlemesi yasaklanmıştır. Kanımızca, çoğu zaman birbirlerinden haberdar dahi olmayan platform çalışanlarının bir araya gelmeleri konusunda platformlara sorumluluk yüklenmesi, taraflar arasındaki

⁸⁴⁸ Çiğdem/Koç, s. 775. Örneğin, ABD’de AMT çalışanları “*turkopticon*” adlı web sitesi üzerinden zamanında ödeme yapan kullanıcılar ile ödemeleri geciktiren veya ücret ödemeyen kullanıcılara ilişkin yaşadıkları deneyimleri birbirleriyle paylaşmakta ve platform tabanlı çalışma ilişkisinden doğan bilgi asimetrisini bu şekilde gidermeye çalışmaktadır. Aloisi, s. 681. Çiğdem/Koç, s. 775.

⁸⁴⁹ Aloisi, s. 680.

⁸⁵⁰ Örneğin, 2016 yılında Belçika’da platform çalışanları tarafından “*Collectif des couriers*” adıyla kurulan grup, *UberEats*, *Deliveroo* ve *Takeaway* gibi çeşitli platformlarda çalışan kişileri bir araya getirerek başta *Deliveroo* olmak üzere diğer pek çok platforma karşı toplu eylem organize etmiştir⁸⁵⁰. Bunun gibi *Deliveroo*’nun İngiltere’de başta saat başına 7£ ve teslimat başına 1£ olarak belirlediği teslimat ücretini, daha sonra 3.75£ düşürmesinin üzerine çalışanlar, Birleşik Krallık Bağımsız Çalışanlar Sendikası (*Independent Workers Union of Great Britain*) tarafından desteklenen bir toplu eylem yapmışlar ve bu eylem sonucunda *Deliveroo* kuryelerle anlaşma yapmak zorunda kalmıştır. Yapılan anlaşma uyarınca, kuryeler eski veya yeni ücret şemasında çalışmayı seçebilecek, ancak eski ücret şemasında çalışmayı tercih eden kuryelerin çalışma sahası *Deliveroo* tarafından değiştirilebilecektir. Körfer/Röthig, s. 233.

⁸⁵¹ Aloisi, s. 679.

menfaat-külfet dengesinin sağlanması bakımından yerindedir. Zira birbirleriyle iletişim kurabilen çalışanlar platforma karşı seslerini daha yüksek duyurabilecek ve bu yolla taraflar arasındaki güç dengesizliği bir nebze de olsa azalacaktır. Bunun gibi, platformların çalışanların iletişim verilerini işlemelerinin yasaklanması da son derece yerinde olmuştur. Aksi halde, platformların ileride sorun yaratabileceğini düşündüğü muhalif, sendikalı veya platforma karşı birtakım eleştirileri olan çalışanları tespit ederek, bu kişileri uzaklaştırabilmelerinin önü açılacaktır. Bu durum ise düzenlemenin amacına ulaşmamasına, platform tarafından sürekli izlendiğini bilen çalışanların düşüncelerini rahatça dile getirememelerine ve kendilerini kısıtlanmış hissetmelerine neden olabilecektir.

6.4.2. Sendika ve Konfederasyonların Faaliyetleri

6.4.2.1. Frankfurt Bildirgesi

Almanya’da platform çalışanlarının bir araya gelmelerini sağlamak ve sosyal izolasyonu önlemek amacıyla “www.faircrowd.work” adresi ile bir web sitesi oluşturulmuş ve IG Metall Sendikası (*Industriegewerkschaft Metall*) öncülüğünde başlayan bu hareket sonrasında, Avusturya İşçi Örgütü (*Kammer für Arbeiter und Angestellte*), Avusturya İşçi Sendikaları Federasyonu (*Österreichischer Gewerkschaftsbund*), İsveç Sendikası (*Unionen*) gibi kuruluşların ortak projesine dönüşmüştür. Anılan örgütler, diğer birçok çalışma örgütüyle iş birliği içinde Platform Çalışmaları Hakkında Frankfurt Bildirgesi’ni hazırlayıp imzalamışlardır⁸⁵². Bildirge platform tabanlı çalışma ilişkisinin adil olması için gereken asgari ücret, çalışma saatleri ve sosyal güvenlik konularında yapılması gerekenleri ortaya koymaktadır⁸⁵³. Bu kapsamda ilk olarak, platformların teknolojik araçları, ulusal ve uluslararası düzenlenmelerle getirilen yükümlülüklerden kurtulmak amacıyla kullanmalarının önüne geçmek hedeflenmektedir. Bunun için platform çalışanlarının hukuki statülerinin doğru biçimde tespit edilmesinin zorunlu olduğu ve bunun yanında, platform çalışanlarının hukuki statülerine bakılmaksızın asgari ücret korumasından

⁸⁵² Frankfurt Paper on Platform-Based Work Proposals for platform operators, clients, policy makers, workers, and worker organizations, 6 Aralık 2016. https://crowdwork-igmetall.de/Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN.pdf E.T. 26.10.2022.

⁸⁵³ Eurofound, **Employment and working conditions of selected types of platform work**, Luxembourg 2018, s. 54. Loi, s. 348. Loi, Collective Agreements, s. 36. Judith Brockmann, “Voluntary Commitments as Alternative Instruments for Standard-Setting?”, **Collective Bargaining and the Gig Economy**, ed. José María Miranda Boto, Elisabeth Brameshuber, Hart Publishing, 2022, s. 119.

yararlandırılması, gerçek olmayan bağımsız çalışan konumundaki platform çalışanlarına sendika ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkı tanınması, bu kişilerin iş kazası ve meslek hastalığı, işsizlik, malullük, yaşlılık ve sağlık sigortası kapsamına alınması gerektiği ifade edilmektedir. Son olarak Bildirgede, kullanıcılar ve çalışanlar arasında fikri mülkiyet hakları, ücret ödemeleri gibi konularda yaşanabilecek sorunlara karşı şeffaf ve güvenilir uyuşmazlık çözüm mekanizmalarının geliştirilerek, dijital platformların işleyişinde şeffaflık sağlanması gerektiği belirtilmektedir⁸⁵⁴.

Söz konusu Bildirgenin bağlayıcı olmayan bir hukuk kaynağı (*soft-law*) olması nedeniyle sınırlı bir normatif gücü bulunmaktadır. Bu nedenle, tarafların ortak çabaları sonucu ortaya çıkan bu tür hukuk kaynaklarının toplu pazarlığın yerini alamayacağı ileri sürülebilecektir. Şüphesiz ki, bu yorumda haklılık payı bulunmaktadır. Ancak, bu tür alternatif kural koyma biçimlerinin platform çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesine katkı sağlayacağı da gözden kaçırılmamalıdır⁸⁵⁵. Her şeyden önce söz konusu Bildirgenin farklı ülkelerden bir araya gelen sendikalar tarafından hazırlanması, sınır ötesi nitelik taşıyan ve bu nedenle de uluslararası düzenlemelere ihtiyaç duyan bu çalışma ilişkisinin düzenlenmesi bakımından önemli bir adımdır. Zira bu sayede platform çalışanlarını temsil eden kuruluşların sesleri daha gür çıkabilecek ve yapılması gerekenler daha geniş bir mecrada tartışılarak, etkili ve uygulanabilir çözümler geliştirilebilecektir.

6.4.2.2. Toplu İş Sözleşmeleri

Her ne kadar ulusal ve uluslar üstü hukuktaki düzenlemeler, bağımsız çalışan statüsünde olan platform çalışanlarının toplu pazarlık hakkından yararlanmalarına engel olsa da uygulamada platform çalışanlarının işçi olarak kabul edildikleri ve bunun sonucunda toplu pazarlık hakkından yararlandıkları örnekler de bulunmaktadır. Buna 2018 yılında Danimarka’da 3F Sendikası ile temizlik hizmeti platformu olan *Hilfr.dk* arasında imzalanan ve platformun işçilerine asgari ücret, hastalık izni, ücretli izin hakkı, emeklilik katkısı ve feshe karşı koruma konusunda güvenceler getiren işyeri

⁸⁵⁴ Frankfurt Paper, s. 3-10. Bunun dışında *IG Metall* ve *Testbirds* platformu iş birliğinde kitle çalışmalarında davranış kuralları (*code of conduct*) oluşturularak, sosyal tarafların katılımına sunulmuştur. Söz konusu kurallar 2022 yılı itibarıyla 9 platform tarafından kabul edilmiştir. Bu girişimin en önemli başarısı, platformlar ve çalışanlar arasındaki uyuşmazlıkları çözmek üzere, sosyal tarafların temsil edildiği bir ombudsmanlık ofisi oluşturulmasıdır. Bu konuda detaylı bilgi için bkz. Brockmann, s. 122.

⁸⁵⁵ Brockmann, s. 117.

toplu iş sözleşmesi örnek verilebilir⁸⁵⁶. Toplu iş sözleşmesinde *Hilfr.dk* çalışanlarına işçi veya bağımsız çalışan statüsünde çalışmayı seçme hakkı tanımıştır. Buna göre, sadece işçi statüsünde çalışmayı seçenler toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklardır. Öte yandan, sözleşmede bir karine getirilerek, platform üzerinden çalışan bir kişinin çalışma süresinin toplamda 100 saati aşması halinde platformun işçisi sayılacağı kabul edilmiştir. Bu durumda çalışan itiraz etmediği takdirde hakkında toplu iş sözleşmesi uygulanacaktır. Sözleşmeye göre 100 saat öncesinde işçi statüsüne geçmek isteyen çalışanlar da bu isteklerini platforma bildirebilecekler ve söz konusu bildirim takiben toplu iş sözleşmesiyle getirilen yeni çalışma koşullarına tabi olacaklardır. Yine, 100 saat dolduktan sonra bağımsız çalışan statüsünde kalmaya devam etmek isteyen çalışanlar da platforma bu isteklerini bildirerek toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında kalmaya devam edebileceklerdir⁸⁵⁷.

Belirtmek gerekir ki, çalışan her ne kadar işçi statüsünü seçmiş olsa da bu durum, onun statüsünün dava konusu olmasına ve bağımsız çalışan olarak değerlendirildiği takdirde rekabet hukukuna ilişkin sınırlamalara tabi tutulmasına engel olmamaktadır. Bu itibarla, Brüksel’de gerçekleşen bir konferansta sendika temsilcisi, bu sözleşme imzalanırken rekabet hukukundan doğabilecek sorunları önlemek için yeni stratejiler geliştirmeleri gerektiğini, toplu iş sözleşmesinin bağımsız çalışan statüsündeki platform çalışanlarına uygulanması rekabet hukukunu ihlal edeceğinden, işçi veya bağımsız çalışan olma kararının çalışanlara bırakıldığını ifade etmiştir⁸⁵⁸.

Kanımızca aynı durum, bağımsız çalışan statüsünü seçen kişilerin olası bir uyuşmazlıkta mahkemeler tarafından işçi olarak değerlendirilmelerine de engel

⁸⁵⁶Sözleşme bir yıl boyunca uygulanmak üzere 1 Ağustos 2018 tarihinde yürürlüğe girmiştir. European Commission, Platform Work, s. 49. Platform çalışanlarının toplu sözleşme hakkından yararlandıkları diğer bir ülke Hollanda’dır. Hollanda İşçi Sendikaları Konfederasyonu (FNV) tarafından, *Deliveroo* kuryelerinin gerçekten bağımsız çalışan olup olmadıkları ve haklarında karayolu taşımacılığı toplu sözleşmesinin (*Beroepsgoederenvervoer*) uygulanabilir olup olmadığı konusunda açılan bir davada Amsterdam ilk derece mahkemesi, kuryeler tarafından yürütülen işin toplu iş sözleşmesinin kapsam maddesinde tanımlanan iş tanımıyla örtüşmesi ve sözleşmenin Bakanlık tarafından genel olarak bağlayıcı ilan edilmiş olması nedeniyle *Deliveroo* kuryeleri hakkında uygulanabilir olduğuna karar vermiştir. Gundt, s. 81. Kararın orijinal metni için bkz. CLI:NL:RBAMS:2019:210; <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2019:210> E.T. 24.06.2022

⁸⁵⁷ De Stefano/Durri/Stylogiannis/Wouters, 15. ILO, Platforms, s. 214 Toplu iş sözleşmesinin İngilizce metni için bkz. <https://www2.3f.dk/~media/files/mainsite/forside/fagforening/privat%20service/overenskomster/hilfr%20collective%20agreement%202018.pdf> E.T. 19.04.2021.

⁸⁵⁸ European Commission, s. 254-255. Boyacı, s. 95. Nitekim, Danimarka Rekabet Kurulu tarafından 2020 yılında bu sözleşmenin rekabet kanununu ihlal ettiğine karar verilmiştir. Bu konuda bkz. Loi, Collective Agreements, s. 29, dn. 27. Hießl, s. 24.

olmayacaktır. Bu yönüyle, hukuki statülerini belirleme hakkının çalışanlara bırakılması tartışmaya açıktır. Türk hukuku bakımından değerlendirildiğinde taraflar aralarındaki sözleşmeyi ne şekilde nitelendirmiş olurlarsa olsun, TBK m. 19 uyarınca hâkim sözleşmenin hukuki niteliğini belirlerken taraflar arasındaki gerçek hukuki ilişkiye bakarak bir karar vermektedir. Özellikle çalışanların platformun yönetimi altında aynı veya benzer çalışma koşullarıyla, aynı işi yaptıkları bir örnekte bu kişilerin tercihlerine göre bir kısmının işçi sayılırken bir kısmının bağımsız çalışan olarak nitelendirilmesi zor görünmekte, bunun için platformun söz konusu kişiler için tamamen birbirinden farklı iki iş modeli geliştirmesi gerekmektedir. Bu yönüyle, her ne kadar platform çalışanlarının toplu sözleşme hakkından yararlanmaları yönünde önemli bir adım olsa da kanımızca yapılması gereken hukuki statülerini belirleme hakkının çalışanlara bırakılması değil, bu statünün kanun koyucu ve yargı makamlarınca doğru bir biçimde belirlenmesi ve belli koşulları taşıyan bağımsız çalışanların da toplu pazarlık hakkından yararlanacağı yönünde yasal düzenlemelere yer verilmesidir. Nitekim bu konuda karşılaştırmalı hukukta son derece yerinde düzenlemeler yapılmakta olup bu konu çalışmamızın bir sonraki bölümünde ele alınacaktır.

6.5. Platform Çalışanlarının Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Düzenlemeler

6.5.1. Genel Olarak

Bağımsız platform çalışanlarının toplu pazarlık hakkından yararlanamamaları karşısında öğretilde işçi olarak kabul edilmeseler bile bu kişilerin rekabet hukukuna ilişkin sınırlamalardan muaf tutulmaları yönünde bir düzenleme yapılması gerektiği haklı olarak ileri sürülmektedir⁸⁵⁹. Zira platform çalışanları yürürlükteki iş kanunları uyarınca bağımsız çalışan olarak kabul edilseler bile platformlar ile pazarlık güçleri denk değildir⁸⁶⁰. Bu dengesizlik, platformlar tarafından uygulanan algoritmik yönetim araçlarının şeffaflığı konusundaki eksiklik, platformların kilit konularda karar alma hakkını kendilerinde saklı tutması gibi pek çok nedenden ileri gelmektedir. Bu durumun diğer bir nedeni de platform tabanlı çalışmalarda sosyal diyalog ve toplu

⁸⁵⁹ Marina Lao, “Workers in the ‘gig economy’: the case for extending the antitrust labor exemption”, *UC Davis Law Review*, C. 51, S. 4, s. 1584. Van Den Berg, United States, s. 127. Ozan Özparlak, s. 94. Josépha Dirringer/Ylias Ferkane, “Modéliser la négociation collective dans le champ économique, L'exemple des plateformes numériques”, *Droit social*, 2021, s. 598. Baysal, s. 493.

⁸⁶⁰ Ozan Özparlak, s. 94.

temsil eksikliği olarak açıklanmaktadır⁸⁶¹. Söz konusu sorunun giderilmesi ise ancak platform çalışanlarına toplu pazarlık hakkı verilmesiyle mümkün olabilecektir. Zira ancak bu halde tarafların eşit pazarlık gücünü haiz olduğunu varsayan sözleşme serbestisi ilkesi işletilebilecek, platform çalışanları platformlar ile çalışma koşullarını müzakere edebilir hale gelecek ve çalışma koşullarını daha adil bir biçimde belirleyebileceklerdir⁸⁶².

Öğretide bir görüş de bağımsız çalışanlara toplu pazarlık hakkı tanınmasını ekonomi hukukunun (*droit économique*) piyasayı düzenlenmenin bir aracı olarak görülmesi biçiminde açıklamaktadır. Buna göre, toplu sözleşmeler platform ekonomisinde bazen (işkolu toplu iş sözleşmelerinde olduğu gibi) rekabeti bazen de dijital platformların sahip oldukları ekonomik gücü düzenlemenin bir aracıdır. Ancak bunun için toplu pazarlığın ekonomi hukukunun olası bir kaynağı olarak görülmesi ve onu yöneten ilkelerle uyumsuz olacağı fikrinden vazgeçilmesi gerekmektedir. Şüphesiz ki, böyle bir reform bugüne kadar birbirinden kesin çizgilerle ayrılan sosyal düzen ile ekonomik düzen arasındaki dengeyi yeniden şekillendirecektir⁸⁶³. Bu yapıldıktan sonra ise, geriye bu hakkın kimler tarafından ve ne şekilde kullanılabileceğini belirlemek kalacaktır⁸⁶⁴.

12 Aralık 2018 tarihinde verdiği bir kararda Avrupa Sosyal Haklar Komitesi de bağımsız çalışanların kimi durumlarda toplu sözleşme hakkından yararlanabileceğine karar vermiştir⁸⁶⁵. Karara konu olan uyuşmazlık, İrlanda Rekabet Kurumu'nun bağımsız çalışan gazeteciler, ses sanatçıları ve bazı müzisyenler de dahil olmak üzere belirli kategorilerdeki serbest meslek mensuplarını toplu pazarlık hakkından mahrum eden kararının, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı m. 6'da düzenlenen toplu

⁸⁶¹ European Commission, Platform Work, s. 47.

⁸⁶² Deakin, Legal Framework, s. 10.

⁸⁶³ Esasen ekonomik düzen ile sosyal düzen arasındaki sınırın geçişken olduğu ABAD tarafından da kabul edilmektedir. Nitekim, bir toplu sözleşmede bağımsız çalışanlara uygulanacak asgari ücret tarifelerinin bu kişilerin gerçek olmayan bağımsız çalışan olması halinde geçerli olacağını kabul eden *Künsten* kararı; toplu sözleşmelerin ekonomik özgürlükleri aşırı ölçüde sınırlamamak şartıyla geçerli olacağını kabul eden *Albany* kararı ve TFEU m. 101'de getirilen belli durumlarda sözleşmenin rekabet hukukunu ihlal etmeyeceğine yönelik istisnalar, ekonomik düzen ile sosyal düzen arasında bir geçiş olduğunu göstermektedir. Dirringer/Ferkane, s. 598. Bu kararlar için bkz. CJEU, FNV Kunsten Informatie en Media vs. Staat der Nederlanden, C-413/13, 4 December 2014. CJEU, Albany International BV vs. Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, C-67/96, 21 September 1999. https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo1_6308/ E. T. 12.10.2021.

⁸⁶⁴ Dirringer/Ferkane, s. 598.

⁸⁶⁵ Irish Congress of Trade Unions v. Ireland, Decision no. 123/2016 of 12 December 2018; (coe.int) E.T. 18.09.2021

pazarlık hakkını ihlal edip etmediğine ilişkindir. Komite, Şart'ın bağımsız çalışanlara uygulanıp uygulanmayacağı konusunda açık bir hüküm içermediğine, ancak bağımsız çalışan kişileri toplu pazarlık hakkından tamamen mahrum bırakmanın 6. maddenin konusu ve amacı bakımından aşırı bir sınırlama oluşturacağına karar vermiştir. Zira bağımsız çalışan kavramına dahil olan kişilerin kapsamının aşırı derecede geniş olduğu dikkate alındığında, bu kişilerin tamamını toplu pazarlık hakkından mahrum etmenin demokratik bir toplumda gerekli ve ölçülü olduğu söylenemeyecektir. Komiteye göre, bir çalışanın toplu pazarlık hakkından yararlanıp yararlanmayacağı noktasında belirleyici kriter, bu kişinin hukuki statüsünden ziyade sözleşmenin karşı tarafıyla arasında güç dengesizliği olup olmadığıdır. Bu doğrultuda, bağımsız çalışanların sözleşme koşullarının belirlenmesinde yeterince söz sahibi olmadıkları durumlarda, onlara bu dezavantajı toplu pazarlık yoluyla giderme olanağı tanınmalıdır. Bu karar ile toplu pazarlık hakkının kişi bakımından kapsamının belirlenmesinde sözleşmenin karşı tarafı ile pazarlık gücünün eşit olup olmaması esas kriter olarak kabul edilmiştir⁸⁶⁶.

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi de bağımsız çalışanların kendi çıkarlarını savunmak ve geliştirmek amacıyla sendikal haklardan tam olarak yararlanabilmeleri için toplu pazarlık hakkından yararlanmaları ve üye devletlerin bağımsız çalışanlara özgü toplu pazarlık mekanizmaları geliştirmeleri gerektiği görüşündedir⁸⁶⁷. ILO'nun platform çalışmalarına ilişkin 2021 Raporunda da istihdam statülerine bakılmaksızın platform çalışanlarının toplu pazarlık hakkını haiz oldukları ifade edilmiştir⁸⁶⁸. Rapora göre, toplu pazarlık hakkı tüm çalışanların temel hakkı olup bu hak, platform çalışanları tarafından iş karşılığı ödenecek ücretin asgari miktarının, kullanıcı değerlendirmelerine ilişkin esasların ve uyuşmazlık çözüm mekanizmalarının oluşturulması amacıyla kullanılabilir, bu sayede platform çalışanlarının hakları

⁸⁶⁶ Daugareilh, s. 61. Toplu pazarlık hakkının bir insan hakkı olduğu nazara alındığında, bağımsız çalışanlar bakımından toplu pazarlık hakkının rekabet hukukunun bir istisnası olarak kabul edilmemesi; aksine katı bir oranlılık testi altında “*istisnaen sınırlandırılabilir bir temel hak*” olarak kabul edilmesi gerektiği görüşünde bkz. Barbara Kresal, “Collective Bargaining for Platform Workers and the European Social Charter” **Collective Bargaining and the Gig Economy**, Hart Publishing, 2022, s. 70.

⁸⁶⁷ ILO Committee on Freedom of Association, **Freedom of Association: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association**, Geneva 2018, s. 240.

⁸⁶⁸ ILO, Platforms, s. 204.

sosyal diyaloga dayanan katılımcı bir yöntemle belirlenerek devletlerin bu konuda düzenleme yapma yükü azaltılabilecektir⁸⁶⁹.

6.5.2. Fransız Hukuku

Fransa’da dijital iş platformlarının sayısının giderek artması üzerine 8 Ağustos 2016 tarihli *El Khomri Kanunu*⁸⁷⁰ ile Fransız İş Kanunu L. 7341 vd. maddelerinde dijital iş platformlarının sorumlulukları ve çalışanların hakları konusunda birtakım düzenlemeler yapılmıştır⁸⁷¹. Kanunda getirilen düzenlemelerin yalnızca çalışanın yerine getireceği hizmetin veya satılan malın sunum ve satış özelliklerini ve alacağı ücreti belirleyen platformlar ve bu platformlar üzerinden “*bağımsız çalışan kişiler*” hakkında uygulanacağı kabul edilmiştir (L. 7342-1)⁸⁷².

⁸⁶⁹ ILO, Platforms, s. 211. Bazı Avrupa ülkeleri de belli koşullarda bağımsız çalışan kişilere toplu pazarlık hakkı tanınmaktadır. Örneğin, İtalya’da da işçi istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına bağımsız çalışan kişilere toplu pazarlık ve grev hakkı tanınmıştır. Bunun gibi, İrlanda’da 2017 yılında Rekabet Kanunu’nda yapılan bir düzenlemeyle bağımsız çalışanların bir kısmı rekabet hukukunun kapsamından çıkarılmıştır. Bu itibarla, kendi adına ve hesabına çalışan birtakım kişiler de toplu pazarlık hakkından yararlanabileceklerdir. ILO, Platforms, s. 213. <https://www.irishtimes.com/news/politics/oireachtas/seanad-passes-bill-providing-collective-pay-bargaining-for-self-employed-1.2863398> E.T. 23.05.2021.

⁸⁷⁰ Loi no 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, Journal Officiel de la République Française, 9 août 2016. (Legifrance) E.T. 13.06.2021.

⁸⁷¹ Ne var ki, düzenlemeyle platformların sorumlulukları sosyal sorumluluk (*responsabilité sociale*) olarak düzenlemiş, işveren statüsünden kaynaklı herhangi bir yükümlülüğe yer verilmemiştir. Diğer bir ifadeyle, düzenleme platformları çalışanlarını korumaya teşvik etmeyi amaçlamış; ancak onları bu konuda zorunlu tutmamıştır. Daugareilh, s. 51. Laulom, s. 56. Desbarats, s. 971. Marion Del Sol, “La protection sociale complémentaire des travailleurs de plateforme au risque du marché”, **Droit social**, 2021, s. 589. Öğretide, kanun koyucunun, bu yeni ekonomik modeli korumak ve platform çalışanlarının statüsü konusundaki tartışmalardan kaçınmak amacıyla platformların sorumluluğunu sosyal sorumluluk olarak düzenlediği ifade edilmektedir. Del Sol, s. 589.

⁸⁷² Del Sol, s. 589. Düzenleme öğretide, sunulan hizmetin nitelikleri ile karşılığında talep edilecek bedeli belirlemenin bir girişimcinin olmazsa olmaz yetkisi olduğu, düzenlemenin bir taraftan hizmetin özellikleri ve ücreti belirleyen platformlardan bahsederken; diğer taraftan bu tür platformlar üzerinden çalışan kişilerin girişimci olarak nitelendirilmesinin başlı başına bir çelişki oluşturduğu gerekçesiyle eleştirilmektedir. Daugareilh, s. 56. Bunun gibi, düzenlemenin yalnızca bağımsız çalışanları kapsamı, kanun koyucunun platform çalışanlarını karine olarak bağımsız çalışan olarak mı kabul ettiği tartışmasına neden olmuştur. Zira Fransız İş Kanunu L. 8221-6 maddesi uyarınca belli kişilerin kural olarak işçi olmadığı varsayılmaktadır. El Khomri Kanunu’yla kabul edilen düzenlemenin, L. 8221-6 maddesi benzeri bir karine getirip getirmediği sorusuna öğretide çoğunluk görüşü tarafından, kanunda açıkça böyle bir varsayımdan bahsedilmediği ve bu konuda her bir platformun çalışma modeli incelenerek bir sonuca varılması gerektiği gerekçesiyle olumsuz cevap verilmiştir. Julien/Mazuyer, s. 189. Daugareilh, s. 53. Laulom, s. 56. Aksi görüşte bkz. Fabre, s. 547. Bununla birlikte, El Khomri Kanunu’yla Fransız kanun koyucusu, iş hukukunun kapsamını sürekli olarak genişletme yönündeki geleneğini bozan bir tutum sergilemiştir. Kanun koyucu bu düzenlemeye kadar, serbest çalışmayla benzerlik gösteren, gazetecilik, sahne sanatları, mankenlik gibi birtakım meslekleri Fransız İş Kanunu’nun yedinci kısmında düzenleyerek iş hukukunun kapsamını genişletmeyi tercih etmiştir. Bu düzenlemeyle ise platform çalışanlarının serbest çalıştıkları yönünde bir ifadeye yer verilerek bu yaklaşım terk edilmiştir. Bu nedenle öğretide, düzenlemenin çalışanları işçiler ve bağımsız çalışanlar

El Khomri Kanunu'yla, işçilere tanınan sendika kurma, sendikaya üye olma ve örgütleri aracılığıyla kendi çıkarlarını savunma hakları platform çalışanlarına da tanınmıştır. Fransız İş Kanunu L. 7342-6 maddesi uyarınca platform çalışanları sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını haizdir. L.7342-5 maddesinde ise platform çalışanlarının çalışma koşullarına ilişkin taleplerini savunmak amacıyla düzenledikleri ve çalışmayı toplu olarak reddettikleri eylemlerin hakkın kötüye kullanımı sayılan haller dışında sözleşmeden doğan sorumluluklarına yol açmayacağı ve platformların çalışanlarla olan sözleşmelerini sona erdirmeleri veya başka bir yaptırım uygulamaları için haklı bir gerekçe oluşturmayacağı düzenlenmiştir⁸⁷³.

Kanun açıkça toplu sözleşme hakkından bahsetmese de sendika aracılığıyla toplu çıkarlarını savunma hakkının toplu sözleşme hakkını ihtiva edip etmediği tartışmaya açıktır. Bu konuda, Avrupa Komisyonu tarafından yayınlanan bir raporda, AB rekabet hukukuna ilişkin sınırlamalar nedeniyle Fransız kanun koyucusunun bu konuda sessiz kaldığı ve bu kişilerin toplu pazarlık hakkını ne açıkça yasakladığı ne de buna açıkça izin verdiği ifade edilmiştir⁸⁷⁴.

Aynı Kanun ile bağımsız çalışan statüsünde olan platform çalışanlarının toplu eylem hakkı da düzenlenmiştir. Kanunun L. 7342-5 maddesi uyarınca, hakkın kötüye kullanımı dışında platform çalışanlarının mesleki menfaatlerini savunmak amacıyla toplu olarak çalışmayı reddetmeleri, sözleşmeden doğan yükümlülüklerinin ihlali olarak değerlendirilemeyecek ve bu kişiler söz konusu eylemleri nedeniyle platformdan çıkarılamayacakları gibi haklarında başka yaptırımlar da uygulanamayacaktır. Düzenlemeyle Fransız kanun koyucu ilk defa açıkça belli bir bağımsız çalışan grubuna toplu eylem hakkı tanımıştır⁸⁷⁵.

Son olarak, Fransa'da 21 Nisan 2021 tarihli Platformlar Üzerinden Faaliyetlerini Yürüten Bağımsız Çalışanların Temsili ve Bu Temsilin İşleyiş Koşullarına İlişkin

olarak ikiye ayıran sistemden ayrılarak üçüncü bir kategori yaratma girişiminin ilk adımı olduğu ifade edilmektedir. Daugareilh, s. 52. Aloisi, Platform Work, s. 10.

⁸⁷³ Desbarats, s. 971. European Commission, Platform Work, s. 62. Öğretide, platform çalışanlarına sendikal hakların ve toplu eylem hakkının tanınmasının, bu kişilerin aslında bağımsız olmadıklarını gösterdiği ifade edilmektedir. Zira bu kişiler gerçekten bağımsız olsalardı söz konusu hakları tanımak gerekmezdi. Lailom, s. 58.

⁸⁷⁴ European Commission, s. 253.

⁸⁷⁵ Daugareilh, s. 51.

Kararname'yle⁸⁷⁶ yalnızca ulaşım ve taşımacılık sektöründe faaliyet gösteren dijital platformlar üzerinden bağımsız çalışan kişilerin temsiline yönelik düzenleme yapılmıştır. Bu kapsamda İş Kanunu'na eklenen L.7345-1 hükmüyle, platformlar ve çalışanlar arasındaki bilgi alışverişini sağlamak ve taraflar arasındaki sosyal ilişkileri düzenlemek amacıyla İstihdam Platformları Sosyal İlişkiler Kurumu (*l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi*) kurulmuştur. Kurumun asli görevi, platform çalışanlarını temsile yetkili kuruluşları belirlemektir (L. 7343-3 ila L. 7343-11 hükümleri)⁸⁷⁷. Bunun sonucunda, temsile yetkili kuruluş tarafından, ulaşım ve taşımacılık sektöründe faaliyet gösteren platformlara belli sayıda temsilci atanacak (L. 7343-12) ve taraflar arasındaki iletişim bu temsilciler aracılığıyla sağlanacaktır⁸⁷⁸. İşçi temsilciliğinin dahi olmadığı ülkemizle kıyaslandığında, düzenlemenin oldukça ileri olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Zira düzenlemeyle sosyal diyalog mekanizmalarının bağımsız çalışanlar ile iş sahipleri arasında da geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

6.5.3. Rekabet Hukukunun Uygulama Alanı Hakkında Rehber

6.5.3.1. Düzenlemenin Amacı

9 Aralık 2021 tarihinde Avrupa Komisyonu, Avrupa Birliği rekabet hukuku kurallarının tek başına bağımsız çalışan kişilerin (*solo self-employed*) çalışma

⁸⁷⁶ Ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation. (Legifrance) E. T. 26.05.2021

⁸⁷⁷ Temsile yetkili kuruluşlar, sendika ve amacı platform çalışanlarının korunması olan derneklerdir (L.7343-2). Sendikalar yanında derneklere de yer verilmesinin kanun koyucunun sendikalara olan güvensizliğinden kaynaklandığı görüşünde bkz. Dirringer/Ferkane, s. 598.

⁸⁷⁸ Kanunda söz konusu temsilciler için bir güvence de getirilmiştir. Buna göre, platform, bağımsız çalışan statüsünde olan çalışan temsilcisinin sözleşmesini, ancak İstihdam Platformları Sosyal İlişkiler Kurumu'nun iznini alındıktan sonra feshedebilecektir. İzin koşulu, platformun temsilciden haberdar olduğu andan başlayarak temsilcinin görev süresinin sona ermesini takip eden altı ay boyunca uygulanacaktır. Kurum tarafından fesih yetkisi, ancak feshin işçi tarafından gerçekleştirilen temsil göreviyle ilgili olmaması halinde verilecektir (L. 7343-13). Temsilcinin ağır bir kusurunun (*faute grave*) varlığı durumunda platform, Sosyal İlişkiler Kurumu'nun kararına kadar ilgili tarafla ticari ilişkilerini geçici olarak askıya alabilecektir. Ancak bu kararın gerekçelendirilerek, gecikmeksizin Kuruma bildirilmesi gerekmektedir. Fesih izni reddedilirse askı hali sona ermektedir (L. 7343-14). Kurum tarafından verilen iznin hâkim tarafından iptal edilmesi veya idari izin prosedürüne ilişkin hükümler dikkate alınmadan sözleşmenin feshi halinde ise temsilci, sözleşmenin feshi ile görev süresinin bitimini takip eden altı aylık sürenin sonuna kadar geçen süre içinde uğradığı zararın tamamını platformdan isteyebilecektir (L. 7343-15). Bunun gibi, temsilci ile akdedilen sözleşmeyi L. 7343-13 maddesinde öngörülen usule aykırı olarak fesheden kişinin bir yıl hapis ve 3.750 Euro idari para cezasıyla cezalandırılacağı kabul edilmiştir (L. 7343-16). Son olarak temsilcinin, temsilcilik görevi nedeniyle platform üzerinden yürüttüğü faaliyete bir sınırlama getirilmesi halinde mahkemeye başvurarak bu duruma son verilmesini ve uğradığı zararın tazminini talep edebileceği kabul edilmiştir (L. 7343-17).

koşullarını düzenleyen toplu sözleşmelere uygulanması hususunda bir Rehber yayınlamıştır⁸⁷⁹. Rehberde, son yıllarda artan alt işveren ve dış kaynak kullanımının yanı sıra üretim süreçlerinin dijitalleşmesi ve çevrim içi platform ekonomisinin yükselişinden etkilenen iş gücü piyasasının önemli değişimler yaşadığının, AB'de bağımsız çalışan kişilerin sayısının nispeten yüksek olduğunun ve son yıllarda özellikle platform ekonomisi nedeniyle bağımsız çalışan sayısının giderek arttığının altı çizilerek, bu gelişmelerin bir yandan iş gücü piyasasının esnekliğini ve erişilebilirliğini arttırırken; diğer yandan çalışma koşullarında kötüleşmeye neden olduğu ifade edilmiştir. Bu doğrultuda, işverenlerin iş organizasyonuna işçilerle aynı düzeyde dahil olmasalar bile bağımsız çalışanların çalışma koşullarını belirlemek için yeterli pazarlık gücüne sahip olduklarını söylemek mümkün olmadığından rekabet hukukuna ilişkin kuralların gözden geçirilmesi gerekmektedir⁸⁸⁰. Zira yürürlükteki hukuk bakımından bu kişiler, TFEU m. 101 uyarınca teşebbüs olarak nitelendirilmekte ve toplu pazarlık hakkından yararlanamamaktadır. Bu doğrultuda Rehberin amacı, TFEU m. 101 hükmünün uygulama alanını daraltmaktır⁸⁸¹.

6.5.3.2. Konu Bakımından Kapsamı

Rehberde, TFEU m. 101 hükmünden muaf olan toplu sözleşmelerin konu ve kişi bakımından kapsamı detaylı olarak ve örneklerle açıklanmıştır. Buna göre Rehber, tek başına bağımsız çalışanlar veya temsilcileri ile sözleşmenin karşı tarafı veya temsilcisi

⁸⁷⁹ Guidelines on the application of EU competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons, Brussels, 9.12.2021, C(2021) 8838 final. Bağımsız çalışan statüsündeki platform çalışanlarının toplu sözleşme hakkından yararlanamamalarından doğan mağduriyet ilk kez Avrupa Komisyonu tarafından 30 Haziran 2020 tarihinde yapılan bir basın açıklamasında dile getirilmiştir. Açıklamada, platform çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla, bu kişilerin AB rekabet kurallarını ihlal etme korkusu olmadan toplu pazarlığa katılabilmelerini sağlamak için bir süreç başlatıldığı ifade edilmiştir. Bu kapsamda rekabet kurallarının işçilerin toplu pazarlık haklarını kullanmalarını engellemek amacı taşımadığının altı çizilerek, işçi ve bağımsız çalışan arasındaki sınırın giderek bulanıklaştığı bu dönemde rekabet hukukuna ilişkin kurallar nedeniyle toplu pazarlık hakkına ihtiyaç duyan kişilerin bu haktan mahrum kalmalarının önüne geçilmesi gerektiği, günümüzde birçok kişinin bir sözleşmeyi bağımsız çalışan olarak ifa etmekten başka seçeneği olmadığı için bu şekilde çalıştığı ve çalışma koşullarını iyileştirmek için toplu olarak müzakere etmesi gereken kişilerin netleştirilmesi amacıyla gerekli girişimlerde bulunulacağı ifade edilmiştir. Bu kapsamda Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Kanun m. 101 hükmüne koruma ihtiyacı olan bağımsız çalışanlarla ilgili bir istisna getirilmesi düşünüldüğüne de basın açıklamasında yer verilmiştir. Bu açıklama için bkz. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1237 E.T. 03.09.2020.

⁸⁸⁰ European Commission, **Guidelines on the application of EU competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons**, Brussels, 9.12.2021, C(2021) 8838 final, s. 2-3 (Eur-lex) E.T. 10.12.2021. Aynı görüşte, Kennedy, s. 994.

⁸⁸¹ European Commission, Competition, s. 3. Ratti, Regulation, s. 53.

arasında toplu olarak müzakere edilen ve imzalanan, bu kişilerin çalışma koşullarına yönelik her tür toplu sözleşmeyi kapsamaktadır⁸⁸².

Toplu sözleşmede yer alabilecek çalışma koşulları, tek başına bağımsız çalışanların ücreti, çalışma ve dinlenme süreleri, çalışma şekli, işin yapılacağı fiziki yer ve çalışana sunduğu hizmeti sonlandırma hakkı tanınan hallerdir. Bunun dışında sözleşmede çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile sosyal güvenliğine ilişkin konular da düzenlenebilecektir⁸⁸³. Bununla birlikte Rehberde, tek başına bağımsız çalışanların kendi aralarında yaptıkları, toplu olarak belirli kişilere hizmet sunmama yönündeki anlaşmaların iş gücü arzını kısıtlaması nedeniyle rekabet hukuku bakımından sakıncalı olabileceği ve bu tür anlaşmaların her bir somut olayın koşulları değerlendirilerek, ancak bir toplu görüşme veya sözleşme yapılabilmesi için gerekli ve orantılı olduğu takdirde yapılabileceği ifade edilmiştir⁸⁸⁴.

6.5.3.3. Kişi Bakımından Kapsamı

Rehberde göre, haklarında TFEU m. 101 hükmü uygulanmayacak kişiler tek başına çalışmaları şartıyla, (i) işçilerle benzer durumda olan veya (ii) sözleşmenin karşı tarafıyla aynı pazarlık gücüne sahip olmayan bağımsız çalışanlardır.

6.5.3.3.1. Tek Başına Çalışma Koşulu

Tek başına bağımsız çalışan kişiler, sözleşmenin karşı tarafıyla arasında bir iş sözleşmesi veya iş ilişkisi olmayan ve sözleşmeden doğan edimini esas olarak kendi iş gücüne dayanarak yerine getiren kişilerdir. Bu kişilerin, iş görme edimlerini yerine getirirken birtakım araç ve gereçlerden yararlanmaları (örneğin, temizlikçinin sahip olduğu bez, deterjan vb. temizlik malzemeleri) bu kişilerin esas olarak kendi iş

⁸⁸² European Commission, Competition, s. 4-5.

⁸⁸³ Ratti, Regulation, s. 53.

⁸⁸⁴ European Commission, Competition, s. 5. Rehberde bu konu bir örnekle açıklanmıştır. Örneğin, A şehrinde faaliyet gösteren üç teslimat platformu ile kuryeler arasındaki yapılan bir anlaşmada, çalışanlara teslimat başı ödenecek asgari ücret, platformun iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ile A şehri üç bölgeye ayrılarak her bir platforma bağlı kuryenin faaliyet gösterebileceği bölgeler belirlenmiştir. Bunun gibi, kuryeler kendi aralarında yaptıkları bir anlaşmayla bir iş günü içinde dört saatte yirmiden fazla teslimat yapmamak konusunda anlaşmışlardır. Bu halde iki sözleşme vardır. Bunlardan ilki platformlar ve kuryeler arasında yapılan toplu sözleşme, ikincisi ise kuryelerin kendi aralarında yaptıkları sözleşmedir. Toplu sözleşmede kuryelere ödenecek ücret, iş sağlığı ve güvenliği gibi konular kuryelerin çalışma koşullarına ilişkin olup istisna kapsamındadır. Ancak, A şehri üç bölgeye ayıran hüküm platformların piyasayı paylaşmalarına ilişkindir. Bu itibarla, bu hükmün geçerliliğinin TFEU m. 101 kapsamında incelenmesi gerekmektedir. Kuryelerin kendi aralarında yaptıkları sözleşme ise, sözleşmenin karşı tarafıyla müzakere edilen ve imzalanan bir sözleşme olmadığından istisna kapsamında değildir. European Commission, Competition, s. 6.

güçlerine dayanarak bir iş ifa ettikleri gerçeğini değiştirmemektedir. Bu yönüyle, söz konusu kişiler, platformlar üzerinden kendi evini, aracını vs. kiralayan kişilerden ayrılmaktadır⁸⁸⁵.

6.5.3.3.2. İşçilerle Benzer Durumda Olma Koşulu

Rehberde TFEU m. 101 hükmünden bağışık tutulmak için tek başına çalışma koşulu yanında işçilerle benzer durumda olma koşulu da aranmakta ve bu kişiler üç grupta toplanmaktadır. Bunlar, (i) iş sahibine ekonomik olarak bağımlı olan, (ii) işçilerle yan yana çalışan ve (iii) dijital iş platformları aracılığıyla çalışan kişilerdir⁸⁸⁶.

Ekonomik olarak bağımlılık ile kastedilen; hizmetin münhasıran veya ağırlıklı olarak tek kişiye sunulmasıdır. Zira bu halde çalışanlar piyasadaki davranışlarını belirlemede büyük ölçüde karşı tarafa bağımlı olmaktadır. Söz konusu kişiler, Almanya, İspanya, İtalya gibi ülkelerin hukuk sistemlerinde yer alan ara kategorileri karşılamaktadır. Ancak daha önce de açıkladığımız üzere bu ülkelerde yarı bağımlı çalışan sayılmak için aranan kriterler farklılık göstermektedir⁸⁸⁷. Örneğin, Almanya’da işçi benzeri çalışan sayılmak için yıllık gelirin %50’sinden fazlasını tek bir müşteriden elde etme şartı aranırken⁸⁸⁸; İspanya’da bu oran %75’tir⁸⁸⁹. Avrupa Komisyonu ise ekonomik olarak bağımlı sayılmak için aranan oranı en az %50 olarak belirlemiştir⁸⁹⁰.

İşçilerle yan yana çalışan kişiler ise, aynı veya benzer işleri, onlarla birlikte ve aynı kişi için yerine getiren kişiler olarak tanımlanmaktadır. Bu kişiler, hizmetlerini karşı tarafın yönetimi altında sunmaları, onun faaliyetinin ticari risklerini üstlenmemeleri veya ilgili ekonomik faaliyetin görülmesinde herhangi bir bağımsızlığa sahip olmamaları nedeniyle işçilerle benzer durumda kabul edilmektedir. Esasen böyle bir durumda bu kişilerin işçi sayılabilecekleri söylenebilecektir. Ne var ki Komisyon, bu kişilerin ulusal mahkemeler tarafından bağımsız çalışan olarak

⁸⁸⁵ European Commission, Competition, s. 7.

⁸⁸⁶ European Commission, Competition, s. 8-10. Bu kişilerin toplu pazarlık hakkından yararlanmaları için görünürde bağımsız çalışan (*false self-employed*) olarak nitelendirilmiş olmaları gerekmez. European Commission, Competition, s. 7-8.

⁸⁸⁷ Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 5.2.1.

⁸⁸⁸ Cherry/Aloisi, s. 323. Sözer, s. 1044.

⁸⁸⁹ Cabeza, s. 94. Rodríguez/Royo, s. 95. Valdés Dal-Ré/Leclerc, s.296.

⁸⁹⁰ European Commission, Competition, s. 9.

nitelendirilmeleri ihtimaline karşı, bu halde dahi toplu pazarlık hakkından yararlanabileceklerini düzenleme gereği duymuştur⁸⁹¹.

Komisyon tarafından dijital iş platformları üzerinden çalışan kişiler de işçilerle benzer nitelikte kabul edilmiştir. Zira bu kişiler, özellikle müşterilere erişim açısından dijital platformlara tabi olabilmekte, “*al ya da bırak*” iş teklifleri nedeniyle ücretler de dahil olmak üzere çalışma koşulları üzerinde pazarlık edememekte, çalışma koşulları önceden ve tek taraflı olarak platformlar tarafından belirlenebilmektedir. Öte yandan düzenlemede, yalnızca iş ilanlarının yer aldığı ve taraflar arasında aracılıktan öte bir faaliyet yürütmeyen simsar platformlar 9 Aralık 2021 tarihli Direktif Tasarısı’nda olduğu gibi kapsam dışında tutulmuştur⁸⁹².

6.5.3.3. Sözleşmenin Karşı Tarafıyla Eşit Pazarlık Gücüne Sahip Olmama Koşulu

Komisyon, toplu pazarlığın temel işlevlerinden birinin taraflar arasındaki pazarlık gücünden doğan farkları önlemek olduğu dikkate alındığında, işçilerle benzer durumda olmasalar bile, sözleşmenin karşı tarafıyla pazarlık gücü denk olmayan tek başına bağımsız çalışanların da toplu pazarlık hakkından yararlanacaklarını kabul etmiştir. Rehberde hangi durumlarda taraflar arasındaki pazarlık gücünün eşit olmadığı konusunda da bir ölçüt getirilmiştir. Buna göre; (i) tek başına bağımsız çalışanların, tüm sektörü veya endüstriyi temsil eden bir veya daha fazla karşı tarafla müzakere etmesi veya toplu sözleşme akdetmesi ile (ii) tek başına bağımsız çalışanların, yıllık toplam cirosu 2 milyon Euro’yu aşan veya personel sayısı en az 10 kişi olan bir karşı tarafla veya ortaklaşa bu eşiklerden birini aşan birkaç karşı tarafla müzakere etmesi veya toplu sözleşme akdetmesi durumunda taraflar arasındaki pazarlık gücünün eşit olmadığı kabul edilecektir⁸⁹³.

Bağımsız çalışanların ulusal veya uluslar üstü mevzuatta getirilen sınırlamalar nedeniyle toplu pazarlık hakkından faydalanamamaları, platform çalışanlarına özgü bir sorun değildir. Bu nedenle Rehberde de sorunun, platform çalışanları özelinde

⁸⁹¹ European Commission, Competition, s. 9.

⁸⁹² European Commission, Competition, s. 11.

⁸⁹³ European Commission, Competition, s. 13. Bunun dışında, sosyal amaçlarla üye devletler tarafından kendi iç hukuklarında tek başına bağımsız çalışanlara toplu pazarlık hakkını açıkça tanıyan düzenlemeler getirilmesi veya belirli meslekleri yerine getiren bağımsız çalışanların yaptıkları toplu sözleşmelerin ulusal rekabet hukuku kapsamı dışında tutulması halinde, Komisyon’un bu tür toplu sözleşmelere müdahale etmeyeceği ifade edilmiştir. European Commission, Competition, s. 14.

değil, genel olarak bağımsız çalışanların rekabet hukuku anlamında teşebbüs niteliği taşıyıp taşımadığı noktasında ele alındığı görülmektedir. Bununla birlikte platform tabanlı çalışma ilişkisinin, bağımsız çalışanların sözleşmenin karşı tarafıyla arasındaki pazarlık gücüne ilişkin dengesizliğin görünür olmasında etkili olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Zira dijitalleşmeye bağlı olarak artan bağımsız çalışma ilişkileri, belki de çatışma ihtimali hiç de akla gelmeyecek iki alan olan rekabet hukuku ile iş hukukunu karşı karşıya getirmiş ve geline nokta hukukun bu iki alanının sınırlarının yeniden belirlenmesi kaçınılmaz hale gelmiştir. Bu itibarla, hukukumuzda da bu yönde çalışmalar yapılması gerekli olup, bu konu Türk hukukunu incelediğimiz çalışmamızın ikinci bölümünde ele alınacaktır⁸⁹⁴.

7. KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA PLATFORM ÇALIŞANLARININ SOSYAL GÜVENLİĞİ

Genellikle kayıt dışı çalışan platform çalışanlarının sosyal güvenliğinin sağlanması hem sosyal güvenlik sisteminin devamlılığı ve devletin prim gelirlerinin korunması hem de sosyal refahın temini bakımından büyük önem taşımaktadır⁸⁹⁵. Bu sebeple, karşılaştırmalı hukukta platform çalışanlarının sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınması konusunda çeşitli öneriler ileri sürülmekte ve düzenlemeler yapılmaktadır. Çalışmamızın bu bölümünde de bu öneriler ile platform çalışanlarının sosyal güvenliğinin sağlanmasına yönelik düzenlemeler incelenecektir.

7.1. Platform Çalışanlarının Sosyal Güvenliğinin Sağlanması Konusunda Öğretide İleri Sürülen Görüşler

7.1.1. Kupon Esaslı Çalışma

Kupon esaslı çalışma, değişen ekonomik ve teknolojik koşulların neden olduğu kayıt dışı istihdamı önlemeye yönelik bir atipik çalışma modelidir⁸⁹⁶. Bu çalışma modelinde işveren belli bir alanda aldığı hizmetin bedelini nakden ödemek yerine,

⁸⁹⁴ Bu konuda bkz. 2. Bölüm, 8.3.4.

⁸⁹⁵ Erdut, s. 52. Yapılan bir çalışmaya göre, Türkiye’de yaklaşık 130.000 kişi esnaf kurye modelinde çalışmaktadır. Kabaca bir hesaplama yapıldığında, bir işçi sigortalı olarak asgari ücretle çalıştırılırsa devletin bu çalışmaktan alacağı sosyal sigorta primi ve vergi toplamı aylık 1.377,66 TL olmaktadır. Buna göre, Devletimiz esnaf kurye sistemi nedeniyle aylık toplam 179 milyon 95 bin 800 TL’lik bir gelirden mahrum kalmaktadır. Bu rakam, yıllık 2 milyar 149 milyon 149 bin 600 TL’dir. Kıdak, s. 50-51.

⁸⁹⁶ Sevil Doğan, “Yeni Bir İstihdam Modeli Olarak Kupon Esaslı Çalışma”, **Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri**, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 239.

resmi bir makam ya da yetkilendirilmiş kuruluşlardan satın aldığı kuponla ödemektedir⁸⁹⁷. Daha sonra işçi bu kuponu yetkili kuruluşa başvurarak nakde çevirmekte ve yetkili kuruluş işçinin görölen işe ilişkin sigorta kollarından faydalanması için gerekli sigorta kaydının ve prim kesintilerinin yapılması gibi işlemleri yerine getirerek işçiye ücretini nakden ödemektedir⁸⁹⁸.

Kupon esaslı çalışma, bir yandan işçilerin sosyal güvenliğinin sağlanmasına hizmet ederken, diğeryandan bu kişilerin asgari ücretin altında çalıştırılmalarını önlemektedir⁸⁹⁹. Bu nedenle, söz konusu çalışmaya özellikle kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu tarım ve ev hizmetlerinde başvurulmakta ve bu sayede sosyal güvenlik kurumlarının söz konusu çalışanlardan haberdar olmaları sağlanmaktadır⁹⁰⁰. Platform çalışmalarında da en büyük problemlerden biri bu çalışanların tespiti olduğundan, söz konusu çalışma modeli konumuz bakımından daha da önem kazanmaktadır.

Kupon esaslı çalışma, iki şekilde yürütölmektedir. Bunlardan ilki işçi ve iş sahiplerinin bir aracı kurum tarafından bir araya getirildiğı sağlayıcı organizasyon modelidir. Sağlayıcı organizasyon modelinin benimsendiğı sistemlerde aracı kuruluş, kuponlu çalışan işçinin işvereni konumundadır. Aracı kuruluşun veri sistemine kayıtlı işçiler ile hizmet talep edenleri çalışanın görev tanımı ve uygunluk durumuna göre eşleştirdiğı bu model, hukukumuzda meslek edinilmiş geçici iş ilişkisiyle benzerlik göstermektedir⁹⁰¹. Diğery yöntem ise, işçi ve işverenlerin bir aracı olmaksızın buluştuğı doğrudan çalışma modelidir. Bu halde, çalışan iş sahibi tarafından doğrudan işe alınmakta ve iş sahibi işveren sıfatı taşımaktadır⁹⁰².

Kupon esaslı çalışmanın uygulandığı ölkelerden biri İtalya'dır. Bu ölkede doğrudan çalışma modeli uygulanmaktadır. Kupon esaslı çalışmayı düzenleyen 15 Haziran 2015 tarihli Kanun'un 13 ila 18 maddelerinde iki tip kupon esaslı çalışma

⁸⁹⁷ Irene Mandl/Maurizio Curtarelli/Sara Riso/Oscar Vargas/Elias Gerogiannis, **New Forms of Employment**, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2015, s. 82. TİSK, **Yeni Nesil Çalışma Modelleri**, Şubat 2022, s. 41.

⁸⁹⁸ Valenduc/Vendramin, s. 34-35.

⁸⁹⁹ Doğan, Kupon Esaslı Çalışma, s. 244.

⁹⁰⁰ Irene Mandl/Isabella Biletta, **Overview of new forms of employment 2018 update**, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2018, s. 13. TİSK, s. 41. Örneğın, İtalya'da 2008-2012 yılları arasında kupon esaslı çalışma, mevsimlik işlerin göröldüğü tarım sektöründeki çalışmaların %15'ini; spor, kültür ve yardım faaliyetlerinde ise %14'ünü oluşturmaktadır. Mandl/Curtarelli/Riso/Vargas/Gerogiannis, s. 95. Kupon esaslı çalışanlar ise genellikle gençler, kadınlar veya düşük eğitim seviyesine sahip kişilerdir. Mandl/Biletta, s. 13.

⁹⁰¹ Doğan, Kupon Esaslı Çalışma, s. 245.

⁹⁰² Doğan, Kupon Esaslı Çalışma, s. 245-246.

öngörülmüştür. İlkinde işçi, işverenden gelen çağrılarını kabul etmekle ve işveren işçiye asgari miktarda iş teklif etmekle yükümlü tutulmamıştır. İkincisinde ise, işçi işverenden gelen çağrılarını kabul etmeyi taahhüt etmektedir. İşveren ise işçiye asgari miktarda iş vermeyi taahhüt etmemekle birlikte, işe çağrılmadığı dönemler için ona aylık bir ücret ödemeyi üstlenmektedir. Çağrının ise, en az bir iş günü önceden yapılması gerekmektedir⁹⁰³.

Belçika ev temizliği, çamaşır ve ütü işleri, dikiş, yemek pişirilmesi ve alışveriş işlerinde kupon esaslı çalışmanın uygulandığı ülkeler arasındadır⁹⁰⁴. Belçika tarafından benimsenen modelde kupon esaslı çalışma, işçi, kupon kuruluşu ve iş sahibinden oluşan üçlü bir ilişki üzerine kuruludur⁹⁰⁵. Kupon kuruluşu işçinin işvereni konumundadır. Doğrudan çalışma modeli ise kabul edilmemiştir. İş sahibi, almak istediği hizmeti ve hizmet alacağı süreyi belirten bir formla kupon kuruluşuna başvurmaktadır. Kuponla çalışacak işçi, kupon kuruluşu tarafından bulunarak iş sahibinin adresine yönlendirilmektedir. İş görüldükten sonra iş sahibi, çalıştığı tarih ve çalışma süresine göre kuponları doldurup imzalayarak işçiye vermektedir. İşçi bu kuponu, kupon kuruluşuna teslim ettikten sonra ücreti banka havalesiyle kendisine ödenmektedir⁹⁰⁶. İşçileri kupon yoluyla istihdam etmek için hizmet kuponu kuruluşlarının Çalışma Bakanlığı tarafından tanınması gerekmektedir. Devlet bu kuruluşlara birtakım vergi indirimleri ve teşvikler sağlamaktadır. Kupon kuruluşları işçilere bu şekilde çalıştıkları ilk üç aydan sonra, haftalık asgari 9 euro ücretle en az 13 saatlik iş teklif etmek zorundadır. Bunun gibi, söz konusu kuruluşlar iş sahibi başına bir takvim yılında en fazla 500 saat kuponlu işçi çalıştırabilmektedir⁹⁰⁷.

Fransa'da da 2006 yılında kurulan kupon merkezi (*Chèque Emploi Service Universel*) ile kupon esaslı çalışma uygulanmaya başlamıştır. Kupon esaslı çalışmaya ev işlerine ek olarak, tıbbi prosedürlerin yerine getirilmesi hariç yaşlılar, engelliler veya bağımlı kişiler için yardım, çocuk bakımı, okul işlerinde yardım, küçük ev onarımları ve iyileştirmeleri, bahçe işleri, resmi daireler nezdindeki işlemlerin yürütülmesine yardım, bilgisayar onarımları ve uzmanlığı, bakıma muhtaç kişiler için

⁹⁰³ De Stefano/Aloisi, s. 33-34.

⁹⁰⁴ Anna Maria Sansoni, **Limits and potential of the use of vouchers for personal services An evaluation of titres-services in Belgium and the CESU in France**, ETUI aisbl, Brussels 2009, s. 17.

⁹⁰⁵ TİSK, s. 42.

⁹⁰⁶ Doğan, Kupon Esaslı Çalışma, s. 250-251.

⁹⁰⁷ De Stefano/Aloisi, s. 34. Mandl/Curtarelli/Riso/Vargas/Gerogiannis, s. 83. TİSK, s. 43.

evde güzellik hizmetleri, evcil hayvanların bakımı ve gezdirilmesi ile bakıcılık gibi hizmetler için başvurulabilmektedir. Fransa'da kupon esaslı çalışmanın uygulama alanı oldukça geniştir. Buna göre işçi, hizmet tedarik kuruluşu tarafından işe alınabileceği gibi doğrudan iş sahibi tarafından da istihdam edilebilmektedir⁹⁰⁸. Diğer bir ifadeyle, hem sağlayıcı organizasyon modeli hem de doğrudan çalışma modeli uygulanmaktadır. Bununla birlikte, doğrudan istihdam modeline bir sınırlama getirilmiştir. Bu modele yalnızca, haftada 8 saati ya da yılda bir ayı geçmeyen işler için başvurulabilmektedir. Iş ilerin iş sahipleri tarafından doğrudan istihdamı durumunda, sosyal sigorta primleri işçinin gerçek  creti üzerinden (gerçek beyan usulü) ya da gerçek ücret daha yüksek olsa bile (sabit ücret usulü) asgari saat  creti üzerinden hesaplanabilmektedir. Işveren bu konuda bir seçim yapmaması halinde, sosyal sigorta primleri gerçek ücret üzerinden hesaplanmaktadır⁹⁰⁹. Kupon esaslı çalışanlar, ev hizmetleri sektöründeki işçilere tanınan sosyal korumayla aynı korumadan yararlanmaktadır⁹¹⁰. Kupon esaslı çalışmanın desteklenmesi için birtakım teşvikler de getirilmiştir. Buna göre, iş sahipleri, kişisel hizmetler için ödenen tutarların %50'si oranında bir vergi indiriminden yararlanmaktadır. Bunun gibi, doğrudan istihdamı tercih eden özel kişilerin işveren sosyal sigorta katkı paylarına, yaşlılar veya 60 yaşın üzerindeki bağımlı kişiler için kısmen veya tamamen muafiyet tanınmıştır. Hizmet tedarik kuruluşları ise, asgari ücret düzeyinde ödenen katkı paylarına tekabül eden bir miktara kadar işveren sosyal sigorta primlerinden muaf tutulmuřtur⁹¹¹.

Kupon esaslı çalışma işçi çalıştırmadan kaynaklanan idari yükümlülükleri en aza indirmesi, iş fırsatlarına kolay erişim, esnek çalışma imkânı sağlaması, ücretin ve sosyal güvencenin garanti altına alınması, sosyal sigorta primlerinin kolayca ödenmesi gibi pek çok nedenle iş sahipleri ve işçiler bakımından cezbedicidir⁹¹². Bu  alışma modelinin en büyük dezavantajı ise çalışanlara düzenli bir gelir ve iş güvencesi sunmamasıdır⁹¹³. Öğretide platform tabanlı çalışmaların da dijital araçları kullanan kupon esaslı çalışma ilişkisi olarak değerlendirilebileceği ifade edilmektedir⁹¹⁴.

⁹⁰⁸ Mandl/Curtarelli/Riso/Vargas/Gerogiannis, s. 85.

⁹⁰⁹ Mandl/Curtarelli/Riso/Vargas/Gerogiannis, s. 91.

⁹¹⁰ Mandl/Curtarelli/Riso/Vargas/Gerogiannis, s. 91.

⁹¹¹ Sansoni, s. 21-26.

⁹¹² Doğan, Kupon Esaslı  alışma, s. 256-257.

⁹¹³ Doğan, Kupon Esaslı  alışma, s. 258.

⁹¹⁴ De Stefano/Aloisi, s. 32.

Gerçekten de platform çalışmalarında kayıt dışı istihdamın önlenmesinde kupon esaslı çalışma bir çözüm yolu olabilecektir. Zira çalışanların ücretlerinin, yetkili kurumdan alınan “*dijital kuponlar*” ile ödenmesiyle, ulusal makamların platform çalışanlarından haberdar olmaları, kayıt dışı istihdamın önlenmesi ve sosyal sigorta primlerinin tahsili sağlanabilecektir. Bunun gibi, kupon ile ödeme yapan platformlara vergisel birtakım avantajlar sağlanarak kupon esaslı çalışma teşvik edilebilecek, bu yolla platformların sınır ötesi faaliyetleri kolaylaştırılabilir ve faaliyet gösterdikleri ülkelerde meşruiyet kazanmaları sağlanabilecektir.

7.1.2. Diğer Öneriler

Platform çalışanlarının sosyal güvenliğinin sağlanması konusunda ileri sürülen çözümlerden biri de sosyal sigorta primlerinin platformlar tarafından kaynakta kesilerek, uluslararası olarak yetkilendirilen ILO, Dünya Bankası vb. bir kuruma yatırılmasıdır⁹¹⁵. Buna göre, platform çalışanları için bu kurumlar nezdinde bir dijital sosyal güvenlik hesabı oluşturularak, her ay elde edilen ücretin sabit bir oranı bu hesaba ödenecektir⁹¹⁶. Bu durumda, kişilerin ulusal sisteme prim ödeme ihtimalleri de dikkate alınarak, ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde olduğu gibi uluslararası makamdan ulusal sigorta kurumlarına prim aktarımı ve farklı ülkelerde platform üzerinden çalışarak geçen sürelerin birleştirilmesi konusunda gerekli düzenlemelerin yapılması gerekecektir. Bu düzenleme, çalışanın yerleşim yerini veya vatandaşlığını temel alacak şekilde yapılabilecek ve bu konuda AB’nin sosyal sigortalara ilişkin düzenlemeleri yol gösterici olabilecektir⁹¹⁷.

Platform çalışanlarının elde ettikleri gelirleri belirlemedeki güçlük, devletlerin bu konuda aksiyon almalarını engellemektedir⁹¹⁸. Bu konuda AB tarafından yapılan bir çalışmada, platform tabanlı çalışma ilişkisinin zaman ve mekândan bağımsız olması nedeniyle üye devletlerin bu çalışmalardan elde edilen gelir konusunda yeterli veriye erişemediklerinin altı çizilerek, bu durumdan kaynaklanan sorunların giderilmesi için önerilerde bulunulmuştur⁹¹⁹. Bu kapsamda sunulan önerilerden biri,

⁹¹⁵ Sözer, s. 1051. Erdut, s. 53.

⁹¹⁶ Erdut, s. 53.

⁹¹⁷ Sözer, s. 1051. Erdut, s. 53.

⁹¹⁸ Bu sebeple, Fransa, Belçika, Estonya ve Litvanya’da yapılan yasal düzenlemelerle platformlar, kendileri üzerinden çalışan kişilerin elde ettikleri geliri vergi idarelerine bildirmekle yükümlü tutulmuşlardır. European Commission, Platform Work, s. 65.

⁹¹⁹ European Commission, Digital Single Window, s. 37-41

çalışanların platformlar üzerinden elde ettikleri gelir bilgisine ulaşılabilmesi için merkezi bir sistem (*digital single window*) oluşturulmasıdır⁹²⁰. Buna göre, platform çalışanlarının gelir bilgilerine erişebilmek amacıyla AB düzeyinde bir Kurum kurulmalı, bu Kurum çalışanlar hakkında elde ettiği verileri üye devletlerle paylaşmalıdır⁹²¹. Bu sayede her bir üye devletin sosyal güvenlik ve vergi kurumları, platformlarla tek tek iletişime geçmek zorunda kalmayacak, üye devletler güçlerini birleştirerek platform çalışanları hakkındaki verilere erişebileceklerdir⁹²².

7.2. Platform Çalışanlarının Sosyal Güvenlik Hakkına İlişkin Düzenlemeler

7.2.1. Platform Çalışmalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Hakkında Direktif Tasarısı

Platform tabanlı çalışma ilişkisinin düzenlenmesi konusunda sosyal taraflara danışıldıktan sonra AB tarafından sunulan 2021 tarihli Raporda, sınır ötesi faaliyet gösteren platformlara sicile kayıt veya çalışanları hakkındaki bilgileri ulusal idari otoritelerle paylaşma yükümlülüğü getirilmesi, bu konuda çıkarılacak bir direktifte düzenlenmesi düşünülen yükümlülükler arasında sayılmıştır⁹²³. Bu Rapor sonrasında AB tarafından 9 Aralık 2021 tarihinde sunulan Tasarıda platform çalışmalarında kayıt dışılığın önlenmesi, şeffaflık ve izlenebilirliğin artırılması ile platform tabanlı çalışma ilişkisi konusundaki hukuki düzenlemelerin sınır ötesi platformlar da dahil olmak üzere platform tabanlı çalışma ilişkilerine uygulanabilmesinin sağlanması amacıyla birtakım düzenlemeler yapılmıştır⁹²⁴. Zira ulusal otoritelerin platform çalışanlarının sayısı, hukuki statüleri, çalışma süreleri gibi konularda yeterli bilgiye sahip olmaması, platform çalışmalarının izlenebilirliğini ve özellikle sınır ötesi platformlar üzerinden yapılan çalışmaların nerede ve kimler tarafından gerçekleştirildiğinin tespitini güçleştirmektedir. Bu durum yetkili ulusal otoritelerin, sosyal sigorta primlerinin tahsili başta olmak üzere, mevcut görevlerini yerine getirmelerini zorlaştırmaktadır⁹²⁵.

Bu itibarla Tasarı m. 11'de işveren niteliğindeki platformların sigortalılığı bildirim yükümlülüğü düzenlenmiştir. Düzenleme uyarınca, işveren statüsündeki

⁹²⁰ European Commission, Digital Single Window, s. 48.

⁹²¹ European Commission, Digital Single Window, s. 44.

⁹²² European Commission, Digital Single Window, s. 47.

⁹²³ European Commission, Platform Work, s. 84.

⁹²⁴ European Commission, Proposal, s. 3.

⁹²⁵ European Commission, Proposal, s. 2-3.

dijital iş platformları, platform üzerinden çalışan işçileri, işin yürütüldüğü ülkedeki sosyal güvenlik kurumuna bildirmekle yükümlüdür. Bu düzenleme özellikle, çalışanın bulunduğu ülkeden başka bir ülkede kurulu olan dijital iş platformları için de bildirim yükümlülüğü getirmesi bakımından önem taşımaktadır⁹²⁶.

Tasarı m. 12’de ise, dijital iş platformlarının, platform çalışmasının yapıldığı ülkedeki iş ve sosyal güvenlik kurumlarını bilgilendirme yükümlülüğü düzenlenmiştir. Düzenleme uyarınca platform, iş ve sosyal güvenlik hukukundan doğan yükümlülüklerle uyulup uyulmadığını denetleyen kurum ve kuruluşları iki hususta bilgilendirmekle yükümlüdür. Bunlardan ilki, platform üzerinden düzenli olarak çalışan kişilerin sayısı ile bu kişilerin hukuki statüleridir. İkincisi ise, platform tarafından tek taraflı olarak belirlenmesi ve çok sayıda sözleşme ilişkisine uygulanması koşuluyla taraflar arasındaki sözleşmede yer alan hüküm ve koşullar, diğer bir ifadeyle taraflar arasındaki ilişkide uygulanan genel işlem koşullarıdır. Bu yükümlülük işçi çalıştıran dijital iş platformları ile sınırlı tutulmamış, bağımsız çalışanların iş gördüğü platformlar da bu kapsamda kabul edilmiştir.

Platformlar tarafından bilgilendirme yükümlülüğünün en geç her altı ayda bir düzenli olarak yerine getirilmesi gerekmektedir. Bunun dışında platformlar, taraflar arasındaki sözleşmeye uygulanan hükümlerin değişmesi halinde de ilgili idari otoriteleri bilgilendirmekle yükümlü tutulmuştur. Bunun gibi, idari otoritelere de gerektiğinde platformdan ek açıklama talep etme hakkı tanınmıştır. Tasarının kabulü halinde üye devletler mevzuatlarında söz konusu yükümlülüklerin yerine getirilmesi konusunda gerekli düzenlemeleri yapmakla yükümlü olacaklardır. Ancak üye devlere mikro, küçük veya orta ölçekli işletme niteliğinde olan dijital iş platformlarının bilgilendirme yükümlülüğünü yılda bir defayla sınırlı tutma konusunda bir takdir yetkisi tanınmıştır⁹²⁷.

7.2.2. İtalyan Hukuku

İtalya, platform çalışanlarının sosyal güvenliğine ilişkin düzenleme yapan ülkelerden biridir. Bu kapsamda Lazlo Bölgesi’nde 20 Mart 2019 tarihinde kabul

⁹²⁶ European Commission, Proposal, s. 17.

⁹²⁷ Belirtmek gerekir ki, söz konusu bilgilendirme yükümlülüğü, platform çalışanlarının temsilcilerine karşı da yerine getirilmek zorundadır. Bu düzenlemeyle iş teftiş kurumları, sosyal güvenlik kurumları gibi iş mevzuatının uygulanmasından sorumlu kurumların yanında sendikaların da platform çalışanlarından haberdar olmaları hedeflenmiştir. European Commission, Proposal, s. 4.

edilen kanunla çalıştığı statü ve çalışma süresine bakılmaksızın, çalışanların bir uygulama üzerinden iş gücünü sunduğu, sunulan hizmetin özellikleri ile karşılığında ödenecek ücretin platform tarafından belirlendiği ve Lazlo bölgesinde faaliyet gösteren platformlara, çalışanları için iş kazası ve analık sigortası yaptırma yükümlülüğü getirilmiştir (m. 4)⁹²⁸.

Öğretide platform çalışanlarının işçi sayılmasalar bile platforma ekonomik olarak bağımlı olduklarından hareket eden bir görüş de bu kişilerin en azından iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile işsizlik sigortasından faydalanmaları konusunda platformlara bir sorumluluk yüklenmesi gerektiği yönündedir. Bu kapsamda, ekonomik olarak bir işverene bağımlı çalışan kişilerin işçilere tanınan iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından faydalanmalarını sağlayacak düzenlemeler yapılmalı ve iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primlerinin tamamı olmasa bile bir kısmı platform tarafından üstlenilmelidir⁹²⁹. Bu görüş uyarınca aynı güvence işsizlik sigortası bakımından da getirilmeli ve çalışanların ekonomik olarak bağımlı oldukları platformlar bu kişilerin işsizlik sigortası primlerinin bir kısmını ödemekle yükümlü tutulmalıdır⁹³⁰.

7.2.3. Olumsuz Bir Örnek: Belçika Hukuku

Platform çalışanlarının sosyal güvenliğinin sağlanması konusunda yapılan bir diğer düzenleme Belçika'da 1 Temmuz 2016 tarihinde yürürlüğe giren *De Croo Kanunu*'dur (*Loi De Croo*). Kanunla, (i) Kraliyet Kararnamesi uyarınca gerekli idari onayları almış bir elektronik platform tarafından aracılık edilen, (ii) bireysel bir vergi mükellefi tarafından görülen ve (iii) düzenli bir iş dışında üçüncü bir tarafa verilen hizmetlerden elde edilen gelirler, (iv) yılda 6.000 €'yu geçmemesi koşuluyla gelir vergisinden muaf tutulmuştur⁹³¹.

18 Temmuz 2018 tarihinde yürürlüğe giren Ekonomik İyileşme ve Sosyal Uyumun Güçlendirilmesi Hakkında Kanun'da ise (*La loi relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale*) gönüllü çalışmalar ile

⁹²⁸ Borelli, s. 68.

⁹²⁹ Barthélémy/Cette, s. 124.

⁹³⁰ Barthélémy/Cette, s. 124.

⁹³¹ Eurofound, *Loi De Croo* (Belgie programmawet 2016021055), <https://www.eurofound.europa.eu/de/data/platform-economy/initiatives/1-loi-de-croo-belgie-programmawet-2016021055> E.T. 30.06.2022. Wattecamps, s. 46.

vatandaşlar arasında arızı olarak sunulan hizmetlerden elde edilen yıllık gelirin 6340 €'ya kadar olan kısmının gelir vergisinden muaf olacağı, iş ve sosyal güvenlik mevzuatının bu tür çalışmalar hakkında uygulanmayacağı kabul edilmiştir. Dijital platformlardan elde edilen gelirler de vatandaşlar arasında arızı olarak sunulan hizmetlerden elde edilen gelirler kapsamında sayılmıştır⁹³².

Belirtmek gerekir ki düzenleme, eşitlik ilkesi ve haksız rekabet uygulamaları bakımından endişe verici bulunarak hem çalışanların hem işverenlerin itirazları ile karşılaşmıştır. Zira bu durumda aynı işi yapan bir kısmi süreli işçi ile gönüllü çalışan ya da platform çalışanı, farklı vergi ve sosyal güvenlik uygulamalarına tabi olacak, bu durum işverenler tarafından kötüye kullanılabilecektir⁹³³. Bu nedenle, düzenlemeye karşı Anayasa Mahkemesi'nde iptal davası açılmıştır. Açılan davada mahkeme düzenlemeyi Anayasa'ya aykırı bularak iptal etmiştir⁹³⁴. Mahkemeye göre, düzenlemeyle kanun koyucu bu tür çalışmalardan elde edilen gelirin ek gelir olduğu varsayımından hareket etmektedir. Ancak, bu varsayım hukuki dayanaktan yoksundur. Böyle bir varsayım doğru olsa bile, söz konusu gelire bir kişinin yaşamını idame ettirmesi için gerekli olan asli gelirden farklı bir muamele yapılmasını haklı kılmamaktadır. Bu itibarla, platform çalışmalarının arızı nitelikte kabul edilerek sosyal güvenlik mevzuatı kapsamı dışında tutulması mümkün değildir. Bunun gibi, platform çalışmalarının sınıflandırılmasına ilişkin belirsizliğin bu ilişkinin iş ve sosyal güvenlik mevzuatından bağışık tutulmasını haklı çıkardığı da söylenemez.

Bunun üzerine, Belçika'da *De Croo* Kanunuyla getirilen düzene geri dönmüştür. Bu itibarla, platform çalışanları hakkında birtakım vergi muafiyetleri uygulanacak; ancak bu durum onların sosyal güvenlik hakkından yararlanmalarına engel olmayacaktır⁹³⁵.

7.3. Ara Değerlendirme

Görüldüğü üzere, platform çalışanlarının sosyal güvenliğinin sağlanması, bu kişilerinin hukuki statülerinin belirlenmesine kıyasla çok daha sınırlı bir incelemeye ve az sayıda düzenlemeye konu olmuştur. Bunun platform çalışanlarının hukuki

⁹³² Wattecamps, s. 47. De Stefano/Durri/Stylogiannis/Wouters, s. 19.

⁹³³ Wattecamps, s. 47.

⁹³⁴ Cour constitutionnelle du 23 avril 2020, Case No. 53/2020. https://www.stradalex.com/fr/sl_src_publ_jur_be/document/cconst_2020-53 E.T. 20.04.2021.

⁹³⁵ De Stefano/Durri/Stylogiannis/Wouters, s.19.

statülerinin henüz tam olarak tespit edilememiş olmasından kaynaklandığı görüşündeyiz. Zira ülkemizde olduğu gibi tüm dünyada sosyal güvenlik sistemleri işçiler ve bağımsız çalışanlar için farklı düzenlemeler getirmekte ve bu kişilerin hukuki statülerinin ne olduğu konusunda tam bir uzlaşmaya varılmadan, sosyal güvenliklerinin ne şekilde ve hangi ölçüde sağlanacağı da belirlenememektedir.

Sosyal güvenlik açısından dünya genelinde bir bütünlük sağlamak zordur. Sosyal güvenlik konusundaki politikalar, devletin benimsediği sosyal devlet modeli ile onun mali gücüyle yakın ilişki içinde olup ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Nitekim, AY m. 65'te Devlet'in "*sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde*" yerine getireceğinin düzenlenmesi de bunun bir göstergesidir. Öte yandan özellikle Covid-19 sonrası artış gösteren uzaktan çalışmalar, platform çalışmaları gibi atipik çalışma biçimleri nedeniyle bu konuda küresel bir sıkıntının yaşandığı da bilinen bir gerçektir. Platformların sınır ötesi ve çevrim içi faaliyet gösteren şirketler olmaları, çalışanların sosyal güvenliğinin sağlanmasını epey güçleştirmektedir. Bunun bir nedeni, sosyal güvenlik hukukunun uygulanmasından sorumlu kurumların çoğu zaman çalışanlardan haberdar dahi olamamalarıdır. Zira bu kurumların konum tabanlı platformlar üzerinden çalışan kişilere ulaşmaları nispeten daha kolay olsa da özellikle web tabanlı platformlar üzerinden çalışan kişilerin tespiti oldukça güçtür. Bu nedenle, AB Direktif Tasarısı'nda da öncelikli olarak sosyal güvenlik kurumlarının platform çalışanlarından haberdar olması hedeflenmiş, bunun ötesine geçen bir düzenleme yapılmamıştır.

Bununla birlikte, platform çalışanlarının sosyal güvenliğinin sağlanması uzun vadede çözüme kavuşturulması gereken önemli bir konudur. Zira her sosyal güvenlik sistemi kapsamının genişliği ölçüsünde adına layık olup çağımızın sosyal güvenlik sistemlerinin de mümkün olduğunca geniş kitlelere yayılması gerekli ve hatta zorunludur. Sosyal devlet ilkesinin bir gereği olan sosyal güvenlik hakkı ancak toplumunun her kesimi için sağlandığında ve mümkün olduğunca fazla sosyal riski kapsama alacak biçimde genişletildiğinde toplumsal uyum ve barış sağlanabilecektir⁹³⁶. Platform çalışmalarında kayıt dışılığın önlenememesi halinde ise ödenmeyen primler nedeniyle SGK'nın aktüeryal dengeleri bozulabilecek, devletin

⁹³⁶ F. Burcu Savaş Kutsal, **Türk Sosyal Sigortalar Hukukunun Temel İlkeleri**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2016, s. 54-55.

uzun vadede sosyal yardım ve hizmet yükü artabilecek, bugün yarınını düşünmeden yaşayan platform çalışanları yarın muhtaç bireylere dönüşebileceklerdir. Bu nedenle, söz konusu kişilerin sosyal güvenliğinin sağlanması, yalnızca onların değil toplumun da refahın sağlanması için zorunludur.



İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK HUKUKUNDA DİJİTAL PLATFORM TABANLI ÇALIŞMA İLİŞKİSİ

1. DİJİTAL İŞ PLATFORMLARI, ÇALIŞANLAR VE KULLANICILAR ARASINDA KURULAN SÖZLEŞMELERİN HUKUKİ NİTELİĞİ

Dijital iş platformlarının çeşitliliği nedeniyle, taraflar arasında kurulan sözleşmenin türünün ne olduğu sorusuna platform tabanlı çalışmaların tamamını kapsayan genel geçer bir cevap vermek mümkün değildir. Bu soru ancak her bir somut olayın özellikleri dikkate alınarak cevaplanabilir⁹³⁷. Bununla birlikte, dijital iş platformları, çalışanlar ve kullanıcılar arasında kurulan sözleşmelerin türünü belirlemek için belli ölçütler getirilebilir. Bu noktada, taraflar arasındaki hukuki ilişkinin açıklığa kavuşturulabilmesi için ilk olarak, dijital platform tarafından yürütülen faaliyetin konusunun belirlenmesi gerekmektedir. Platform ile kullanıcı, platform ile çalışan ve kullanıcı ile çalışan arasında yapılan sözleşmelerin hukukumuzda hangi tür sözleşme kapsamında değerlendirileceği ancak platformun işlevi anlaşıldıktan sonra tespit edilebilecektir.

Platformun işlevi belirlenirken dikkate alınması gereken en önemli kriter; platform tarafından bir hizmetin görülmesine yalnızca aracılık mı edildiği yoksa kullanıcılara belli bir alanda hizmet mi sunulduğudur⁹³⁸. Zira platformun yürüttüğü faaliyetin konusunun aracılık olarak kabul edilmesi veya bir hizmetin sunumu olarak değerlendirilmesi, platformun tabi olacağı idari ve hukuki düzenlemeleri olduğu kadar, taraflar arasında kurulan sözleşmenin türünü de yakından ilgilendirmektedir⁹³⁹.

⁹³⁷ European Commission, Platform Work, s. 9.

⁹³⁸ Billarant, p. 1115.

⁹³⁹ Platformun aracılıktan öte bir hizmet sunup sunmadığının belirlenmesi, platformun faaliyet konusu hizmeti yerine getirebilmek için tabi olacağı mevzuatın tespiti bakımından da önemlidir. Buna göre, platform aracılık faaliyetinden ziyade sektörel bir hizmet sağlıyorsa, o sektörde faaliyet gösteren hizmet

1.1. Platformun Faaliyetinin Belirlenmesi

Günümüzde dijital iş platformları, iş modellerini incelikle hazırlanmış sözleşmeler sayesinde taraflar arasındaki gerçek hukuki ilişkiyi gizleyecek biçimde şekillendirmekte, kendilerini hizmet aracı, gerçekte işçi statüsündeki çalışanları ise bağımsız çalışan olarak gösterebilmekte, iş görmenin yerini girişimcilik almakta ve iş gücü teknoloji adı altında satılmaktadır. Pek çok platform iş modelini girişimciler ile tüketicilerin bir araya gelmesini sağlayan güçlü yazılım uygulamalarının işleteni olarak tanımlamakta, bu uygulamalar her iki taraf için de kullanım kolaylığı sağlamaları ve algoritmaları sayesinde taraflara en iyi eşleştirmeleri sunmaları ile övünmektedir. Buna göre platformlar, mikro-girişimcilerin işlerini kolaylaştıran ve bu kişilerin işlerini yürütebilmeleri için olmazsa olmaz olan teknolojik altyapıyı, inovasyonu ve dijital dönüşümü sunan aracı şirketlerdir⁹⁴⁰. Hukukumuzda ileri sürülen bir görüş de çalışıp çalışmamayı ve ne zaman çalışacaklarını çalışanların belirlediği, işin bedelinin kullanıcılar tarafından belirlendiği ve bu bedelden yalnızca belli oranda komisyon alındığı platformların aracı platformlar olarak değerlendirilmesi gerektiği yönündedir⁹⁴¹.

Kanımızca, bir platformun bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak çalışanlar ve kullanıcılar arasında aracılık mı ettiğini yoksa aynı zamanda kullanıcılara belli bir konuda hizmet mi sunduğunu belirlemek için belli ölçütler getirilmelidir. Bunların neler olmaları gerektiği hususunda ise ABAD içtihatları dikkate alınabilmektedir. Divan verdiği kararlarla bu ayırımı iki aşamalı bir değerlendirmeye göre yapmaktadır⁹⁴². Bu kapsamda ilk olarak, çalışanların değerlendirmeye konu platform olmadan da faaliyetlerini yerine getirip getiremeyecekleri incelenmektedir. Diğer bir ifadeyle,

sağlayıcıları için aranan yetki ve lisansları haiz olması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, platform bu halde hizmet sunulan sektöre özgü düzenlemelere tabi olacaktır. Platformun yalnızca aracılık faaliyeti yerine getiren bir teknoloji şirketi olarak değerlendirilmesi ise, taşımacılık, temizlik, gıda, tekstil gibi sektörlerle özgü düzenlemelere tabi olmaması sonucunu doğurmaktadır. Konuya ilişkin bir ABAD kararı için bkz. CJEU Asociación Profesional Elite Taxi vs. Uber Systems Spain SL, Case C-434/15 of 20 December 2017.

⁹⁴⁰ Prassl, s. 4-5, 49. Yayvak Namlı, s. 133. Cavallini, s. 115.

⁹⁴¹ Sözer, s. 1016.

⁹⁴² Platformun kullanıcılara belli bir konuda hizmet sunması, ABAD tarafından sunulan aracılık hizmetinin asıl hizmetin esaslı bir unsuru olması biçiminde ifade edilmektedir. Platformun aracılık faaliyeti yanında bir hizmet sunduğu yönündeki kararlar için bkz. CJEU Asociación Profesional Elite Taxi vs. Uber Systems Spain SL, Case C-434/15 of 20 December 2017. CJEU Criminal proceedings against Uber France SAS, Case C-320/16 of 10 April 2018. Platformun yalnızca aracı olduğu yönündeki kararlar için bkz. Airbnb Ireland UC, Case C-390/18 of 19 December 2019. Star Taxi App SRL v Unitatea Administrativ Teritorială Municipiul București prin Primar General and Consiliul General al Municipiului București, Case C-62/19 of 3 December 2020.

aracılık hizmetinin gerçek hayatta sunulan hizmete ulaşmaya imkân tanıyan tek pazar olup olmadığı değerlendirilmektedir (yeni bir pazar yaratma kriteri)⁹⁴³.

İkinci olarak, aracılık hizmetinin kullanıcılara sunulan hizmet üzerindeki etkisi araştırılmaktadır (hizmeti organize etme kriteri)⁹⁴⁴. Bu etki, platformun hizmetin sunum koşulları ve bedeli üzerinde söz sahibi olup olmamasına göre belirlenmektedir. Buna göre, platformun sunulan hizmet üzerinde aracılık faaliyetini aşan bir organizasyonu varsa, söz konusu hizmetin kullanıcılara platform tarafından sunulduğu kabul edilmektedir. İş Birlikçi Ekonomi Hakkında Avrupa Ajandası'nda bu konuda birtakım ölçütlere yer verilmiştir⁹⁴⁵. Ajandaya göre, platform tarafından aracılığın ötesine geçen bir faaliyet yürütülüp yürütülmediği, platformun kullanıcı sözleşmesinde sunulan hizmete ilişkin koşullara yer verip vermediğine, hizmet bedelini belirleyip belirlemediğine ve hizmetin sunulması için gerekli kilit mal varlığını elinde bulundurup bulundurmadığına bakılarak belirlenebilecektir. Bu değerlendirme sonucunda sunulan hizmete ilişkin koşulların ve bedelin platform tarafından belirlendiği ve hizmetin sunumu için gerekli araçların platform tarafından sağlandığı kanaatine varılırsa, platformun sadece bir aracından ibaret olmadığı ve hizmet üzerinde aracılık faaliyetini aşan bir organizasyonunun bulunduğu kabul edilecektir⁹⁴⁶.

ABAD da konuya ilişkin *Uber* kararında, söz konusu kriterlerden hareketle platformun yalnızca aracı değil, bir taşıma şirketi olduğu sonucuna ulaşmıştır⁹⁴⁷. Karara konu olan hukuki sorun; taşıma şirketlerinin ulusal mevzuat uyarınca alması gereken birtakım lisans ve izinlere sahip olmayan *Uber*'in, bu izinleri alması gerekip gerekmediğidir. Buna göre, *Uber* bilgi toplumu hizmeti sunan (aracı) bir şirket olarak nitelendirilirse, 2000/31 sayılı E-Ticaret Hakkında Direktif'e tabi olacak ve taşımacılık faaliyeti için aranan lisans ve izinleri alması gerekmeyecektir⁹⁴⁸. Zira

⁹⁴³ Bu kriter ilk olarak, Divan'ın *Airbnb* kararında ortaya konulmuştur. Divan, *Airbnb* tarafından sunulan aracılık hizmetinin, konaklama hizmetinin esaslı bir unsuru olmadığına; aksine bir bilgi toplu hizmeti olduğuna karar vermiştir. Zira potansiyel hizmet alıcıları konaklama hizmetine emlakçı, seri ilan, diğer web siteleri gibi kanallardan da ulaşabilmekte ve konaklama ücretleri hizmet sağlayıcılar tarafından belirlenmektedir. *Airbnb Ireland UC, Case C-390/18 of 19 December 2019*. Şeker, s. 126.

⁹⁴⁴ Şeker, s. 129.

⁹⁴⁵ A European Agenda for the Collaborative Economy, COM (2016) 356, SWD (2016), 184 final, s. 6.

⁹⁴⁶ De Stefano/Aloisi, s. 30. Sözer, s. 1030.

⁹⁴⁷ CJEU *Asociación Profesional Elite Taxi vs. Uber Systems Spain SL, Case C-434/15 of 20 December 2017*.

⁹⁴⁸ Directive 2000/31/EC of the European Parliament and of the Council of 8 June 2000 on certain legal aspects of information society services, in particular electronic commerce, in the Internal Market.

Direktif m. 3'te bilgi toplumu hizmetleri sunumunun üye devletler tarafından kural olarak kısıtlanamayacağı, bu yönde bir kısıtlamanın ancak kamu düzeni, kamu güvenliği, kamu sağlığı ile tüketici ve yatırımcıların korunması amaçlarıyla ve amaçlanan hedeflerle orantılı olarak getirilebileceği, ayrıca Komisyon'a veya şirketin kurulu bulunduğu ülkeye bildirilmek şartıyla uygulanabileceği düzenlenmiştir⁹⁴⁹. *Uber*'in taşıma şirketi olarak kabul edilmesi halinde ise, faaliyet gösterdiği ülkenin mevzuatına uygun olarak bu faaliyet için gerekli lisans ve izinleri alması gerekecektir. Divan, *Uber* tarafından sunulan hizmetin, kendi aracını kullanan profesyonel olmayan sürücülerin seçimine dayalı olduğuna, *Uber* olmadan sürücülerin yolculara, yolcuların da sürücülere ulaşamayacağına, *Uber*'in hizmetin sunum koşulları üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğuna, en azından yolculuğun maksimum ücretini belirlediğine, bu tutarı müşteriden kendisinin tahsil ettiğine, kendi komisyonunu aldıktan sonra kalan miktarı profesyonel olmayan sürücüye aktardığına, araçların kalitesi ve sürücüler üzerinde belirli bir kontrol uyguladığına, dolayısıyla sunulan aracılık hizmetinin, ana bileşeni ulaşım hizmeti olan genel bir hizmetin ayrılmaz bir parçası olduğuna ve *Uber*'in taşımacılık faaliyeti için gereken lisans ve izinleri alması gerektiğine karar vermiştir⁹⁵⁰. Buna karşılık Divan, profesyonel taksicilerin müşterilere ulaşmasını sağlayan bir taksi bulma platformuna ilişkin başka bir kararında, platformun uygulama olmasa da müşteri bulabilecek profesyonel taksicilere hizmet sunması ve taşımacılık hizmetinin kalitesi, ücreti vb. konularda bir kontrol yetkisinin bulunmaması nedeniyle bilgi toplumu hizmetlerine ilişkin 2000/31 sayılı Direktif kapsamında olduğu sonucuna ulaşmıştır⁹⁵¹.

Kanımızca da bir platformun yalnızca aracı olup olmadığı belirlenirken, ABAD tarafından getirilen hizmeti kontrol etme koşulunun ve bu konuda İş Birlikçi Ekonomi Hakkında Avrupa Ajandası'nda yer verilen ölçütlerin dikkate alınması gerekmektedir. Buna göre, platformun yalnızca aracılık faaliyeti yürütüp yürütmediği gerçek hayatta

Direktif m. 2/I(a) uyarınca, bilgi toplumu hizmetleri, 98/34 sayılı Direktif m. 1/II'de tanımlandığı üzere “*hizmet alıcısının bireysel talebi üzerine ve elektronik araçlarla sağlanan, normalde ücret karşılığı ve uzaktan sunulan herhangi bir hizmeti*” ifade etmektedir.

⁹⁴⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Emriye Özlem Şeker, “Avrupa Birliği’nde Çevrim içi Aracılık Hizmetlerinin Düzenlenmesi- Uber ve Airbnb Örnekleri”, **Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi**, C. 37, S. 1, 2021, s. 126-127.

⁹⁵⁰ Bu konuda ayrıntılı bir inceleme için bkz. Şeker, s. 128-131. İsviçre Federal Mahkemesi de benzer şekilde *Uber*'in faaliyet konusunun aracılık değil, taşımacılık olduğu görüşündedir. İFM kararı için bkz. TF 2C_500/2016, 31.10.2016.

⁹⁵¹ Star Taxi App SRL v Unitatea Administrativ Teritorială Municipiul București prin Primar General and Consiliul General al Municipiului București, Case C-62/19 of 3 December 2020.

sunulan hizmeti organize edip etmediğine bakılarak belirlenmelidir. Bu doğrultuda, platform hizmete ilişkin koşulları belirliyor, hizmet bedeline müdahale ediyor ve hizmetin sunulması için gerekli kilit mal varlığını elinde bulunduruyorsa aracılığın ötesine geçen bir faaliyet yürütmektedir.

Buna karşılık, yeni bir pazar yaratma kriterinin platformun aracı kabul edilip edilmeyeceği noktasında olmazsa olmaz bir kriter olarak kabul edilmemesi gerekir. Zira çalışanların söz konusu platform olmadan faaliyetlerini yerine getiremeyecek olmaları, görülen hizmetin mutlaka platform tarafından sunulduğu anlamını taşımamaktadır. Buna göre, yeni bir pazar yaratan ancak bu pazarda kullanıcılar ve çalışanlar arasındaki ilişkiye hiçbir şekilde müdahale etmeyen bir platformun faaliyeti de pekâlâ aracılık olarak değerlendirilebilecektir. Diğer bir ifadeyle, platformun yeni bir pazar yaratması, başlı başına o pazarda sunulan hizmeti kendisinin sunduğu anlamına gelmemektedir. Bunun gibi, yeni pazar yaratmadan ne anlaşılması gerektiği de son derece belirsizdir. Nitekim öğretilde de yeni bir pazar yaratma kriterinin ikna edici olmadığı, Divan tarafından *Uber*'den farklı olarak yeni bir pazar yaratmadığı kabul edilen *Airbnb*'in de pekâlâ profesyonel emlakçılar tarafından sunulan kısa süreli konaklama hizmetinden farklı bir pazar oluşturduğunun söylenebileceği ifade edilmektedir⁹⁵². Öte yandan bu kriter, platformun hizmetin sunulması için gerekli kilit mal varlığını elinde bulundurup bulundurmadığının tespitinde dikkate alınabilecektir. Nitekim, platformun gerçek hayatta sunulan hizmete ulaşmaya imkân tanıyan tek pazar olması onun işin görülmesi için gerekli asıl mal varlığı olan yazılımı elinde bulundurduğu anlamı taşımaktadır.

1.2. Dijital İş Platformlarının Aracı Olarak Değerlendirilmesi Halinde Taraflar Arasında Kurulan Sözleşmenin Hukuki Niteliği

Dijital iş platformunun çalışanlar ve kullanıcılar arasında aracılık yaptığı kabul edilmesi halinde iş görme sözleşmesi, çalışan ve kullanıcı arasında kurulmaktadır. Bu halde, çalışan ve kullanıcı arasında kurulan sözleşme, çalışanın bağımlı veya bağımsız çalışmasına göre farklılık göstermektedir. Çalışanın bağımsız çalışması durumunda, kullanıcı ve çalışan arasında vekâlet, eser veya isimsiz bir iş görme sözleşmesi kurulmaktadır⁹⁵³. Bu halde platformun, taraflarla yaptığı sözleşme

⁹⁵² Şeker, s. 138.

⁹⁵³ 818 sayılı BK m. 386 düzenlemesi “Diğer akitler hakkındaki kanuni hükümlere tabi olmayan işlerde dahi, vekâlet hükümleri cari olur” biçimindeydi. Bu nedenle, iş görme sözleşmelerine sınırlı sayı ilkesi

ise, vekâlet, simsarlık, acentelik veya komisyonculuk (özellikle uygulamada sıkça karşılaşılan taşıma işleri komisyonculuğu) sözleşmesi biçiminde karşımıza çıkabilecektir⁹⁵⁴. Bu ihtimalde hem kullanıcılar ile çalışanlar hem de platform ile çalışanlar arasındaki ilişki iş hukukunun uygulama alanından çıkarak, borçlar hukuku ile ticaret hukukunun konusuna girecektir. Bu nedenle, çalışmamızda platformların, bağımsız çalışanlar ile kullanıcılar arasında aracılık ettiği durumlar yalnızca genel olarak açıklanacak, bu konuda kapsamlı bir incelemeye yer verilmeyecektir.

Platform çalışanlarının işçi olarak kabul edilmesi durumunda ise, platform tarafından yürütülen faaliyet iş sözleşmesinin kurulmasına aracılık niteliği taşıyacaktır. Bu faaliyetin hukuka uygun olarak yürütülebilmesi ise hukukumuzda belli sınırlamalara tabidir.

1.2.1. Platformun Bağımsız Çalışan Kişiler ile Kullanıcılar Arasında Aracılık Etmesi İhtimalinde

Platformun bağımsız çalışan kişiler ile kullanıcılar arasında aracılık etmesi halinde, platform simsar, acente, komisyoncu, vekil yahut niteliğine uygun düştüğü ölçüde vekalet hükümlerinin uygulandığı bir hizmet aracısı olarak değerlendirilebilecektir. Bu halde, platformun ne tür bir sözleşmeye taraf olduğunun belirlenebilmesi için söz konusu sözleşmelerin daha detaylı olarak incelenmesi gerekmektedir.

1.2.1.1. Simsarlık Sözleşmesi

TBK m. 520/I’de düzenlenen ve vekâlet sözleşmesinin özel bir türü olan simsarlık sözleşmesi “*simsarın taraflar arasında bir sözleşme kurulması imkânının hazırlanması veya kurulmasına aracılık etmeyi üstlendiği ve bu sözleşmenin kurulması*

getirilip getirilmediği ve iş görme sözleşmeleri altında isimsiz iş görme sözleşmesine yer verilip verilemeyeceği tartışmalıydı. Bu tartışmalar için bkz. Halûk Tandoğan, **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, C.2, B. 5, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2010, s. 384-386. TBK m. 502/II hükmünde ise, vekâlet sözleşmesine ilişkin kuralların *niteliğine uygun düştüğü ölçüde* kanunda düzenlenmemiş iş görme sözleşmelerine uygulanacağı düzenlendiğinden, isimsiz iş görme sözleşmelerinde vekâlet sözleşmesine ilişkin hükümlerin kıyasen uygulanacağı kabul edilmektedir. Aydın Zevkliler/K. Emre Gökyayla, **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, Turhan Kitapevi, Ankara 2017, s. 603. Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, B. 8, Yetkin Yayınları, Ankara 2020, p. 2412. Akdeniz, s. 154. Bu itibarla, platform ve kullanıcılar arasında düzenlenen sözleşme bir isimsiz iş görme sözleşmesi niteliği de taşıyabilecektir. Bu halde sözleşmeye, niteliğine uygun düştüğü ölçüde kıyasen vekâlet sözleşmesine ilişkin hükümler uygulanacaktır.

⁹⁵⁴ Zein, Plateformes, s. 715. Billarant, p. 1116. Yazarlar eserlerinde yalnızca vekâlet, simsarlık ve acentelik sözleşmesine yer vermişlerdir.

halinde ücrete hak kazandığı sözleşme” biçiminde tanımlanmaktadır⁹⁵⁵. Bu sözleşme, bağımsızlık, aracılık, geçicilik ve ücret unsurlarından meydana gelmektedir⁹⁵⁶.

Simsar bağımsız tacir yardımcıları arasında yer almakta, ancak simsarın mutlaka ticari işletmeler arasındaki sözleşmelere aracılık etmesi gerekmemektedir⁹⁵⁷. Buna göre, simsar, bir ticari işletme için faaliyette bulunabileceği gibi, iki memur veya iki esnaf arasındaki sözleşmenin kurulmasına da aracılık edebilmektedir⁹⁵⁸. Bu itibarla, bağımsız çalışan bir kişinin yapacağı sözleşmelere aracılık eden bir platformun, simsar olarak kabul edilmesi mümkündür. Örneğin, platformun bağımsız çalışan bir tesisatçının platform üzerinden yaptığı sözleşmelere aracılık etmesi halinde durum böyledir. Bu sözleşmede simsar, taraflar arasında sözleşme kurulmasına yalnızca aracılık etmekte, sözleşme taraflar arasında kurulmakta ve simsar bu sözleşmeye taraf olmamaktadır⁹⁵⁹. Simsar tarafların temsilcisi olarak da hareket etmemektedir⁹⁶⁰. Buna göre, taraflar arasında sözleşme kurulmasına yalnızca aracılık eden ve kurulan sözleşmeye taraf olmayan platformlar, simsar olarak değerlendirilebileceklerdir.

Çalışanın platform tarafından kendisine sunulan işleri kabul etmekte serbest olup olmadığı, platformun simsar olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğinin

⁹⁵⁵ Bu nedenle, simsarlık sözleşmesine TBK m. 520-525 hükümleri dışında kural olarak vekâlet hükümleri uygulanmaktadır (m. 520/II). Sabih Arkan, **Ticari İşletme Hukuku**, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, B. 27, Ankara 2021, s. 206. Tandoğan, Özel Borç İlişkileri, s. 380. Zein, s. 151. Yeliz Yücel, “Uber, Sürücü ve Yolcu Arasındaki Hukuki İlişki ve Bu Çerçeve de Uber’in ve Sürücünün, Taşıma Hizmetinin Gereği Gibi İfa Edilememesi Nedeni ile Yolcuya Karşı Hukuki Sorumluluğu”, **Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, S. 1, 2019, s. 470.

⁹⁵⁶ Sözer, s. 1021. Rıza Ayhan/Hayrettin Çağlar/Mehmet Özdamar, **Ticari İşletme Hukuku**, B. 14, Yetkin Yayınları, Ankara 2021, s. 503 vd. Simsar, ancak yaptığı faaliyet sonucunda sözleşme kurulursa ücrete hak kazanmaktadır (m. 521). Ancak bu hüküm emredici olmadığından taraflar, ücretin sözleşmenin ifa edilmesi halinde ödeneceğini veya sözleşme kurulmasa bile simsara ücret ödeneceğini kararlaştırabilmektedir. Reha Poroy/Hamdi Yasaman, **Ticari İşletme Hukuku**, B. 19, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022, s. 339. Bozkurt, s. 237.

⁹⁵⁷ Simsarın kendisinin de tacir sıfatı taşıması zorunlu değildir. Ancak, kendisine ait bir ticari işletmesi olması durumunda simsar, aynı zamanda tacir sıfatı kazanmaktadır. Arkan, s. 207. Tamer Bozkurt, **Türk Hukukunda ve Uygulamada Tellallık**, Yetkin Yayınları, Ankara 2007, s. 171. Ayhan/Çağlar/Özdamar, s. 504.

⁹⁵⁸ Bozkurt, s. 87.

⁹⁵⁹ Cevdet Yavuz/Faruk Acar/Burak Özen, **Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, B. 11, C. 2. Beta Yayıncılık, İstanbul 2022, s. 1428. Sözer, s. 1021. Ali Bozer/Celal Göle, **Ticari İşletme Hukuku**, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara 2021, s. 147. Fortunato, s. 19.

⁹⁶⁰ Poroy/Yasaman, s. 337. Yavuz/Acar/Özen, s. 1428. Sözer, s. 1021. Bozer/Göle, s. 147. Fortunato, s. 19. Bunun nedeni, simsarın yerine getirdiği aracılık faaliyetinin bir maddi fiil olmasıdır. Zira maddi fiillerde temsil yetkisi verilmesi söz konusu olmamaktadır. Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıparmak, s. 177. Tandoğan, Özel Borç İlişkileri, s. 359. Bozkurt, s. 121-123. Doğan Kara, “Vekalet Sözleşmesine Uygulanacak Hukuk”, **Public and Private International Law Bulletin**, C. 39, S. 1, s. 145-188, s. 164. Akdeniz, s. 154.

tespitinde önem arz etmektedir. Zira simsarlık sözleşmesinde karşı taraf, simsar tarafından kendisine sunulan kişilerle sözleşme yapıp yapmamakta serbesttir⁹⁶¹. Bu nedenle, çalışanın platform tarafından sunulan işleri kabul etmekle yükümlü olduğu hallerde, platformun simsar olarak kabul edilmesi mümkün olmamaktadır. Bunun gibi, simsarın taraflar arasında yapılan sözleşmenin içeriğini belirleme yetkisi bulunmamaktadır⁹⁶². Buna göre, platformun sözleşmenin esaslı unsurlarını belirlemesi halinde de simsar olarak kabul edilmesi söz konusu değildir⁹⁶³. Buna karşılık, çalışanların kullanıcılarla müzakere ederek iş görme sözleşmesinin içeriğini belirledikleri durumlarda platform, simsar niteliği taşıyabilecektir.

Simsar, simsarlık faaliyetini sürekli ve arızî biçimde yürütebilmekte, ancak müvekkili için devamlı bir faaliyette bulunmamaktadır. Diğer bir ifadeyle, bu ilişkide simsar ve taraflar arasındaki ilişki geçici nitelik taşımaktadır⁹⁶⁴. Bir çalışanın, sürekli olarak belli bir platform üzerinden iş aldığı durumlarda ise, taraflar arasındaki ilişkinin geçici olduğunu söylemek mümkün olmayacaktır. Bu durumda, taraflar arasındaki ilişkinin acentelik niteliğinin değerlendirilmesi gerekecektir ki, bir sonraki başlıkta bu ihtimal üzerinde durulacaktır.

⁹⁶¹ Bozkurt, s. 225. Billarant, p. 1136. Ancak, müvekkil sırf simsarlık ücretini ödememek amacıyla simsarın bulduğu kişiyle sözleşme yapmak istemediğini bildirmesine rağmen, sonrasında bu kişiyle doğrudan ilişkiye girerek sözleşme yaparsa, simsar bu yüzden uğradığı zararın tazminini müvekkilden isteyebilecektir. Arkan, s. 211. Bu itibarla, simsar platformların tarafların platform üzerinden ulaştıkları kişilerle doğrudan ilişkiye girmesini yasaklayan hükümlerine rağmen, tarafların platformu dışarda bırakarak sözleşme yapmaları durumunda platformun uğradığı zararı çalışandan isteyebileceği kabul edilmelidir. Nitekim, Yargıtay emlak simsarlığına ilişkin benzer bir uyuşmazlıkta “müşteri’ye davalı emlakçı aracılığıyla evin gösterildiği, sözleşmenin 3/A fıkrasında bu sözleşmenin imzalanmasından itibaren 1 yıl içerisinde her ne suretle olursa olsun sözleşmeye konu taşınmazın müşteri adına veya üçüncü dereceye kadar akrabaları adına satın alınması halinde satış bedeli üzerinden %3 komisyon ücreti ve KDV nin ödeneceğinin, 3/B fıkrasında ise 3/A fıkrasında belirtilen şartın emlak komisyoncusu devre dışı bırakılmak suretiyle gerçekleşmesi halinde müşterinin, kendisine ve taşınmaz mal sahibine ait komisyon ücretinin tamamını ödemekle yükümlü olduğunun kararlaştırıldığı anlaşılmaktadır. Bu sözleşme geçerli olup bu hükümler tarafları bağlayacağından yer gösterme sözleşmesinde bahsi geçen taşınmazın sözleşmenin imzalanmasından 25 gün sonra davacının eşi tarafından mal sahibinden satın alınmış olması karşısında davacının imzasını inkâr etmediği sözleşme çerçevesinde sorumlu olduğunun kabulü gerekir” biçiminde karar vermiştir. Yargıtay HGK, T. 15.03.2017, E. 2017/13-644, K. 2017/460 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

⁹⁶² Yücel, s. 471.

⁹⁶³ Örneğin, yolcu taşıma sözleşmesinin esaslı unsurları olan taşıma edimini gitmek istediği yeri sisteme girip talep oluşturarak yolcu; ücret edimini ise yolcunun gitmek istediği toplam mesafeyi göz önüne alarak *Uber* belirlemekte ve yolcu taşıma sözleşmesinin esaslı unsurları *Uber* ile yolcu arasında kararlaştırılmaktadır. Sürücü ise yolcu taşıma sözleşmesinin esaslı unsurlarını belirleme noktasında söz sahibi olmayan, *Uber*’den alacağı ücret karşılığında *Uber*’in borçlandığı taşıma hizmetini fiilen yerine getiren kişidir. Bu durumda *Uber*’in simsar olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Yücel, s. 471.

⁹⁶⁴ Arkan, s. 206. Sözer, s. 1022. Ayhan/Çağlar/Özdamar, s. 506.

Öğretide ileri sürülen bizim de katıldığımız bir görüşe göre, makro işlerin görüldüğü platformlar, yalnızca iş sahibi ile işe uygun kişiyi bir araya getiriyor ve bunun karşılığında bir ücret alıyorsa, simsar olarak değerlendirilmelidir⁹⁶⁵. Zira bu çalışma modelinde, platform tarafları bir araya getirerek sözleşme yapmalarını sağlamakta, taraflar arasında yapılacak sözleşmenin koşullarına ve bedeline karışmamakta, yalnızca kurulan sözleşme karşılığında bir komisyon almaktadır. Aynı durum, makro işlerin görüldüğü yarışma tabanlı platformlar için de söz konusudur⁹⁶⁶. Kanımızca, görülmesi istenen hizmetin bedelinin ve özelliklerinin kullanıcılar tarafından belirlendiği ve geçici işlerin ifa edildiği mikro iş platformları için de aynı şeyi söylemek mümkündür⁹⁶⁷. Zira sözleşme kurulmasına aracılık edilmesi bakımından taraflar arasında kurulan sözleşmenin, ani edimli veya sürekli borç ilişkisi yaratması veya çalışan tarafından görülen işin uzun veya kısa süreli olması önem

⁹⁶⁵ Sözer, s. 1008, 1022. Clesse/Cordier/Kéfer, s. 153.

⁹⁶⁶ Sözer, s. 1022. Bu tür platformlarla ilgili değerlendirilmesi gereken bir diğer mesele bu halde kullanıcı ve çalışan arasındaki ilişkinin ne olacağıdır. Kanımızca söz konusu uygulama, TBK m. 9'da düzenlenen ilan yoluyla ödül sözü vermenin özel bir türü olan ödüllü yarışma olarak değerlendirilmelidir. Aynı görüşte bkz. Sözer, s. 1013. İsviçre öğretisinde aynı görüşte bkz. Bassem Zein, "Travail par les plateformes: quelles relations contractuelles?", *AJP*, 2018, s. 716. Billarant, p. 1194. İlan yoluyla ödül sözü verme, öğretide sıklıkla belirtildiği üzere, belirsiz sayıda kişiye verilen ve belli bir sonucun gerçekleşmesi halinde ödül verme taahhüdü içeren ve tek taraflı irade beyanıyla borç doğuran bir hukuki işlemdir. Bu görüşte bkz. Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, s. 468-469. Kocayusufpaşaoğlu, s. 258. Kemal Oğuzman/Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C. 1, B. 19, İstanbul 2021, s. 216. Tercier/Pichonnaz/Develioğlu, p.174. Öğretide savunulan diğer bir görüşe göre, ilan yoluyla ödül sözü vermenin genele yapılmış bir öneri olarak kabul edilmektedir. Bu görüşte bkz. Oser/Schönenberger, Art. 8, N. 18 akt. Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, s. 468, dn. 1. Bu yola, bir eserin meydana getirilmesi, kayıp bir şeyin bulunması, bilimsel bir çalışmanın ifası gibi çeşitli sebeplerle başvurulabilmektedir. Önemli olan ödül vaaadinin ciddi olması, ilan suretiyle ilgililere duyurulması, vaat eden kimsenin karşı tarafa bir ödül vermeyi üstlenmiş olması ve vaaadin bir veya daha çok kişiyi edimi ifa etmeye yönlendirmesidir. Sözer, s. 1011-1012. Bununla birlikte vadeden tarafından, muhatapların şahsen belirlenmiş olmamak kaydıyla belli bir grupta sınırlandırılmasına bir engel yoktur. Muhatapın şahsen belirlenmesi halinde ise vaat, şarta bağlı bir bağış sözleşmesine yönelik öneri olarak kabul edilmesi gerektiği görüşünde bkz. Kocayusufpaşaoğlu, s. 259. Bu ilan, bir dergi, gazete vb. basılı yollarla duyurulabileceği gibi, elektronik ortamda mesela bir platformda da duyurulabilmektedir. Ancak ilanda, bir edimin yerine getirilmesinin istenmesi ve bu edimi gerçekleştirecek kişiye ödül verileceğinin vaadedilmiş olması aranmaktadır. İnternet üzerinden ilan yapılabileceği görüşünde bkz. Kocayusufpaşaoğlu, s. 259. İlan yoluyla ödül sözü vermenin özel bir türü olan ödüllü yarışma ise, genele yapılmış bir icap niteliğindedir. Bu ilişkide ilan, muhatapların süresi içinde yarışmaya başvurularını sağlamak üzere yapılmaktadır. Bunun gibi, ilan yoluyla ödül sözü vermede işi gören hemen alacaklı sıfatını elde ettiği halde; ödüllü yarışmada kazanan vadedenin veya jürinin yapacağı bir değerlendirme sonucunda belirlenmektedir. İlan, yarışmacıları başvuruda bulunmaya davet eden bir icaptır. Başvurucular ilana başvurmakla bu icabı kabul etmekte ve jürinin yetkisini tanımaktadır. Kocayusufpaşaoğlu, s. 265. Bu ilişkide ödül, ilan edilen yarışmayı kazanan vaadedilmektedir. Ödül, yarışmayı kazanan bir veya birkaç kişiye verilebileceği gibi; sunulan edimlerden hiçbirisi aranan nitelikleri taşıyorsa kimseye verilmeyebilir. Ödüllü yarışmada kural olarak, ödüle layık olacak edimlerde aranacak niteliklerin objektif olarak belirlenmesi ve değerlendirmeyi yapacak jürinin keyfi davranmaması aranmaktadır. Bununla birlikte, vaatte bulunurken ödüle layık olanın tespitinde özgür davranılacağı ifade edilmişse, yarışmaya katılanlar sonuca katlanmak zorundadır. Bunun tek sınırı TMK m. 2'de düzenlenen hakkın kötüye kullanılması yasağıdır. Oğuzman/Öz, s. 218. Kocayusufpaşaoğlu, s. 267.

⁹⁶⁷ Aynı görüşte bkz. Billarant, p. 1140.

taşımamaktadır. Bununla birlikte, sözleşmenin içeriğine müdahale eden, çalışanlara işi kabul yükümlülüğü getiren, çalışanı işin görülmesi sürecinde denetleyen ve gerektiğinde disiplin cezası uygulayan bir platformun simsar olarak kabul edilmesi mümkün değildir.

1.2.1.2. Acentelik Sözleşmesi

Simsarlık sözleşmesi gibi vekâlet sözleşmesinin özel bir türü olan acentelik sözleşmesi Türk Ticaret Kanunu⁹⁶⁸ m. 102’de “*Ticari mümessil, ticari vekil, satış memuru veya işletmenin çalışanı gibi işletmeye bağlı bir hukuki konuma sahip olmaksızın, bir sözleşmeye dayanarak, belirli bir yer veya bölge içinde sürekli olarak ticari bir işletmeyi ilgilendiren sözleşmelerde aracılık etmeyi veya bunları o tacir adına yapmayı meslek edinen kimseye acente denir*” biçiminde tanımlanmaktadır⁹⁶⁹. Bu sözleşmenin unsurları, bağımsızlık, bir sözleşmeye dayanarak faaliyet gösterme, müvekkilin sözleşmelerine aracılık etme veya müvekkil nam ve hesabına bu sözleşmeleri akdetme, süreklilik, meslek edinme, ücret ve tartışmalı olmakla birlikte belirli bir yer veya bölgede faaliyet göstermedir⁹⁷⁰.

Bu unsurları kısaca açıklamak gerekirse, simsar gibi bağımsız bir tacir yardımcısı olan acente, müvekkilinin sürekli emir ve talimatı altında olmadan ve ticari işletmenin organizasyon şeması içinde yer almadan kendi ticari kararlarını alma, işletme organizasyonunu, çalışanlarını ve çalışma koşullarını belirleme yetkisine sahiptir⁹⁷¹. Taraflar arasında bir acentelik ilişkisinin kurulması için bu yönde bir sözleşmenin varlığı aranmakta olup, bu sözleşme kural olarak şekil şartına tabi değildir⁹⁷². Bir kişinin acente olarak kabul edilmesi için bir ticari işletmeyi ilgilendiren

⁹⁶⁸ RG, T. 14.02.2011, S. 27846.

⁹⁶⁹ Zevkliler/Gökyayla, s. 612. Acentelik sözleşmesinin adi vekâlet sözleşmesinden (özellikle sözleşmenin feshi bakımından) ayrıldığı noktalar da bulunduğundan bu sözleşmenin, her iki tarafa borç yükleyen, sürekli edimli ve özen yükümlülüğü içeren isimsiz bir iş görme sözleşmesi olduğu görüşünde bkz. Şaban Kayıhan, **Türk Hukukunda Acentelik Sözleşmesi**, Umuttepe Yayınları, Kocaeli 2018, s. 90. Didem Kaya Cankat, **Acentelik Sözleşmesinin Sona Ermesi**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019, s. 23.

⁹⁷⁰ Poroy/Yasaman, s. 289-290. Özge Ayan, “6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun Acentelik Kısımında Getirdiği Yenilikler”, **Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 12, S. 2, 2010, s. 81. Kadir Baş, “Online Platformların Acentelik Niteliği ve Bu Platformlar Özelinde Türk Ticaret Kanunu’nun Acenteliğe İlişkin Hükümlerinin Uygulanması”, **BATİDER**, C. 33, S. 4, 2017, s. 123-128. Arkan, s. 218-221. Ayhan/Çağlar/Özdamar, s. 532 vd. Birben, s. 54.

⁹⁷¹ Bozer/Göle, s. 162. Ayan, s. 81. Kayıhan, s. 30. Kaya Cankat, s. 4. Birben, s. 54.

⁹⁷² Bununla birlikte, acenteye temsil yetkisi veren sözleşmelerin yazılı olarak yapılması ve acentenin bulunduğu yerin ticaret siciline tescil ve ilan ettirilmesi gerekmektedir. Ayhan/Çağlar/Özdamar, s. 533. Poroy/Yasaman, s. 291.

sözleşmelere aracılık etmesi (aracı acente) veya bu sözleşmeleri müvekkili adı ve hesabına yapması (sözleşme yapmaya yetkili acente) gerekmektedir⁹⁷³. Acentelik sözleşmesinde acente, simsardan farklı olarak temsil ettiği tacir adına hareket edebilmektedir⁹⁷⁴. Acentelik ilişkisinden söz edebilmek için, bu ilişkinin sürekli nitelik taşıması aranmaktadır. Süreklilik ile kastedilen ilişkinin çok uzun süre devam etmesi değil, sözleşmenin devamlılık arz etmesi düşüncesiyle yapılmasıdır⁹⁷⁵. Bu unsur acenteyi, simsardan ayırmaktadır⁹⁷⁶. Meslek edinme şartı ise, acentenin bu işi asıl veya yan meslek olarak icra etmesi anlamına gelmekte olup, süreklilik unsurunun bir sonucudur⁹⁷⁷. Acente, ticari işletmeyi ilgilien işlemlere ait faaliyetlerini belirli bir yer ve bölgede icra etmektedir. Bu yer veya bölge, mülki idare esaslarına göre belirlenmiş yer ya da sınırları taraflarca serbestçe tayin edilmiş bir yer veya bölge olabilmektedir⁹⁷⁸. Bunun gibi, belli bir yer veya bölgede faaliyet gösterme unsuru, acentelik sözleşmesinin zorunlu bir unsuru olmadığından, taraflarca kaldırılabilir⁹⁷⁹. Son olarak acentelik, bir ücret karşılığında yürütülen ivazlı bir faaliyettir. Bu nedenle, taraflar arasında yapılan sözleşmede acenteye ücret ödenmemesi yönünde bir hüküm bulunması ve bunun işin doğasına uygun düşmesi halinde taraflar arasındaki sözleşmenin acentelik sözleşmesi olarak nitelendirilmesi mümkün değildir⁹⁸⁰.

Bu unsurlar dijital iş platformları bakımından incelendiğinde, tacir sıfatını haiz bir bağımsız çalışanın yapacağı sözleşmelere sürekli olarak aracılık etmek üzere bir

⁹⁷³ Kayıhan, s. 36-37. Poroy/Yasaman, s. 291. Kaya Cankat, s. 7. Platformların, çalışanın potansiyel işvereni sayılma ve hizmet sunucusu olarak görülme riski nedeniyle, kullanıcı ve çalışan arasındaki ilişkiye mümkün olduğunca az müdahale ettikleri, bu nedenle aracı acente sayılmalarının daha muhtemel olduğu görüşünde bkz. Billarant, p. 1146.

⁹⁷⁴ Billarant, p. 1144. Müvekkil adına ve hesabına sözleşme akdetmesi acenteyi, kendi adına ve hesabına hareket eden tek satıcı ile kendi adına ve müvekkili hesabına hareket eden komisyoncudan ayırmaktadır. Ayan, s. 81-82. Baş, s. 124.

⁹⁷⁵ Billarant, p. 1144. Kayıhan, s. 33-34. Kaya Cankat, s. 7.

⁹⁷⁶ Bozer/Göle, s. 162. Ayan, s. 82. Baş, s. 125. Billarant, p. 1145. Arkan, s. 222. Bozkurt, s. 92.

⁹⁷⁷ Baş, s. 125. Kaya Cankat, s. 9.

⁹⁷⁸ Ayhan/Çağlar/Özdamar, s. 533.

⁹⁷⁹ TTK m. 104 hükmünde, yazılı olarak aksi kararlaştırılmadıkça, müvekkilin aynı zamanda ve aynı yer veya bölge içinde aynı ticaret dalı ile ilgili olarak birden fazla acente atayamayacağı ve acentenin de aynı yer veya bölgede birbirleriyle rekabette bulunan birden çok ticari işletme hesabına acentelik yapamayacağı düzenlemiştir. Bu düzenleme nedeniyle öğretide bir görüş, belli bir yer veya bölgede faaliyet gösterme unsurunun acenteliğin bir unsuru olmadığı yönündedir. Arkan, s. 223. Arslan Kaya, **Türk Ticaret Kanunu Şerhi, Birinci Kitap: Ticari İşletme, Yedinci Kısım: Acentelik**, İstanbul 2016, s. 10. Ayan, s. 81-82. Aksi görüşte bkz. Kayıhan, s. 33. Poroy/Yasaman, s. 289. Bozer/Göle, s. 162. Baş, s. 126-127.

⁹⁸⁰ Baş, s. 128.

platformla anlaşması durumunda, söz konusu platform acente olarak değerlendirilebilecektir. Öğretide konuyu çevrim içi satış platformları bakımından inceleyen bir görüş de bu tür platformların acente olarak değerlendirilebileceği yönündedir⁹⁸¹. Bu tespit, sıfır veya ikinci el ürünlerin satıldığı platformlar için büyük ölçüde doğrudur. Kanımızca, bir iş görme ediminin yerine getirilmesini üstlenen bir ticari işletmenin kullanıcılarla yaptığı sözleşmelere sürekli olarak aracılık eden bir platform da aynı şekilde acente olarak değerlendirilebilecektir. Zira TTK m. 102/I hükmünde acentenin aracılık edebileceği sözleşmelere bir sınır getirilmemiştir⁹⁸². Bu sözleşme bir satış sözleşmesi olabileceği gibi pekâlâ bir iş görme sözleşmesi de olabilecektir. Örneğin istihdam ettiği çalışanlar eliyle, ev ve işyerlerine temizlik hizmeti sunan bir ticari işletmenin kullanıcılarla yaptığı sözleşmelere aracılık eden bir dijital iş platformu, yukarıda açıklanan şartları taşıması durumunda acente olarak kabul edilebilecektir. Bu halde her somut olay bakımından farklı sonuçlara ulaşmak mümkün olsa da platform ve temizlik şirketi arasında acentelik sözleşmesi, kullanıcı ve temizlik şirketi arasında eser sözleşmesi, temizlik şirketi ile temizlik çalışanları arasında ise iş sözleşmesi kurulacaktır.

Öte yandan, sözleşmenin acentelik sözleşmesi olarak değerlendirilmesi için aranan bazı koşullar, kimi hallerde platform ve bağımsız çalışan arasındaki ilişkinin bu nitelikte kabul edilmemesi sonucunu doğuracaktır. Bunlardan ilki acentenin bir tacirin ticari işlemlerinde aracılık etmesi koşuludur. TTK md. 116/1’de acente tanımında yer alan “... ticari bir işletmeyi ilgilendiren akitlerde aracılık etmeyi veya bunları o işletme adına yapmayı...” ifadesi nedeniyle, esnaf işletmeleri için acentelik faaliyetinde bulunulması söz konusu değildir⁹⁸³. Bununla birlikte, platform üzerinden tek başına ve bağımsız olarak çalışan, bünyesinde istihdam ettiği işçileri olmayan ve müşteriler için belli hizmetleri yerine getiren bir kişi çoğu durumda tacir değil, esnaf sıfatı taşımaktadır⁹⁸⁴. Zira dijital iş platformları üzerinden genellikle düşük ve orta

⁹⁸¹ Baş, s. 129-133. Bozer/Göle, s. 161. Doğan, Platform, s. 368.

⁹⁸² Baş, s. 124.

⁹⁸³ Kayıhan, s. 36. Bozkurt, s. 86. Onur Dönmez, **Acente Sözleşmelerinden Doğan Hak ve Borçlar**, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2009, s. 12

⁹⁸⁴ TTK m. 12/I uyarınca, bir ticari işletmeyi kısmen de olsa kendi adına işleten kişiye tacir denir. Ticari işletme, esnaf işletmesi için öngörülen sınırı aşan düzeyde gelir sağlamayı hedef tutan faaliyetlerin devamlı ve bağımsız şekilde yürütüldüğü işletmedir (TTK m. 11). Esnaf ise ister gezici olsun ister bir dükkanda veya bir sokağın belirli bir yerinde sabit bulunsun, ekonomik faaliyeti sermayesinden çok bedeni çalışmasına dayanan ve geliri Cumhurbaşkanı kararnamesiyle belirlenen sınırı aşmayan ve sanat ve ticaretle uğraşan kişidir (TTK m. 15). 5362 sayılı Kanun’da ise esnaf ve sanatkar, ister gezici ister sabit bir mekânda bulunsun, Esnaf ve Sanatkar ile Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulunca belirlenen esnaf ve sanatkar meslek kollarına dahil olup, ekonomik faaliyetini sermayesi ile

nitelikli işler görüldüğü ve bu işten elde edilen gelir genellikle düşük olduğundan, bu kişiler bağımsız çalışmaları durumunda dahi çoğu kez tacir olarak değerlendirilmemektedir. Bu durumda ise platform ile bağımsız çalışan arasındaki ilişkinin acentelik sözleşmesi olarak nitelendirilmesi mümkün olmayacaktır.

Burada değinilmesi gereken bir diğer mesele, acentelik sözleşmesinden bahsedilebilmesi için taraflar arasındaki ilişkinin sürekli nitelik taşıması gerektiğidir. Ancak, dijital iş platformlarıyla kurulan ilişkin bu unsuru taşıyıp taşımadığı tartışmaya açıktır. Platformlar kullanıcılarına anlık ihtiyaçlarını sağlayacakları bir hizmet vaat etmektedir. Bu hizmetin sunulmasında platformun ne kullanıcılarla ne de çalışanlarla sürekli bir ilişki kurma iradesi bulunmamaktadır. Platform ekonomisinde dijital iş platformlarının vaadi kullanıcıların hızlı, ucuz ve tam olarak istedikleri anda istedikleri hizmeti bulabilmelerini sağlamak, çalışanların da diledikleri zaman çalışabilecekleri bir ortam yaratmaktır. Bu nedenle, acente ve müvekkil arasındaki ilişkinin sürekli niteliğini, dijital iş platformlarının iş modeliyle uzlaştırmanın zor olduğu ifade edilmektedir⁹⁸⁵.

1.2.1.3. Komisyonculuk Sözleşmesi

Komisyoncu, dolaylı temsilci sıfatıyla, kendi adına ve vekâlet veren hesabına sözleşme yapan kişidir⁹⁸⁶. Bu kapsamda komisyonculuk ilişkisinde, hukuki işlem önce

birlikte bedenî çalışmasına dayandıran ve kazancı tacir veya sanayici niteliğini kazandırmayacak miktarda olan, basit usulde vergilendirilenler ve işletme hesabı esasına göre deftere tabi olanlar ile vergiden muaf bulunan meslek ve sanat sahibi kimse biçiminde tanımlanmıştır (m.3). Ticari ve esnaf işletmesinin geliri arasındaki sınırı belirleyen bir Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi henüz çıkarılmadığından, ticari işletme ile esnaf işletmesi arasındaki sınır Bakanlar Kurulu'nun 2007/12362 sayılı kararnamesiyle belirlenmektedir. Söz konusu ararnameye göre, "... 213 sayılı Vergi Usul Kanununun 177 nci maddesinin birinci fıkrasının (1) ve (3) numaralı bentlerinde yer alan nakdi limitlerin yarısını, (2) numaralı bendinde yazılı nakdi limitin tamamını aşmayanlar esnaf ve sanatkarlar sayılmaları ile esnaf ve sanatkar siciline ve dolayısıyla esnaf ve sanatkarlar odalarına" kaydedilmeleri gerekir. VUK m. 177 uyarınca, belirlenen bu sınırlar 2022 yılı için, 1. Satın aldıkları malları olduğu gibi veya işledikten sonra satan ve yıllık alımlarının tutarı için 400.000 TL veya satışlarının tutarı için 570.000 TL; 2. **Birinci bentte yazılı olanların dışındaki işlerle uğraşıp** da bir yıl içinde elde ettikleri gayri safi iş hasılatı için 200.000; 3. 1 ve 2 numaralı bentlerde yazılı, işlerin birlikte yapılması halinde 2 numaralı bentte yazılı iş hasılatının beş katı ile yıllık satış tutarının toplamı için 400.000 TL'dir.

⁹⁸⁵ Billarant, p. 1146. Öte yandan taraflar arasındaki ilişki fiilen sürekli nitelik taşısa dahi, platformun söz konusu ticari işletmeyle sürekli bir ilişki kurma düşüncesiyle hareket edip etmediği konusunda da kesin bir cevap vermenin mümkün olmadığı, zira platformun yeni sözleşmelerin yapılması için aktif olarak çalışmamasının, acentelik sözleşmesinin varlığına engel teşkil ettiği görüşünde bkz. Billarant, p. 1147.

⁹⁸⁶ Bozer/Göle, s. 150-151. Bozkurt, s. 103. TBK m. 532 hükmünde, "alım veya satım komisyonculuğu, komisyoncunun ücret karşılığında kendi adına ve vekâlet verenin hesabına kıymetli evrak ve taşınırın alım veya satımını üstlendiği sözleşme" biçiminde düzenlenerek ayrıntılı bir biçimde hükme bağlanmış; diğer işlere ilişkin komisyonculuk ise, TBK m. 546/II'de alım satım komisyonculuğuna göndermede bulunularak düzenlenmiştir.

komisyoncunun hukuk alanında doğmakta, sonrasında müvekkile devredilmektedir⁹⁸⁷. Dijital iş platformlarının kullanıcı sözleşmelerine bakıldığında ise çoğu kez sözleşmenin kullanıcı ile çalışan arasında kurulduğu yönünde hükümlere yer verildiği görülmektedir. Bu nedenle söz konusu ilişki, komisyoncunun sözleşmeyi kendi adına ve vekâlet veren hesabına üstlendiği komisyonculuk sözleşmesinden farklılık arz etmektedir⁹⁸⁸. Bu itibarla platformun çoğu durumda komisyoncu olarak nitelendirilmesi mümkün olmamaktadır. Bununla birlikte, teslimat işlerinde hizmet vermekte olan platformlar bakımından taşıma işleri komisyonculuğunun özel olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Zira bugün bazı teslimat platformlarının, taşıma işleri komisyoncusu olarak hareket ettiği bilinmektedir.

Taşıma işleri komisyonculuğu, TTK m. 917-930, 4925 sayılı Karayolları Taşıma Kanunu⁹⁸⁹ ile Taşıma İşleri Organizatörlüğü Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir⁹⁹⁰. Taşıma işleri komisyonculuğu sözleşmesi, komisyoncu ve gönderen arasında yapılan, komisyoncunun eşya taşıtmayı, gönderenin ise kararlaştırılan ücreti ödemeyi üstlendiği sözleşmedir (TTK m. 917/I). Bu kapsamda, taşıma işleri komisyoncusu gönderen hesabına ve kendi adına eşya taşıtmayı üstlenmekte ve bu kişi, taşıyıcı ile kendi adına sözleşme yaptığından, eşyayı taşıyan kişiye karşı gönderenin gizli bir temsilcisi konumunda olmaktadır⁹⁹¹. Bu doğrultuda, gönderen ile taşıma işleri komisyoncusu arasındaki ilişkiye komisyonculuk sözleşmesi, taşıma işleri komisyoncusu ile taşıyıcı arasındaki ilişkiye ise taşıma sözleşmesi hükümleri

⁹⁸⁷ Sözer, s. 1021.

⁹⁸⁸ Konuyu, elektronik pazaryerleri üzerinden yapılan satış sözleşmeleri bağlamında inceleyen bir görüş de, platformun kural olarak perakendeci ve müşteri arasında kurulan sözleşmeye taraf olmadığı, dolayısıyla hukuki işlemde doğan hak ve borçların iç ilişkide perakendeciye geçmesi ya da geçirilmesinden söz etmenin mümkün olmadığı, yalnızca satış bedelinin elektronik pazaryeri platformu aracılığı ile tahsil edildiği durumlara münhasır olmak üzere iç ilişkide satış bedelinin perakendeciye geçirilmesinden söz edilebileceği, bu nedenle bu tür platformların komisyoncu olarak nitelendirilemeyeceği yönündedir. Bununla birlikte, perakendecinin temin ettiği mal veya hizmetin platform tarafından kendi adına ve perakendecinin hesabına üçüncü şahıslara satıldığı hallerde komisyonculuk sözleşmesi bulunduğu bahsedilebilecektir. Ayşe Demirel, Elektronik Pazaryeri Uygulamalarında Taraflar Arası Hukuki İlişkiler ve Özellikle Elektronik Pazaryeri Sözleşmesi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2020. s. 123.

⁹⁸⁹ RG, T. 19.07.2003, S. 25173.

⁹⁹⁰ 6 Temmuz 2018 tarihli Resmî Gazete'de yayınlanan Taşıma İşleri Organizatörlüğü Yönetmeliği'nde, "taşıma işleri komisyoncusu" yerine "taşıma işleri organizatörü" ifadesi kullanılmıştır. Nil Kula Değirmenci, "Türk Ticaret Kanunu ile Taşıma İşleri Organizatörlüğü Yönetmeliği'nin İlgili Hükümleri Işığında Taşıma İşleri Komisyonculuğu", **Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi**, C. 35, S. 1, 2018, s. 19-20. Umut Akdeniz, "Taşıma İşleri Organizatörlüğü Yönetmeliği Hakkında Bir Değerlendirme", **Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi**, C. 5, S.2, 2019, s. 144-145.

⁹⁹¹ Bozer/Göle, s. 156. Kula Değirmenci, s. 22, 27. Bozkurt, s. 113. Ayhan/Çağlar/Özdamar, 527. Akdeniz, s. 147.

uygulanmaktadır⁹⁹². Bununla birlikte Kanun'da, taşıma işleri komisyoncusunun, yetki almış olması şartıyla, sözleşmeyi gönderen adına da yapabileceği düzenlenmiştir⁹⁹³.

Taşıma işleri komisyoncusu, esas itibarıyla eşyayı bizzat taşımamakta, taşıyıcı ile taşıma sözleşmesi yaparak eşyayı taşıtmaktadır⁹⁹⁴. Ancak, taşıma işleri komisyoncusu, eşyanın taşınmasını bizzat da üstlenebilmektedir. Taşıma işleri komisyoncusu eşyayı bizzat taşımayı üstlendiği takdirde, taşımadan doğan hak ve yükümlülükler bakımından taşıyıcı veya taşıyan sayılmaktadır⁹⁹⁵. Bu halde kendi faaliyeti için isteyeceği ücret dışında, taşıma ücretini de talep edebilmektedir (TTK m. 926).

Kanımızca, teslimat işlerinin yürütüldüğü platformların, özellikle restoran, market, kasap vb. mahalle esnafının ürünlerinin taşınması işini üstlenmeleri durumunda, taşıma işleri komisyoncusu olarak değerlendirilmeleri mümkündür. Zira platform üzerinden satış yapan kişilerin, aynı zamanda platform tarafından aracılık edilen taşıma hizmetinden de faydalanması durumunda platform, bu iş bakımından taşıma işleri komisyoncusu olarak değerlendirilebilecektir. Bu halde, taşıma işini yerine getiren kurye, taşıyıcı sıfatı taşımaktadır. Ancak bunun için taşıma işini üstlenen kuryenin bağımsız çalışan olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Bu konuda ise, taşıma işleri komisyoncusunun yükümlülüklerini düzenleyen TTK m. 918/I'de iş hukuku bakımından önemli karışıklıklara yol açabilecek hükümlere yer verdiği tespit edilmektedir. Zira anılan düzenlemede taşıma işleri komisyoncusunun görevleri arasında, taşıma işinin örgütlenmesi, özellikle taşıma araçları ve taşıma yolununun belirlenmesi, taşıma işini fiilen gerçekleştirecek taşıyıcıların seçilmesi, taşıyıcılara gerekli bilgi ve talimatların verilmesi sayılmıştır. Bu yükümlülükler aynı zamanda

⁹⁹² Akdeniz, s. 147.

⁹⁹³ Türk hukukunda komisyoncunun söz konusu olabilmesi için, bu kişinin kendi adına ve başkası hesabına hareket etmesi gerektiği; ancak düzenlemede komisyoncunun kendisine yetki verilmesi halinde gönderen adına sözleşme yapabilmesine imkân tanınmış olması nedeniyle "*komisyoncu*" ifadesi yerine "*taşıma işleri organizatörü*" ifadesinin kullanılmasının daha doğru olacağı görüşünde bkz. Akdeniz, s. 146. Bunun gibi, Taşıma İşleri Organizatörlüğü Yönetmeliği'nde organizatörün "*kendi nam ve hesabına*" yük taşıması yaptıracağı belirtildiğinden, Yönetmeliğin taşımayı "*başkası nam ve hesabına*" yaptıran komisyoncular hakkında uygulanmaması (diğer bir ifadeyle, bu kişilerin yetki belgesi almak zorunda olmamaları) gibi bir durum yarattığı görüşünde bkz. Akdeniz, s. 147. Kula Değirmenci, s. 46.

⁹⁹⁴ Bozer/Göle, s. 157. Bu halde komisyoncu, eşyayı taşıyıcıya teslim etmekle ücrete hak kazanmaktadır (TTK m. 920).

⁹⁹⁵ Kula Değirmenci, s. 36. TTK'da kara taşımaları için "*taşıyıcı*", deniz taşımaları için ise "*taşıyan*" ifadesi kullanılmaktadır. Taşıma İşleri Organizatörlüğü Yönetmeliği'nde ise "*taşımacı*" ifadesi tercih edilmiştir. Akdeniz, s. 150.

taşıyıcının platformun işçisi olup olmadığının tespitinde de dikkate alınabilecek kriterlerdir. Bir önceki bölümde detaylı olarak açıklandığı üzere⁹⁹⁶, bisikletli veya motorlu kuryeler tarafından taşıma işlerinin gerçekleştirildiği pek çok platform, taşıma yapılacak aracın niteliklerini ve izlenecek rotayı belirlemeleri, kuryelerin seçimi konusunda tek söz sahibi olmaları ve işin görülmesi sırasında kuryelere talimat vermeleri nedeniyle yabancı mahkemeler tarafından işveren kabul edilmişlerdir. Diğer bir ifadeyle, bunlar mahkemeler tarafından kurye ile platform arasındaki bağımlılık ilişkisini gösteren unsurlar olarak kabul edilmiştir.

1.2.1.4. Vekâlet Sözleşmesi

Vekâlet sözleşmesi, vekilin vekâlet verenin bir işini görmeyi ve işlemini yapmayı üstlendiği sözleşmedir (TBK m. 502). Bu kapsamda bir işin görülmesi, hukuki işlemleri ve hukuki işlem benzeri fiileri, hizmetin görülmesi ise maddi fiil olarak bir hizmetin yerine getirilmesini ifade etmektedir⁹⁹⁷. Bir yapmama edimi ise vekâlet sözleşmesinin konusunu oluşturmamaktadır⁹⁹⁸. Bu sözleşmede vekil, üstlendiği iş veya hizmeti vekâlet verenin menfaatine uygun olarak yerine getirme yükümlülüğü altına girmektedir. Vekâlet verenin işin görülmesindeki menfaati ise, taraflar arasındaki sözleşmeye göre belirlenmekte ve vekilin belirli bir sonuca ulaşmak için gerekli özen ve çabayı göstermesiyle birlikte sağlanmaktadır⁹⁹⁹. Bu doğrultuda yalnızca vekil yararına bir vekâlet sözleşmesi akdedilmesi mümkün değildir¹⁰⁰⁰.

⁹⁹⁶ Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 4.

⁹⁹⁷ Pierre Tercier/Laurent Bieri/Blaise Carron, **Les contrats spéciaux**, 5ème édition, Schulthess Médias Juridiques SA, Editions Romandes, Genève, Zurich, Bâle, 2016, p. 4311. Yavuz/Acar/Özen, s. 1262. Alper Gümüş, **Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, Filiz Kitabevi, İstanbul 2018, s. 414. Zevkliler/Gökyayla, s. 605. Eren, p. 2420. Akdeniz, s. 154. Örneğin, bir kira sözleşmesinin başkası adına yapılmasında vekâletin konusu hukuki işlem, biri adına temerrüt ihtarında bulunulmasında ise hukuki işlem benzeri fiildir. Bu halde vekil, müvekkilin temsilcisi olarak hareket etmektedir. Tandoğan, Özel Borç İlişkileri, s. 356.

⁹⁹⁸ Zevkliler/Gökyayla, s. 605. Eren, p. 2417. Kara, s. 154. Akdeniz, s. 153.

⁹⁹⁹ Vekâlet sözleşmesinde vekil, belli bir faaliyeti özenli olarak yerine getirmeyi üstlenmektedir. Vekil üstlendiği iş ve hizmetleri, vekâlet verenin haklı menfaatlerini gözeterek, sadakat ve özenle yürütmekle yükümlüdür. Vekilin özen borcundan doğan sorumluluğunun belirlenmesinde, benzer alanda iş ve hizmetleri üstlenen basiretli bir vekilin göstermesi gereken davranış esas alınmaktadır (TBK m. 506). Bu itibarla, vekil, özenli ve sözleşmeye uygun olarak iş görmesine rağmen istenen sonucun gerçekleşmemesinden sorumlu değildir. Tandoğan, Özel Borç İlişkileri, s. 364. Gümüş, s. 420. Tercier/Bieri/Carron, p. 4287. Yavuz/Acar/Özen, s. 1272. Eren, p. 2453. Zevkliler/Gökyayla, s. 602. Akdeniz, s. 160.

¹⁰⁰⁰ Tercier/Bieri/Carron, p. 4316. Tandoğan, Özel Borç İlişkileri, s. 361-362. Yavuz/Acar/Özen, s.1270. Zevkliler/Gökyayla, s. 600. Eren, p. 2430. Aral/Ayrancı, s. 530.

Ancak vekâletin konusu olan iş veya hizmetin aynı zamanda vekilin menfaatine gerçekleşmesi mümkündür¹⁰⁰¹.

Ücret, vekâlet sözleşmesinin zorunlu bir unsuru değildir¹⁰⁰². Bununla birlikte, aksine bir sözleşme veya teamül varsa vekil, ücrete hak kazanmaktadır (TBK m. 502/II). Bu durumda, ivazlı ve tam iki tarafa borç yükleyen vekâlet sözleşmesi söz konusu olmaktadır¹⁰⁰³. Örneğin, hekimlerin, özel öğretmenlerin, bankanın teamülen ücret karşılığı iş gördükleri kabul edilmektedir¹⁰⁰⁴. Dijital iş platformlarının kullanıcılarla aralarındaki ilişki ele alındığında, platformun bu kişilerden genellikle ücret almadığı görülmektedir. Kullanıcıların platformdan ücretsiz olarak yararlandıkları bu gibi durumlarda, platform ve kullanıcı arasındaki sözleşmenin simsarlık, acentelik veya komisyonculuk sözleşmesi olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Öğretide de simsarın aracılık faaliyetini ücret karşılığında yürüttüğü, ücret ödenmesi söz konusu değil ise bu ilişkinin vekâlet sözleşmesi olarak değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir¹⁰⁰⁵.

Bu tür platformlar, çalışanlar ve kullanıcılarla yaptıkları sözleşmelerde, yalnızca bağımsız çalışanlar ile kullanıcıların doğrudan birbirlerini bulmalarını ve işlem yapmalarını sağlamak amacıyla internet sitelerini bu kişiler tarafından kullanılabilir hale getirdikleri, kullanıcılara çalışanları tanıtmadıkları, çalışanlar için iş bulmadıkları, çalışanlara kullanıcılar, kullanıcılara da çalışanlar hakkında yalnızca bilgi verdikleri, ancak her zaman tarafların o iş için uygunluğunu değerlendirmek ve belirlemekten kendilerinin sorumlu olduğu, taraflar bir iş görme sözleşmesi akdetmeye karar verilerse, bu sözleşmenin doğrudan taraflar arasında kurulduğu ve platformun bu

¹⁰⁰¹ Tandoğan, Özel Borç İlişkileri, s. 361-362. Gümüş, s. 416. Sarı, s. 17. Aral/Ayrancı, s. 530. Erol, Bağımlılık, s. 57. Akdeniz, s. 154. Bunun en bilinen örneği menajerlik sözleşmesidir. Zira menajerin yaptığı pazarlık sonucunda vekâlet veren sanatçı ne kadar yüksek ücret alırsa, vekilin de ücreti o oranda artmaktadır. Zevkliler/Gökyayla, s. 605. Kanımızca, dijital iş platformlarında çalışanın kullanıcıdan aldığı ücret arttıkça, platformun alacağı ücretin artması da bu şekilde değerlendirilebilir.

¹⁰⁰² Ücretin vekâlet sözleşmesinin zorunlu bir unsuru sayılmamasının, Roma hukukundan günümüze tarihsel gelişimi konusunda bkz. Tandoğan, Özel Borç İlişkileri, s. 364-365. TBK m. 502/III ile kanun koyucunun vekâlet sözleşmesinin ivazsız olduğu yönünde bir karine getirdiği savunulmaktaysa da, günümüzde uzmanlığa dayalı iş görmenin yaygınlaşması ve iş görme ediminin ticarileşmesi neticesinde, söz konusu ivazsızlık karinesinin ortadan kalktığı ve vekâlet sözleşmesinin artık kural olarak ivazlı ve tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olduğu da öğretide ileri sürülmektedir. Tercier/Bieri/Carron, p. 4306. Eren, p. 2415. Aral/Ayrancı, s. 532. Bu durumda, alanında uzman kişilerin akdettiği vekâlet sözleşmelerinde, tarafların zımnen ücret kararlaştırmış olduğu yönünde bir karine mevcuttur. Tercier/Bieri/Carron, p. 4587. Aral/Ayrancı, s. 532.

¹⁰⁰³ Gümüş, s. 413. Zevkliler/Gökyayla, s. 608. Eren, p. 2414. Aral/Ayrancı, s. 528.

¹⁰⁰⁴ Tandoğan, Özel Borç İlişkileri, s. 366. Aral/Ayrancı, s. 533.

¹⁰⁰⁵ Arkan, s. 209. Bozkurt, s. 161.

sözleşmeye taraf olmadığı yönünde hükümlere yer vermektedir. Bu gibi durumlarda platformun tek işlevi, taraflar arasındaki ilişkiye hiç karışmaksızın ve hatta onları tanıştırmak konusunda bir gayret göstermeksizin onların birbirlerine ulaşmalarına imkân tanımaktır. Kısaca platform, taraflara yalnızca birbirlerini bulabilecekleri bir veri tabanı sunmaktadır. Bu durumda, platform simsarlık ve acentelik sözleşmesinde olduğu gibi, taraflar arasında potansiyel bir sözleşmenin akdedilmesini aktif olarak teşvik etmemektedir¹⁰⁰⁶. Taraflar arasındaki sözleşmenin simsarlık, acentelik veya komisyonculuk olarak değerlendirilemeyeceği bu gibi durumlarda, platformun vekil olarak değerlendirilmesi mümkündür. İsviçre hukukunda bir görüş de bu halde taraflar arasında kurulan sözleşmenin vekâlet sözleşmesi olduğu yönündedir¹⁰⁰⁷.

1.2.2. İş Sözleşmesinin Kurulmasına Aracılık İhtimalinde

181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi uyarınca, özel istihdam bürosu, iş ve işçi bulma faaliyetinden doğan istihdam ilişkilerine taraf olmaksızın, iş tekliflerini ve başvurularını eşleştirmeye yönelik hizmetler sağlayan gerçek veya tüzel kişilerdir¹⁰⁰⁸. İşK m. 90 hükmünde de iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesi ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevinin Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirileceği düzenlenmiştir. İş aracılığında aracılık faaliyetini yürüten özel veya kamu istihdam bürosu işveren sıfatı taşımamakta, iş sözleşmesi işçi ile büro üzerinden işçi arayan işveren arasında kurulmaktadır. İş aracılığında işçinin işe yerleştirilmesiyle, işçi ve büro arasındaki ilişki sona ermektedir¹⁰⁰⁹.

Öğretide özellikle bazı web tabanlı dijital iş platformlarının özel istihdam bürosu gibi hareket ettikleri ifade edilmektedir. Zira bu tür platformlarda, kullanıcılar görülen işin kapsamını belirlemekte, işçiyi yönetmekte, izlemekte ve denetlemektedir. Diğer

¹⁰⁰⁶ Simsarın sözleşmenin yapılmasını sağlamak için aktif bir çaba göstermekle yükümlü olup olmadığı öğretide tartışmalıdır. Bu konuda savunulan bir görüşe göre, simsarın böyle bir yükümlülüğü bulunmamakta, ancak bu hususta bir çaba göstermemesi yalnızca ücrete hak kazanamamasına yol açmaktadır. Tandoğan, Özel Borç İlişkileri, s. 380. Arkan, s. 209. Bozkurt, s. 144-145. Aksi görüşte bkz. İmregün, 147-148. Halil Arslanlı, **Kara Ticareti Hukuku Dersleri**, Umumi Hükümler, B. 3, İstanbul 1960, s. 209.

¹⁰⁰⁷ Billarant, p. 1153.

¹⁰⁰⁸ Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181) - ILO.

¹⁰⁰⁹ Gülsevil Alpagut, “Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 3, S. 10, 2006, s. 574. Ekmekçi/Yiğit, s. 176. Ömer Ekmekçi, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S. 2, 2004, s. 369.

bir ifadeyle, bağımlılık ilişkisi, kullanıcı ve çalışan arasında kurulmaktadır. Platformun işin yürütüm koşullarına hiç karışmadığı, ancak kullanıcıların çalışanlar üzerinde bağımlılık ilişkisinin kurulmasına sebebiyet verecek düzeyde yönetim ve denetim hakkını kullandıkları durumlarda, iş sözleşmesinin kullanıcı ve çalışan arasında kurulduğu, platformun ise işe aracılık faaliyeti gerçekleştirdiği kabul edilmelidir¹⁰¹⁰. Ülkemizde de *Getir İş* platformu özel istihdam bürosu olarak faaliyet göstermekte ve platform üzerinden iş arayanlar ile işçi arayanların verdikleri ilanlarla bu kişilerin birbirlerini bulmaları sağlanmaktadır¹⁰¹¹.

Bu halde platformun, taraflar arasında bir iş sözleşmesi akdedilmesini sağlamak amacıyla hareket etmesinin gerekip gerekmediği değerlendirilmelidir. İsviçre öğretisinde bir görüşe göre, platformların iş aracısı olarak değerlendirilebilmeleri için söz konusu faaliyeti tarafların bir iş sözleşmesi akdetmelerini sağlamak amacıyla yürütmeleri gerekmektedir¹⁰¹². Kanımızca platformun iş aracısı olup olmadığının tespitinde onun bu işi yürütmekteki amacı değil, fiilen yürüttüğü faaliyetin niteliği önem taşımaktadır. Buna göre, bir platform taraflarla yaptığı sözleşmelerde her ne kadar iş aracılığı yapmadığı yönünde hükümlere yer verse de fiilen kullanıcılar için işçi bulmakta, onlara sistem üzerinden çalışanları yönetme, izleme ve denetleme imkânı vermekte ise iş aracılığı yapmaktadır. Öğretide de bir platformun, işe aracılık etmek istemiyorsa, bu konuda gerekli önlemleri alması gerektiği haklı olarak ifade edilmektedir¹⁰¹³.

Hukukumuzda iş sözleşmesinin kurulmasına aracılık, birtakım kurallara tabidir. 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun¹⁰¹⁴ uyarınca, iş aracılığı yapma yekisini haiz özel istihdam büroları resmi izinle kurulmakta ve bu iznin verilebilmesi için ise bazı koşullar aranmaktadır¹⁰¹⁵. Anılan

¹⁰¹⁰ Dockès, Plateformes, s. 13. Sözer, s. 998. AMT, *Onespace* gibi web tabanlı dijital iş platformlarında, iş sözleşmesinin kullanıcı ve çalışan arasında kurulduğu ve platformun iş aracısı olduğu görüşünde bkz. Dockès, Plateformes, s. 13. *Ratti* ise, web tabanlı dijital iş platformları üzerinden yürütülen aracılık faaliyetinin daha ziyade meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi olduğu görüşündedir. Yazara göre, bu ilişkide iş sözleşmesi platform ve çalışan arasında kurulmakta, ancak yönetim hakkı geçici olarak kullanıcılara devredilmektedir. *Ratti*, s. 501.

¹⁰¹¹ Platform, 16.11.2021 tarihli özel istihdam bürosu izin belgesiyle bu faaliyeti yürütmektedir. <http://static.getir.com/ozel-istihdam-buros-u-izin-belgesi.pdf> E.T. 18.11.2022.

¹⁰¹² Billarant, p. 1125-1126.

¹⁰¹³ Sözer, s. 1019.

¹⁰¹⁴ RG, T. 05.07.2003, S. 25159.

¹⁰¹⁵ Bu koşullar; "a) gerçek kişiler ile tüzel kişileri idare, temsil ve ilzama yetkili kişilerin; 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile Devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikap,

izin alınmaksızın, iş aracılığı yapmak yasaktır. Ayrıca, Kurumdan izin alınmaksızın, “*Basın Kanunu’nda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzeri yayın araçları ile*” iş aracılığı yapılması da yasaklanmıştır (m. 17/IX). Dolayısıyla, dijital ortamda işe aracılık faaliyetinin gerçekleştirilebilmesi için de Kurumdan öngörülen izinlerin alınması gerekmektedir¹⁰¹⁶. Bu itibarla, dijital iş platformunun kullanıcılar ve çalışanlar arasında iş sözleşmesinin kurulmasına aracılık ettiğinin kabulü halinde, Kanunda aranan şartları taşımayan platformlar hukuka aykırı bir faaliyet gerçekleştirmiş olacaklardır¹⁰¹⁷. Bu durumda, platform hakkında 4904 sayılı Kanun m. 20’de düzenlenen idari para cezalarına hükmedilebilecektir¹⁰¹⁸. Bunun gibi adı geçen Kanunda istisnai birtakım haller dışında, özel istihdam bürolarının çalışanlardan hizmet bedeli almaları yasaklanmıştır¹⁰¹⁹. Aynı yasak 181 sayılı ILO Sözleşmesi’nin 7. maddesinde de getirilmiştir¹⁰²⁰. Buna karşılık, uygulamada dijital iş platformlarının çalışanlardan hizmet bedeli aldığı bilinmektedir. Yapılacak bir değerlendirmede çalışanların işçi, platformun ise iş aracısı kabul edilmesi halinde söz konusu uygulama da hukuka aykırı olacak ve platform hakkında 4904 sayılı Kanun m. 20 hükmünde düzenlenen idari para cezaları uygulanabilecektir.

Öte yandan öğretide bir görüş, algoritmik sistemler aracılığıyla tarafların otomatik olarak bir araya gelmelerini sağlayan dijital iş platformlarının, analog işe

*rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, göçmen kaçakçılığı ve insan ticareti, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkum olmamaları, müflis veya konkordato ilan etmiş olmamaları ve en az lisans mezunu olmaları, b) İş ve işçi bulma faaliyetlerini gerçekleştirebilecek ölçüde teknik donanım ve uygun bir işyerine veya internet sitesine sahip olmaları, c) Nitelikli personel çalıştırmaları, d) Ticaret veya esnaf sicil kaydı ile vergi numarasını Kuruma ibraz etmeleri, e) Kurumca belirlenen masraf karşılığını ödemeleri, f) Kuruma başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının yirmi katına denk gelen miktarda teminat vermeleri”*dir (m. 17). Özel istihdam büroları, kural olarak iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinde bulunur, ancak özel yetki verilen durumlarda geçici iş ilişkisi kurma yetkisini de haizdir. Süzek, s. 316-317. Bu konuda bkz. 2. Bölüm, 6.4.2.

¹⁰¹⁶ Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 779-780. Sözer, s. 1018.

¹⁰¹⁷ Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 779-780.

¹⁰¹⁸ 1475 sayılı Kanun’un özel istihdam bürolarını yasakladığı dönemde ise bu yasaya aykırı hareket eden gerçek veya tüzel kişilerin bu işle ilgili bürolarının kapatılacağı ve haklarında söz konusu eylem başka bir suç oluştursa dahi ayrıca bir yıldan az olmamak üzere hapis cezası ve altmış bin liradan az olmamak üzere ağır para cezası verileceği düzenlenmekteydi (m. 105). Bu konuda bkz. Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat, “4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri”, **Kamu-İş**, C. 7, S. 3, 2004, s. 3, 48.

¹⁰¹⁹ Kanunun 19. maddesi “*Özel istihdam bürosu, aracılık ve geçici işçi sağlama faaliyeti karşılığı olarak işverenden hizmet bedeli alma hakkına sahiptir. İş arayanlardan ve geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçilerden her ne ad altında olursa olsun menfaat sağlanamaz ve hizmet bedeli alınmaz. Ancak aracılık hizmetleri için özel istihdam bürolarınca, yönetmelikle istisna tutulan meslekler ve pozisyonlar için hizmet bedeli alınabilir*” biçimindedir.

¹⁰²⁰ C181-Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181).

yerleştirme bürolarıyla aynı ölçütlere göre değerlendirilmemesi ve düzenleyici makamların platform ekonomisini gereksiz yere kısıtlayıcı düzenlemelerden kaçınması gerektiğini ileri sürmektedir¹⁰²¹. Bu görüşe katılmadığımızı ifade etmek isteriz. Zira iş aracılığına getirilen izin prosedürü ile sınırlamaların amacı, bu işin yetkili kuruluşlar tarafından yerine getirilmesini sağlamak, iş aracılığının denetimini mümkün kılmak ve kötüye kullanımını önlemektir. Bu amaçların, faaliyetin geleneksel yöntemlerle yürütüldüğü şirketler kadar, dijital araçlar vasıtasıyla yürütüldüğü şirketler bakımından da yerine getirilmesi gerekmektedir. Örneğin işçilerden hizmet bedeli alma yasağının uygulanması bakımından, faaliyetin geleneksel veya dijital olarak yerine getirilmesi arasında bir fark bulunmamaktadır. Her iki halde de işçilerin korunması amaçlanan menfaatleri değişmemektedir. Hatta, dijital iş aracılığının, yaratabileceği yeni riskler bakımından (ayrımcılık yasakları, kişisel veri ihlalleri vb.) daha sıkı bir denetimi gerektirdiği dahi söylenebilecektir.

1.3. Dijital İş Platformlarının Aracılıktan Öte Bir Faaliyet Gerçekleştirmeleri Durumunda Taraflar Arasında Kurulan Sözleşmenin Hukuki Niteliği

Dijital iş platformunun, taraflar arasında sözleşme kurulmasına aracılığın ötesinde, hizmetin yürütümünü organize eden bir hizmet sağlayıcı olması halinde, iş görme sözleşmesi platform ve kullanıcı arasında kurulmaktadır¹⁰²². Kullanıcılar ile çalışanlar arasında ise bir sözleşme ilişkisi bulunmamaktadır¹⁰²³. Bu halde, platform

¹⁰²¹ Sözer, s. 1019.

¹⁰²² Mevzuatımızda platform tanımının yapıldığı tek düzenleme 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun'a dayanılarak çıkarılan Mesafeli Sözleşmeler Yönetmeliği'dir. Yönetmeliğe 23.8.2022 tarihinde eklenen fıkra ile platform, kamu hizmetlerinin tek noktadan sunulduğu ortak kamu elektronik platformu hariç olmak üzere, aracı hizmet sağlayıcının mesafeli sözleşme kurulmasına aracılık etmek üzere oluşturduğu sistem biçiminde tanımlanmıştır. Söz konusu tanım yalnızca aracılık faaliyetinde bulunan platformları kapsamakta; kendisi de bir hizmet sunan platformlar ise dışarıda bırakılmaktadır. Bunun gibi düzenlemede "*platform*" ifadesi ile bu platformu işleten kişiler değil; buna imkân veren sistem kastedilmektedir. Elektronik ticaret faaliyeti yürüten ya da bu faaliyete aracılık eden kişiler için ise ticaret hukukunda hizmet sağlayıcı ve aracı hizmet sağlayıcı ifadelerinin tercih edildiği görülmektedir. Hizmet sağlayıcı, 6563 sayılı Elektronik Ticaretin Düzenlenmesi Hakkında Kanun m. 2/I(ç) hükmünde "*Elektronik ticaret faaliyetinde bulunan gerçek ya da tüzel kişi*" biçiminde tanımlanmaktadır. Aracı hizmet sağlayıcı ise m. 2/I(d) bendinde "*Başkalarına ait iktisadi ve ticari faaliyetlerin yapılmasına elektronik ticaret ortamını sağlayan gerçek ve tüzel kişiler*" biçiminde tanımlanmaktadır. Bu Kanun'da, esas olarak, hizmet sağlayıcı ve aracı hizmet sağlayıcıların sorumlulukları, elektronik iletişim araçlarıyla yapılan sözleşmeler ile elektronik ticarete ilişkin bilgi verme yükümlülükleri ve uygulanacak yaptırımlar düzenlenmektedir. Ancak çalışmamızın kapsamını dışında kaldığından, söz konusu konularda bir inceleme yapılmayacaktır.

¹⁰²³ Billarant, p. 1188.

ve çalışan arasındaki ilişki çalışanın bağımlı veya bağımsız çalışan olmasına göre farklılık göstermekte olup, çalışmamızın devamında bu iki ihtimal incelenecektir¹⁰²⁴.

1.3.1. Çalışanların Bağımsız Çalışan Kabul Edilmeleri İhtimalinde

Yapılacak bir değerlendirme sonucunda çalışanların bağımsız çalışan ve hizmetin platform tarafından sunulduğunun kabul edilmesi halinde, iş görme sözleşmesi kullanıcılar ile platform arasında kurulacak ve bu sözleşme faaliyetin konusuna göre eser, vekâlet, taşıma veya isimsiz bir iş görme sözleşmesi niteliği taşıyabilecektir¹⁰²⁵.

Eser sözleşmesi, yüklenicinin bir eser meydana getirmeyi, iş sahibinin de bunun karşılığında bir bedel ödemeyi üstlendiği sözleşmedir (TBK m. 470). Bu ilişkide yüklenicinin sonuç yükümlülüğü bulunmaktadır¹⁰²⁶. Eser kavramı İsviçre ve Türk hukukundaki hâkim görüşe göre, maddi eserleri içerdiği kadar, maddi olmayan eserleri de içermektedir¹⁰²⁷. Bunun gibi, eserin meydana getirilmesi, daha önce olmayan bir şeyin ortaya çıkarılması yanında, var olan bir şeyin değiştirilmesi, onarılması, temizlenmesi, hatta yok edilmesini de kapsamaktadır¹⁰²⁸. Bu itibarla, platform üzerinden ücret karşılığı yerine getirilen logo, broşür, internet sitesi tasarımı, bir mobilya veya cihazın tamiri, banyo tadilatı gibi işler eser sözleşmesine konu olabilmektedir. Bunun gibi, ürünlerin etiketlenmesi, bir ses kaydının transkripsiyonu, bir metnin tashihi gibi edimlerin, platform tarafından mikro parçalara bölünerek çok

¹⁰²⁴ Zein, Plateformes, s. 723.

¹⁰²⁵ Billarant, p. 1155.

¹⁰²⁶ Tandoğan, Özel Borç İlişkileri, s. 36. Kenan Tunçomağ, **Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, C. 2, B. 2, İstanbul 1974, s. 417-418. Yavuz/Acar/Özen, s. 1093. Eren, p. 2037. Billarant, p. 1156. Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 172. Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı**, B. 5, Lykeion, Ankara 2021, s. 90. Zevkililer/Gökyayla, s. 470.

¹⁰²⁷ Ancak, maddi olmayan iş görme sonuçlarının kapsamı bakımından öğretide görüş birliği bulunmamaktadır. Genel olarak maddi olmayan her iş görme sonucunun eser sözleşmesinin konusunu oluşturabileceği görüşünde bkz. ATF 109 II 39. ATF 113 II 266. ATF 130 III 458. Pierre Engel, **Contrats droit suisse, Traité des contrats de la partie spéciale du Code des obligations**, 2ème édition, Stämpfli Éditions SA, Berne 2000, s. 403. Fahrettin Aral/Hasan Ayrancı, **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, B. 15, Yetkin Yayınları, Ankara 2022, s. 443, s. 361. Zevkililer/Gökyayla, s. 468. Eren p. 2020. Maddi olmayan iş görme sonucunun maddi varlık üzerinde cisimleştirilmesi gerektiği görüşünde bkz. Peter Gauch, **Le contrat d'entreprise**, (adaptation française par Benoît Carron), Schulthess Juristische Medien AG, Zurich, 1999, p. 33. Tercier/Bieri/Carron, p. 3517. Tandoğan, Özel Borç İlişkileri, s. 19. Yavuz/Acar/Özen, s. 1085-1086. Buna karşılık, öğretide maddi olmayan iş görme sonucunun eser sözleşmesinin konusunu oluşturamayacağı da ifade edilmektedir. Bkz. Alfred Koller, **Schweizerisches Werkvertragsrecht**, Dike Verlag AG, Zürich, St. Gallen, 2015, p. 65.

¹⁰²⁸ Zevkililer/Gökyayla, s. 468. Tandoğan, Özel Borç İlişkileri, s. 23. Aral/Ayrancı, s. 448. Ancak bir şeyin yer değiştirmesi, yani nakli, taşıma sözleşmesinin konusunu oluşturmaktadır. Tandoğan, Özel Borç İlişkileri, s. 24.

sayıda bağımsız çalışana dağıtılması ve nihayetinde bu parçaların asıl yüklenici sıfatıyla platform tarafından bir araya getirilerek kullanıcıya (iş sahibine) teslim edilmesi durumunda da kullanıcı ve platform arasında eser sözleşmesi kurulmaktadır¹⁰²⁹.

Vekâlet sözleşmesi ise, vekilin vekâlet verenin bir işini görmeyi ve işlemini yapmayı üstlendiği sözleşmedir (TBK m. 502). Bu sözleşmede vekilin borcu bir iş veya hizmetin görülmesidir¹⁰³⁰. Buna göre, platform ile kullanıcı arasında yapılan sözleşme, vekâlet sözleşmesi niteliği de taşıyabilecektir. Örneğin, platformlar üzerinden sunulan tıbbi ve psikolojik danışmanlık, diyetisyenlik, özel ders, çocuk bakımı, evcil hayvan bakımı gibi hizmetler vekâlet sözleşmesinin konusunu oluşturmaktadır¹⁰³¹.

Bunun dışında platform çalışmalarında sıkça raslanan bir diğer sözleşme taşıma sözleşmesidir. Karayolu Taşıma Kanunu m. 3 uyarınca taşıma, yolcunun taşıta bindiği veya eşyanın taşımacıya teslim edildiği yerden varış noktasına götürülmesini ifade etmektedir¹⁰³². Bu doğrultuda, eşya veya yolcu taşıma işini yürüten platformlar ile kullanıcılar arasında yapılan sözleşme taşıma sözleşmesi olarak nitelendirilebilecektir.

Platformun kullanıcılarla bir işin görülmesine ilişkin sözleşme yaptığı kabul edildiği takdirde, kullanıcılar ve çalışanlar arasında bir sözleşme kurulmamaktadır. Bu halde işi bağımsız olarak ifa eden çalışan, platform tarafından üstlenilen işin bir vekâlet sözleşmesine konu olması durumunda alt veya ikame vekil, eser sözleşmesi olması durumunda alt yüklenici, taşıma sözleşmesi olması halinde ise alt taşıyıcı sıfatını taşımaktadır¹⁰³³. Bu durumda çalışan platformun ifa yardımcısıdır¹⁰³⁴. Bununla

¹⁰²⁹ Billarant, p. 1161-1162.

¹⁰³⁰ Bu konudaki açıklamalarımız için bkz. 3. Bölüm, 1.2.1.4.

¹⁰³¹ Vekâlet sözleşmesi örnekleri için bkz. Gümüş, s. 421-425.

¹⁰³² Keza TTK m. 850 uyarınca, “*taşıyıcı, taşıma sözleşmesiyle eşya veya yolcu taşıma işini veya ikisini birlikte üstlenen kişidir... Taşıyıcı, taşıma sözleşmesiyle eşyayı varma yerine götürmeyi ve orada gönderilene teslim etmeyi veya yolcuyla varma yerine ulaştırmayı; buna karşılık, eşya taşımada gönderen ve yolcu taşımada yolcu, taşıyıcıya, taşıma ücretini ödemeyi borçlanır.*” Uber’in yolcularla yaptığı taşıma sözleşmesi hakkında detaylı bir inceleme için bkz. Yücel, s. 468-471.

¹⁰³³ Alt eser sözleşmesi, asıl yüklenici ile alt yüklenici arasında yapılan ve asıl yüklenicinin iş sahibine karşı borçlandığı kişisel nitelikte olmayan eser meydana getirme borcunun ifasını, tamamen veya kısmen kendi sorumluluğunda görmesi amacıyla alt yükleniciye devrettiği sözleşmedir. Yavuz/Acar/Özen, s. 1111. Gümüş, s. 325. Alt vekâlet, ise vekilin, kendi nam ve hesabına akdettiği bir vekâlet sözleşmesi ile yüklendiği işi üçüncü bir kişiye bıraktığı sözleşmedir. Bu ancak, TBK m. 506/1 c.2’deki şartların yerine gelmesi halinde mümkündür. Yavuz/Acar/Özen, s. 1163. Gümüş, s. 435.

¹⁰³⁴ Eser sözleşmesinde asıl yüklenicinin sorumluluğu konusunda bkz. Gauch, p. 177. Aral/Ayrancı, s. s. 459. Yavuz/Acar/Özen, s. 1122-1113. Bununla birlikte alt vekâlette, TBK m. 507 uyarınca, vekil

birlikte, çalışanın sözleşme ilişkisinin çok da dışında yer aldığı düşünülmemelidir. Platform, ifa yardımcısı konumunda olan çalışanın fiillerinden TBK m. 116 uyarınca sorumludur. Buna karşılık, bu durumda platformlar hakkında adam çalıştırmanın sorumluluğuna dair hükümlerin uygulanması mümkün değildir (TBK m. 66). Bunun nedeni, hukukumuzda adam çalıştırmanın sorumluluğunun işverenin emri altında, ona bağımlı olarak çalışan kişilerle sınırlı olmasıdır¹⁰³⁵. Bu itibarla, platform çalışanı platforma ekonomik olarak bağımlı olsa dahi platform, TBK m. 66 uyarınca onların işin yapılması sırasında üçüncü kişilere verdiği zarardan sorumlu tutulamayacaktır. Bu durum platformların işçi istihdam etmek yerine bağımsız çalışanlardan hizmet almaları için de bir gerekçe oluşturmaktadır. Zira bu sayede platformlar hakkında adam çalıştırmanın sorumluluğuna ilişkin hükümlerin uygulanması engellenmektedir.

1.3.2. Çalışanların İşçi Kabul Edilmeleri İhtimalinde

Platform çalışanlarının iş sözleşmesiyle çalıştıklarının kabul edilmesi durumunda ise, işçi sayılan bu kişiler iş hukukunun uygulama alanına gireceklerdir. Platform çalışanlarının hangi hallerde işçi olarak kabul edilecekleri çalışmamızın devamında detaylı olarak ele alınacaktır.

2. İŞ SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI BAKIMINDAN DİJİTAL PLATFORM TABANLI ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Hukukumuzda bir iş görme sözleşmesi ile çalışanlar, bağımlı ve bağımsız olmak üzere ikili bir ayrıma tabi tutularak incelenmekte ve iş hukukunun konusunu iş sözleşmesiyle çalışan kişiler oluşturmaktadır¹⁰³⁶. Bu ilişkinin temelinde, işçilerin işverenlerin emir ve talimatlarına uymaları karşılığında, bir işyerinde istikrarlı ve

başkasına vekâlet vermeye yetkili ise, sadece seçmede ve talimat vermede gerekli özeni göstermekle yükümlüdür. Tandoğan, Özel Borç İlişkileri, s. 460.

¹⁰³⁵ Tunçomağ, s. 307. Tercier/Pichonnaz/Develioğlu, p. 2027. Haluk Tandoğan, **Türk Mes'uliyet Hukuku**, Ajans-Türk Matbaası, Ankara 1961, s. 109-110. Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıparmak, s. 503-504. Başak Baysal, **Haksız Fiil Hukuku**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019, s. 244. Erol, s. 38.

¹⁰³⁶ Süzek, s. 1. Yıldız, s. 782. Güzel, s. 87. Doğan, s. 24. Zein, s. 149. Deakin, Legal Framework, s. 5. Bu ikili ayrım Birleşik Krallık hukukunda 1942 tarihli Beveridge Raporuna; Kıta Avrupası hukukunda ise Roma hukukundan gelen *locatio conductio operarum* ve *locatio conductio operis* ayırımına dayanmaktadır. Deakin, s. 11. Deakin, Employment Relationship, s. 8. Deakin, Legal Framework, s. 8. Bağımsız çalışanlar, bir başkası için iş görseler dahi, bu işi kendi organizasyonları içinde ve iş gördükleri kişinin yönetiminden bağımsız olarak yerine getirmektedirler. Bağımsız çalışma ilişkileri eser sözleşmesi, vekâlet sözleşmesi ve atipik iş görme sözleşmeleri gibi muhtelif sözleşmelerle düzenlenmekte ve borçlar hukukunun uygulama alanını oluşturmaktadır. Kübra Doğan Yenisey/Mahmut Kabakçı, **Gönüllü Emeği ve İş Hukuku**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2017, s. 29.

güvenceli olarak çalışmaları yatmaktadır. Bu anlayış doğrultusunda iş hukuku, işçilerin emekleri üzerinden işverenlerin sağladığı fayda karşılığında onlara birtakım hukuki korumalar tanımaktadır. Bağımsız çalışanlar ise, görecekleri hizmetin fiyatını belirleme, müşterilerini seçme, kuracakları sözleşmenin hüküm ve şartlarını müzakere etme gücüne sahip olduklarından, işçilere sağlanan ölçüde bir hukuki korumadan yararlanmamaktadırlar¹⁰³⁷. Bu itibarla, hukukumuzda platform çalışanlarının nasıl ve ne ölçüde korunacaklarının belirlenebilmesi için ilk olarak iş sözleşmesiyle çalışıp çalışmadıklarının tespit edilmesi gerekmektedir.

Uygulamada platformlar kendilerini hizmet sağlayıcı ve çalışanlarını işçi olarak göstermekten kaçınmakta, kendilerinin girişimciler ile tüketiciler arasındaki işlemleri kolaylaştırmak için sanal bir pazar alanı yaratan aracı şirketler olduklarını iddia etmekte ve geleneksel işletmelere kıyasla çok daha az sorumluluk almaya çabalamaktadırlar¹⁰³⁸. Ne var ki, platformların kullanıcı sözleşmelerinde kendilerini aracı, çalışanları da girişimci olarak nitelendirmeleri, TBK m. 19 hükmü karşısında bu kişilerin bağımsız çalışan olarak kabul edilmesi için yeterli değildir. Zira söz konusu hükümde sözleşmenin türünün ve içeriğinin belirlenmesinde ve yorumlanmasında, tarafların yanlışlıkla veya gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları kelimelere bakılmaksızın, gerçek ve ortak iradelerinin esas alınacağı öngörülmektedir¹⁰³⁹.

ILO'nun 198 sayılı Tavsiye Kararında da bir istihdam ilişkisinde çalışanların korunmasına yönelik ulusal politikanın, medeni ve ticari ilişkilere müdahale etmemesi gerektiği belirtildikten sonra, bunun aynı zamanda bir iş ilişkisi içinde çalışan bireylere hak ettikleri korumayı sağlaması gerektiği ve bu ilişkinin varlığının taraflar arasındaki sözleşmede nasıl nitelendirildiğine bakılmaksızın, öncelikli olarak işin yürütümü ve işçinin ücretine ilişkin gerçek duruma göre belirlenmesi gerektiği ifade edilmiştir¹⁰⁴⁰.

Bu ilke bugün birçok Avrupa ülkesinde de uygulanmaktadır¹⁰⁴¹. Aksi halde, tarafların pazarlık güçlerinin eşit olmadığı iş ilişkisinde, işçi statüsüne ilişkin

¹⁰³⁷ Deakin, s. 1. Prassl, s. 4. Fiorentino, s. 32.

¹⁰³⁸ Prassl, 51. Degryse, 22. Cavallini, 115. Sözer, s. 992. Boyacı, 15. Ozan Özparlak, s. 75.

¹⁰³⁹ Ömer Ekmekçi/Esra Yiğit, **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, B. 3, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 33. Yıldız, Bağlımlılık, s. 102.

¹⁰⁴⁰ ILO, Employment Relationship Recommendation No. 198, 2006, p. 9.

¹⁰⁴¹ Wattcamp, s. 45. Zein, s. 150. Däubler, s. 147-148. Örneğin, Fransız Temyiz Mahkemesi, iş ilişkisinin mevcudiyetinin, tarafların ifade ettikleri iradeye veya sözleşmede bu ilişkiye verdikleri isme göre değil, tarafların içinde bulundukları fiili duruma yani fiili bağımlılık durumuna (*état de*

korumalardan, yalnızca sözleşmede işverenleri tarafından işçi olarak nitelendirilen kişiler yararlanacaklardır ki, böyle bir yaklaşım iş hukukunun amaç ve ilkeleriyle bağdaşmamaktadır. Diğer bir ifadeyle, işçi statüsünün salt tarafların sözleşmedeki nitelendirmelerine göre belirlenmesi halinde işverenlere çalışanlarını iş hukukunun kapsamı dışında tutma imkânı tanınmış olacaktır. Halbuki, genelde nisbi veya mutlak emredici nitelikte düzenlemelerden oluşan ve işverenlerin bu alandaki yasal yükümlülüklerini belirlemeyi ve çoğu kez işçinin korunmasını amaçlayan iş hukuku, işverenlerin çalışanlarıyla yaptıkları sözleşmede onları bağımsız çalışan olarak nitelendirerek yasal yükümlülüklerinden kurtulmalarına izin vermemektedir. O halde, platform çalışanlarının hukuki statüleri belirlenirken, platformlar ile imzaladıkları kullanıcı sözleşmelerinde bu sözleşmenin ne şekilde nitelendirildiği değil, gerçekte platform ile aralarındaki hukuki ilişkinin hangi tür sözleşmeye dayandığı önem taşımaktadır.

İş sözleşmesi, İşK m. 8 hükmünde “*bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme*” biçiminde tanımlanmıştır¹⁰⁴². İş sözleşmesinin esaslı unsurları; iş görme, ücret ve bağımlılıktır¹⁰⁴³. O halde, yürürlükteki hukuk bakımından platform çalışanlarının iş sözleşmesiyle çalışıp çalışmadıklarının belirlenmesi için platformlar ile çalışanlar arasında yapılan sözleşmelerde bu unsurların araştırılması gerekmektedir.

2.1. İş Görme Unsuru

İş, bir sonuç elde etmek veya herhangi bir şey ortaya koymak için emek harcanarak yapılan ve ekonomik değer taşıyan her türlü çalışmayı ifade etmekte ve ekonomik açıdan iş olarak nitelendirilebilecek her türlü faaliyet, bedensel, düşünsel, teknik, sanatsal, bilimsel olması fark etmeksizin bu kavram içinde

subordination) göre belirleneceğine karar vermiştir. Cour de Cassation, Chambre sociale, du 19 décembre 2000, 98-40.572. (Legifrance)

¹⁰⁴² Türk Borçlar Kanunu m. 393 hükmünde de hizmet sözleşmesi, “*işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi üstlendiği ve işverenin de ona zamana göre ya da yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme*” olarak tanımlanmıştır. İş sözleşmesi ve hizmet sözleşmesi her ne kadar iki kanunda farklı adlandırılmış olsalar da kavramsal olarak aynı sözleşmeyi ifade etmektedir. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 321. Caniklioğlu, Türk Borçlar Kanunu, s. 80. Doğan, s. 48. Doğan, İş Sözleşmesinin Tarihçesi, s. 907. Başak Güneş/F. Barış Mutlay, “Yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum**, S. 30, 2011, s. 235. Heper, s. 79.

¹⁰⁴³ Süzek, s. 233. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 165. Engin, s. 43. Doğan, s. 65. Doğan Yenisey/Kabakçı, s. 31. Emine Tuncay Senyen-Kaplan, **Bireysel İş Hukuku**, B. 10, Gazi Kitabevi, Ankara 2019, s. 83. Erol, Bağımlılık, s. 22.

değerlendirilmektedir¹⁰⁴⁴. Bu açıdan geleneksel anlamda işçiler ile platform çalışanları arasında bir farklılık bulunmamaktadır. Zira bu tür platformlar üzerinden görülen temizlik, taşımacılık, çeviri gibi işler, geçmişte de işçiler tarafından yerine getirilen işler arasında; ürün kategorilerinin etiketlenmesi, veri analizi, yazılım gibi işler ise yakın zamanda hayatımıza giren, ancak yine bir iş sözleşmesinin konusunu oluşturabilecek işler arasında yer almaktadır.

Öte yandan, diğer iş görme sözleşmelerinde de bir işin görülmesi söz konusu olduğundan bu edim, karakteristik bir unsur olarak tek başına iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayırt etmemektedir¹⁰⁴⁵. Bununla birlikte, iş görme borcunun birtakım özellikleri, bu sözleşmeyi diğer iş görme sözleşmelerinden ayırt etmek konusunda yol gösterici olabilecektir. Bunlar, işçinin iş görme edimini şahsen ifa yükümlülüğü ile özenle ifa yükümlülüğüdür.

2.1.1. İşçinin İş Görme Borcunu Şahsen İfa Yükümlülüğü

Taraflar arasında kişisel ilişki kuran (*intuitus personae*) ve güven ilişkisine dayanan iş sözleşmesinin bu niteliği ona özellikle sözleşmenin işçi tarafı yönünden, diğer iş görme sözleşmelerinden ayrılan birtakım özellikler kazandırmıştır¹⁰⁴⁶. Bunun nedeni, iş sözleşmesinin taraflar arasında kişisel ilişki kuran niteliğinin işverenden çok işçiden kaynaklanmasıdır. Zira iş sözleşmesinin kurulmasında işçinin kişiliği, mesleki becerisi, bilgi ve tecrübesi, eğitimi gibi hususlar önem taşımakta; işverenin kişiliğinin ise istinai durumlar dışında önemli bir işlevi bulunmamaktadır. İşçi açısından önemli olan belli bir işverene hizmet etmekten ziyade, işyerinin koşulları ve göreceği işin niteliğidir¹⁰⁴⁷.

¹⁰⁴⁴ Süzek, s. 233-234. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 167. Doğan, s. 67. Doğan Yenisey/Kabakçı, s. 31. Ercan Güven/Ufuk Aydın, **Bireysel İş Hukuku**, Nisan Kitabevi, İstanbul 2020, s. 95. İşin ekonomik değeri olup olmamasının da bir önem taşımadığı görüşünde bkz. Ekmekçi/Yiğit, s. 23. 15.05.1937 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu'nda ise beden ve fikren çalışanlar arasında ayırım yapılarak, sadece fikren çalışanlar Kanunun kapsamı dışında tutulmuştur.

¹⁰⁴⁵ Doğan, s. 68. Güven/Aydın, s. 99. Erol, Bağımlılık, s. 22. İş görme sözleşmeleri arasında yer alan vekâlet sözleşmesinin konusu genelde hukuki işlem olmakla birlikte maddi fiiller bu sözleşmenin konusunu oluşturabilmektedir. İş sözleşmesinin konusu ise, genelde bir maddi fiil olmakla birlikte, hukuki bir işlemin yerine getirilmesi de işçinin iş görme edimi içinde yer alabilmektedir. Bu nedenle, iş görme ediminin konusuna bakılarak iş ve vekâlet sözleşmelerinin birbirinden ayırt edilmesi mümkün değildir. Erol, Bağımlılık, s. 62.

¹⁰⁴⁶ Süzek, s. 244. Çelik Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 190. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 86. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 386. Senyen-Kaplan, s. 87. Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan/Esra Baskan, **İş Hukuku**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 65. Doğan, s. 63.

¹⁰⁴⁷ Güzel, *Intuitus Personae*, s. 180. Engin, s. 44-45.

İş sözleşmesinin işçinin kişiliğine sıkı sıkıya bağlı niteliği, onun iş görme edimini şahsen ifa etmekle yükümlü olması biçiminde kendini göstermektedir¹⁰⁴⁸. Esasen, vekâlet sözleşmelerinde de vekil kural olarak iş görme borcunu şahsen yerine getirmek zorundadır (TBK m. 506/I)¹⁰⁴⁹. Bu itibarla, kanun koyucu iş ve vekâlet sözleşmeleri bakımından işçinin ve vekilin kural olarak iş görme borcunu şahsen yerine getirmesi gerektiğini kabul etmiş; iş görme ediminin başkasına yaptırılmasını ancak istisnai birtakım hallerde mümkün kılmıştır¹⁰⁵⁰. Buna karşılık, eser sözleşmesinde yüklenicinin işi kendi yönetimi altındaki kişilere yaptırmasına imkân tanınmıştır¹⁰⁵¹.

Bu noktada, platform tabanlı çalışma sözleşmesinde yer alan iş görme borcunun şahsen ifasına yönelik bir koşul, iş sözleşmesinin eser sözleşmesinden ayırt edilmesi noktasında dikkate alınabilecektir. Dijital iş platformları tarafından hazırlanan kullanıcı sözleşmelerinde işin görülmesinde ikame kişi kullanılıp kullanılmayacağına ilişkin hükümlere sıklıkla rastlanmaktadır. Buna göre, kullanıcı sözleşmesinde çalışanların iş görme borcunu şahsen ifa etmekle yükümlü oldukları yönünde bir düzenleme bulunması halinde platform ile çalışan arasındaki sözleşmenin iş sözleşmesi olarak değerlendirilme ihtimali artacaktır. Nitekim bazı dijital iş platformları çalışanlardan işi bizzat ifa etmelerini açıkça talep etmektedir. Örneğin, *TaskRabbit* platformu, kullanıcı sözleşmesinde çalışanlara platform üzerinden

¹⁰⁴⁸ Süzek, s. 351. Güven/Aydın, s. 181. Süleyman Başterzi, **Çalışma İlişkinin Kesilmesi**, Ankara 2007, s. 345. Caniklioğlu, Türk Borçlar Kanunu, s. 87. Billarant, p. 43. Erol, Bağımlılık, s. 84. Bu husus TBK m. 395 hükmünde “*sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür*” biçiminde düzenlenmiştir. İş sözleşmesinin işçinin kişiliğine sıkı sıkıya bağlı niteliğini ortaya koyan diğer düzenlemelere, işçi ve işverenin ölümü halinde iş sözleşmesinin akıbetini düzenleyen TBK m. 440 ve 441 örnek verilebilecektir. TBK m. 440’da işçinin ölümü halinde iş sözleşmesinin sona ereceği ve iş görme borcu işçinin mirasçılarına geçmeyeceği düzenlenmiş; TBK m. 441’de ise işverenin ölümü halinde, kural olarak işverenin yerini mirasçılarının alacağı, ancak iş sözleşmesinin ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınarak kurulması durumunda iş sözleşmesi işverenin ölümüyle kendiliğinden sona ereceği hükme bağlanmıştır.

¹⁰⁴⁹ Ancak, Kanun’da yer verilen üç durumda vekilin ikame kişiye başvurabileceği kabul edilmektedir. Bunlar, vekâlet veren tarafından vekile işi üçüncü kişiye yaptırma yetkisinin verilmesi, hal ve şartlara göre vekilin işi üçüncü bir kişiye yaptırmasının zorunlu olması veya vekilin teamülen işi başkasına devretmesinin mümkün olmasıdır. Ayrıntı için bkz. Tandoğan, Özel Borç İlişkileri, s. 457-458. Gümüş, s. 434. Eren, p. 2484-2486. Yavuz/Acar/Özen, s. 1309. Zevkliler/Gökyayla, s. 623-624.

¹⁰⁵⁰ Akdeniz, s. 161.

¹⁰⁵¹ TBK m. 471/III uyarınca kanun koyucu, yüklenicinin eseri kendi yönetimi altında yaptırmasını yeterli görmekte, buna göre yüklenici kişisel yetenekleri eserin yerine getirilmesi için önemli olsa bile, kişiye sıkı sıkıya bağlı bir özellik arz etmiyorsa eseri kendi sorumluluğu altında çalışan bir kişiye yaptırabilmektedir. Tandoğan, Özel Borç İlişkileri, s. 71. Edimin kişiye sıkı sıkıya bağlı bir özellik arz etmesi, eserin yüklenicinin kişisel yeteneklerinden iş onun yönetimi altında gördürülse dahi eseri çıkaramayacak ölçüde etkilenmesi anlamına gelmektedir. Yavuz/Acar/Özen, s. 1108. Gümüş, s. 324. Tandoğan, Özel Borç İlişkileri, s. 72.

üstlendikleri işi şahsen ifa borcu getirmekte, “müşteriler sizin güler yüzünüzü görmek istiyor, bir başkasının değil” sloganıyla çalışanların işi bir başkasına devretmelerini yasaklamaktadır. Ne var ki, diğer bazı dijital iş platformları böyle bir yükümlülük getirmemekte, hatta çalışanların olası bir uyuşmazlıkta işçi sayılmaları riskinin farkına varan platformlar, son dönemlerde kullanıcı sözleşmelerine özellikle, çalışanların işi şahsen ifa etmekle yükümlü olmadıkları ve gerektiğinde işi başkasına devredebilecekleri yönünde hükümler koymaktadır. Bu durum platform çalışanlarının hukuki statülerine ilişkin olası bir uyuşmazlıkta mahkemeler tarafından işçi olarak değerlendirilmemelerine neden olabilmektedir¹⁰⁵². Öğretide de olası bir davada çalışanların işçi olmadıklarını ispat için kullanılabilecek bu gibi sözleşme hükümlerinin fiilen uygulanma imkânının bulunmadığı, sadece görünüşte işçi statüsünü ortadan kaldırmak için başvuru bir yöntem olduğu haklı olarak ifade edilmektedir¹⁰⁵³.

Kanımızca işi şahsen ifa borcu bakımından her bir platform özelinde ayrı değerlendirme yapılması gerekmektedir. Buna göre, kullanıcı sözleşmesinde işi şahsen ifa yükümlülüğü getirilmiş olması tek başına bu kişilerin işçi sayılmaları sonucunu doğurmayacağı gibi; sırf şahsen ifa yükümlülüğü bulunmadığından hareketle bu kişilerin bağımsız çalışan olarak değerlendirilmeleri de mümkün olmamalıdır. Özellikle platform çalışanlarına kâğıt üzerinde ikame kişiye başvurma yetkisi verilen, bu hakkın fiilen kullanılmasına imkân bulunmayan durumlarda sözleşmede yazılı olana değil fiili duruma bakılarak karar verilmelidir. Buna göre, çalışanın, gelen çağrıyı kısa süre içinde kabul etme zorunluluğu, uygulamanın sadece sisteme kayıtlı cep telefonundan açılabilmesi gibi nedenlerle, sözleşmede ikame kişiye başvurma

¹⁰⁵² Gundt, s. 77. Mason, s. 122. Rodgers, s. 45. Countouris, Algorithms, s. 95. Örneğin İngiltere’de açılan, IWGB v. Roofods davasında Merkezi Tahkim Kurulu (*Central Arbitration Comitee*), *Deliveroo* kuryelerinin borçlarını şahsen ifa etmekle yükümlü olmamaları ve yerlerine başka bir kişiyi ikame edebilmeleri nedeniyle çalışan (*worker*) statüsünde olmadıklarına karar vermiştir. Independent Workers’ Union of Great Britain v. Roofoods Ltd t/a, C.A.C., 14 nov. 2017 (TUR1/985(2016)). https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/663126/Acceptance_Decision.pdf E.T. 29.09.2019. Oysaki karardan birkaç ay önce İngiltere’de *Matthew Taylor* ve ekibi tarafından hazırlanarak hükümete sunulan *Taylor Review*’de, çalışanların hukuki statülerinin belirlenmesinde dikkate alınan kriterlerin yeniden değerlendirilerek işverenin kontrol yetkisi ile işçinin şahsen iş görme borcu arasında yeni bir denge kurulması ve her açıdan bir işletmenin kontrolü altında çalışan kişilerin, işi başkasına ikame yetkisi nedeniyle işçi (*employee*) veya çalışan (*worker*) statüsünde değerlendirilmemeleri yönündeki uygulamaya son verilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Tylor Review, **Good work: the Tylor review of modern working practices**, July 2017, s. 36.

¹⁰⁵³ De Stefano/Aloisi, s. 19.

imkânı tanınmış olmasına rağmen fiilen bu imkândan yararlanamaması halinde, işi şahsen ifa etmekle yükümlü olduğu kabul edilmelidir.

2.1.2. İşçinin İş Görme Borcunu Özenle İfa Yükümlülüğü

İş sözleşmesini eser sözleşmesinden ayıran özelliklerden bir diğeri, yüklenici bir edim sonucunu borçlandığı halde, işçinin bir edim fiilini borçlanmasıdır¹⁰⁵⁴. Buna göre, her iki sözleşmede de bir işin yapılması söz konusu olsa da eser sözleşmesi bir bütünlük taşıyan bir eserin meydana getirilmesini, diğer bir ifadeyle bir sonuç yükümlülüğünü konu alırken; iş sözleşmesinin konusunu işin belirli veya belirli olmayan bir süre için görülmesi, diğer bir ifadeyle bir edim fiilinin üstlenilmesi oluşturmaktadır¹⁰⁵⁵. Bu itibarla, platform tabanlı çalışma ilişkisinin bir iş sözleşmesi mi yoksa eser sözleşmesi mi olduğunun tespitinde, platform çalışanının sözleşmeyle bir edim sonucu mu yoksa edim fiilini mi üstlendiğinden hareket edilebilecektir. Vekâlet sözleşmesinde ise vekil, tıpkı iş sözleşmesinde olduğu gibi bir sonuca yönelik özenli faaliyette bulunmayı üstlendiğinden, üstlenilen edimin niteliğine bakılarak platform tabanlı iş sözleşmesinin vekâlet sözleşmesinden ayırt edilmesi mümkün değildir¹⁰⁵⁶.

İş sözleşmesinde işçi, işin sonuçları ile ilgili bir tahahhütte bulunmamakta, yalnızca üstlendiği işi özenli olarak ifa etme yükümlülüğü altına girmektedir¹⁰⁵⁷. Özen ile kastedilen, borçlunun taşıması gereken bendensel ve düşünsel nitelikler ile kendisinden beklenen ve borcun ifası için olmazsa olmaz olan irade, azim, dikkat ve itina gibi unsurların toplamıdır¹⁰⁵⁸. Özen borcu, iş görme borcunun içinde yer alan, onu tamamlayan bir yan yükümlülüktür¹⁰⁵⁹. İşçi, işin görülmesi sonucunda elde

¹⁰⁵⁴ Eser sözleşmesinde yüklenici, hem eserin meydana getirilmesi şeklinde ortaya çıkan edim fiilinden hem de meydana getirilen eserin tesliminden sorumludur. Tandoğan, Özel Borç İlişkileri, s. 39. Zevkililer/Gökyayla, s. 469, 482.

¹⁰⁵⁵ Engin, s. 74. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 90. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 331. Doğan, s. 76-77. Aykaç, Uber, s. 220. Billarant, p. 47.

¹⁰⁵⁶ Vekilin borcunun bir edim fiili olduğu sonucu TBK m. 506'da yer alan "...Vekil üstlendiği iş ve hizmetleri, vekâlet verenin haklı menfaatlerini gözeterek, sadakat ve özenle yürütmekle yükümlüdür. Vekilin özen borcundan doğan sorumluluğunun belirlenmesinde, benzer alanda iş ve hizmetleri üstlenen basiretli bir vekilin göstermesi gereken davranış esas alınır" hükmünden çıkarılmaktadır. Bu konuda bkz. Tandoğan, Özel Borç İlişkileri, s. 364. Gümüş, s. 420. Tercier/Bieri/Carron, p. 4287. Yavuz/Acar/Özen, s. 1271. Eren, p. 2453. Aral/Ayrancı, s. 531.

¹⁰⁵⁷ Engin, s. 75. Billarant, p. 47.

¹⁰⁵⁸ Özen borcunun kapsamı belirlenirken, TBK m. 400/II uyarınca, işçinin işverence bilinen veya bilinmesi gereken yetenekleri, bilgisi, eğitimi ve işe yatkınlığı gibi unsurların dikkate alınması gerekmektedir. Süzek, s. 357. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 587-588. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 292. Baycık, Sorumluluk, s. 123 vd.

¹⁰⁵⁹ Süzek, s. 355. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 292. İşçinin özen borcu TBK m. 396'da "İşçi, yüklediği işi özenle yapmak ... zorundadır. İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik

edilecek sonucun ayıpsız olmasıyla ilgili bir borç üstlenmemekte; buna karşılık, işin görülmesi sırasında özen borcuna aykırı davranışlarından sorumlu olmaktadır¹⁰⁶⁰.

Ne var ki, bu ayırım son dönemlerde giderek bulanıklaşmaya başlamıştır. Bunun bir nedeni, işçiye sonuç yükümlülüğü getiren performans hedefleri ve kota uygulamalarının artmasıdır¹⁰⁶¹. Diğer bir neden, platform tabanlı çalışma ilişkisinde karşılaştığımız uygulamalardır. Platform tabanlı çalışmalarda çalışanlara belli görevler atanmakta ve çalışan, görevi ifa ederek kullanıcıya veya platforma teslim etmekle ücrete hak kazanmaktadır. Örneğin, platform üzerinden bir logo veya grafik tasarlama işini üstlenen bir kişi, söz konusu logoyu istenen şartlara uygun olarak tasarlayıp teslim ettiği zaman ücreti ödenmektedir. İşin tamamlanıp gönderilmesinden sonra kontrol edilerek ücretin ödenmesi ve ücretin çoğu zaman parça başı olarak belirlenmesi yönündeki bu uygulama, platform tabanlı çalışma ilişkisini eser sözleşmesine yakınlaştırmaktadır.

sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür” biçiminde düzenlenmiştir.

¹⁰⁶⁰ Engin, s. 75. Süzek, s. 355. İşçinin özen borcunun, yalnızca iş görme borcu bakımından mı söz konusu olduğu, yoksa işçinin tüm borçlarını mı özenle ifa etmesi gerektiği öğretide tartışmalıdır. Bu konudaki bir görüşe göre, işçinin özen borcu sadece iş görme bakımından değil, tüm borçları bakımından ifa edilmesi gereken bir yükümlülüktür. Buna göre işçi, sadakat borcu da dahil tüm yan edim yükümlülükleri bakımından da özenle davranmakla yükümlüdür. Gülsevil Alpagut, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 25, 2012, s. 24. Hamdi Mollamahmutoğlu, “İş Hukukunda İşçinin Sözleşmeden Doğan Sorumluluğu ve Sınırlandırılması Yönünden Bir Yaklaşım”, **Yargıtay Dergisi**, C. 13, S. 1-2, Ocak-Nisan 1987, s. 116. Gaye Baycık, **Türk-İsviçre Hukukunda İşçinin Hukuki Sorumluluğu**, Yetkin Yayınları, Ankara 2015, s. 33-34. Diğer görüş ise, özen borcunun iş görme unsurunun içinde yer aldığı ve TBK m. 400 hükmünün yalnızca işçinin iş görme borcunu yerine getirirken özenli davranmaması halinde uygulanacağını savunmaktadır. Münir Ekonomi, **İş Hukuku**, C. 1, Ferdi İş Hukuku, B. 3, İstanbul 1984, s. 121-124. Polat Soyer, “Türk Borçlar Kanunu Tasarısının “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler”, **Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan**, İstanbul 2008, s. 153-154.

¹⁰⁶¹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **İş Hukuku**, s. 339. Baysal, s. 485. Villalón, s. 49. Hedef sözleşmesiyle, eser sözleşmesindeki gibi bir sonuç sorumluluğunun üstlenilmediği konusunda açıklamalar için bkz. Mahmut Kabakçı, “İş Hukuku Uygulamasında Hedef Sözleşmeleri”, **İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2016, s. 217-218. Volkan Güneş, **İş Hukukunda Ücrete İlişkin Hedef Anlaşmaları**, Lykeion, Ankara 2021, s. 34. Fransız öğretisinde, işçiye sonuç sorumluluğu getiren bu tür kayıtların, iş sözleşmesinin bağımlılık unsuruyla bağdaşmadığını ifade edilmektedir. Zira işçi, işveren tarafından verilen emir ve talimatlara uymakla yükümlüdür. İşveren ise yönetim hakkına dayanarak işçinin iş görme edimini organize etmekte ve yönetmektedir. Bu durum, işletme riski ve sorumluluğunun da işverence üstlenilmesini gerektirmektedir. İşveren bir taraftan işçiler üzerinde yönetim hakkını kullanırken, diğer taraftan görülen işin sonucuyla sorumlu olduklarını ileri sürmesi mümkün değildir. Bu nedenle bu kayıtlara şüpheyile yaklaşılmalıdır. Ancak, Fransız hukukunda bu tür kayıtlar tek başına geçersiz kabul edilmemektedir. Bunun yerine, işverenin satış vb. hedefleri tutturamayan işçileri sırf bu nedenle işten çıkaramayacağı, böyle bir durumda feshin geçerli olabilmesi için konulan hedefin gerçekleştirilebilir ve yerine getirilememiş olmasının işçinin kusurundan veya mesleki yetersizliğinden ileri gelmiş olması aranmakta; ekonomik konjonktür veya işletmenin yanlış ticari stratejileri gibi nedenlerle hedefin yerine getirilememesinin yükünün işçiye yüklenemeyeceği kabul edilmektedir. Lokiec, *Droit du travail*, s. 31.

Bu uygulama iş sözleşmesinde yer alan hedef anlaşmalarından farklıdır. Zira hedef anlaşmaları, bir işveren yanında belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle düzenli ve sürekli olarak belli bir görevi ifa eden işçilerin, motivasyonlarını ve buna bağlı olarak performanslarını arttırmaya yönelik bir uygulamadır. Bu yöntemde işçiye bir sonuç yükümlülüğü getirilmemekte, makul ve rasyonel hedefler öngörülme suretiyle işçinin özen borcu somutlaştırılmaktadır. İşçinin borcu, sahip olduğu imkânlar ölçüsünde hedefe ulaşmak için gerekli çabayı göstermektir¹⁰⁶². Buna karşılık, platform tabanlı çalışmalarda çalışanın yükümlülüğü, görev tanımı içinde yer alan hedeflere ulaşmaya yönelik olarak iş görme edimini özenle ifa etmek değildir. Bu ilişkide çalışan, borcunu ifa etmiş sayılabilmek için özenle iş görmek değil, istenen sonucu meydana getirmekle yükümlüdür. Diğer bir ifadeyle, platform çalışanın yükümlülüğü bir sonuç yükümlülüğüdür. Dolayısıyla, platform çalışanlarının hukuki statülerinin tespitinde bu kriterden hareket edildiğinde, hemen hemen tümünün iş hukuku anlamında işçi olarak nitelendirilemeyeceği söylenebilecektir¹⁰⁶³. Ancak çalışmamızın devamında da detaylı olarak açıklanacağı üzere, platform çalışanlarının hukuki statülerinin tespitinde asıl belirleyici olan, taraflar arasında bağımlılık ilişkisi bulunup bulunmadığıdır. Bu itibarla, platform çalışanların işçi niteliği taşıyıp taşımadıkları bağımlılık unsuruna göre belirlenmelidir¹⁰⁶⁴.

2.2. Ücret Unsuru

2.2.1. Genel Olarak

İki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olan iş sözleşmesinde ücret esaslı bir unsurdur¹⁰⁶⁵. İş sözleşmelerinde ücretin zorunlu bir unsur olması, bu sözleşmenin vekâlet sözleşmesinden farkını ortaya koymaktadır¹⁰⁶⁶. Bununla birlikte günümüzde uzmanlığa dayalı iş görmenin yaygınlaşması ve iş görme ediminin ticarileşmesi neticesinde, vekâlet sözleşmesinin de artık kural olarak ivazlı ve tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olduğu ifade edilmektedir¹⁰⁶⁷. Buna göre, avukat, doktor gibi nitelikli kişilerle yapılan ve karşılığında ücret ödenmesinin teamül olduğu vekâlet

¹⁰⁶² Kabakçı, s. 217. Güneş, s. 156-158.

¹⁰⁶³ Billarant, p. 48.

¹⁰⁶⁴ Bu konuda bkz. 2. Bölüm, 2.3.

¹⁰⁶⁵ Süzek, 375. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 333. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 167. İşK m. 32 uyarınca “*ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.*”

¹⁰⁶⁶ Doğan, s. 81. Engin, s.79. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 91.

¹⁰⁶⁷ Tercier/Bieri/Carron, p. 4306. Eren, p. 2414.

sözleşmeleri ivazlıdır. Bu noktada, ücret unsuru iş sözleşmesini vekâlet sözleşmesinden ayırmada yetersiz kalmaktadır¹⁰⁶⁸. Keza, eser sözleşmesinde de ücret sözleşmenin esaslı bir unsuru olduğundan, bu unsur iş sözleşmesini, eser sözleşmesinden ayırt etmede de belirleyici değildir.

Öte yandan iş hukukunda ücret, görülen edimin karşılığı olmaktan öte sosyal bir nitelik de taşımaktadır¹⁰⁶⁹. İş hukukunda işçinin gördüğü işin karşılığı olmaksızın ücret talep edebileceği haller kanunla düzenlenmiştir¹⁰⁷⁰. Vekâlet sözleşmesi ve eser sözleşmesinde ise, ücretin böyle bir niteliği bulunmamaktadır. ILO'nun 198 sayılı Tavsiye Kararında da sözleşmede yemek, yol ve konaklama gibi aynı ödemelere yer verilmiş olması ile hafta tatili ve yıllık izin gibi haklara yer verilmesinin, iş sözleşmesinin varlığını gösteren unsurlar olduğu ifade edilmiştir¹⁰⁷¹. Ne var ki, platform tabanlı çalışma sözleşmelerinde sosyal ücrete ilişkin düzenlemelere rastlanmamaktadır.

Kanımızca, Tavsiye Kararında yer verilen ödemeler, bir kişinin işçi olup olmadığının belirlenmesinde dikkate alınan kriterler olarak değil, bir ilişkinin iş ilişkisi sayılmasının sonucu olarak anlaşılmalıdır. Bu doğrultuda, sözleşmede sosyal ücrete ilişkin düzenlemelere yer verilmemesinden hareketle, platform çalışanlarının bağımsız çalıştıkları gibi bir yargıya varılmamalıdır. Keza, sosyal nitelikteki ödemeler bir yana asıl ücretin sözleşmede belirlenmemiş olması durumunda dahi, TBK m. 394/II'de getirilen bir kimsenin, durumun gereklerine göre ancak ücret karşılığında yapılabilecek bir işi belli bir zaman için görmesi ve bu işin işveren tarafından kabul edilmesi halinde taraflar arasında bir iş sözleşmesi kurulmuş sayılacağına ilişkin karine de bu yorumu desteklemektedir¹⁰⁷².

Platform çalışmalarında ücretlerin, çoğu kez platform tarafından tek taraflı olarak, hatta kimi zaman algoritmalar aracılığıyla anlık olarak belirlendiği

¹⁰⁶⁸ Doğan, s. 82.

¹⁰⁶⁹ Süzek, s. 376. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 334.

¹⁰⁷⁰ Örneğin, işçilere bir iş karşılığı olmaksızın hafta tatilinde (İşK m. 46), ulusal bayram ve genel tatillerde (İşK m. 47), yıllık ücretli izinde (İşK m. 57) ödenen ücret, sosyal ücrete örnektir.

¹⁰⁷¹ Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), p. 13-b. Aynı yönde bkz. Akdeniz, s. 158.

¹⁰⁷² Bu karinenin hukuki niteliği ve Türk-İsviçre hukukundaki uygulaması konusunda bkz. Doğan Yenisey/Kabakçı, s. 40-46. Gökhan Türe, **İş Sözleşmesinin Kurulması (İşçinin İşe Alınması)**, Lykeion, Ankara 2021, s. 474 vd.

görülmektedir¹⁰⁷³. Bu konuda öğretide bir görüş, sırf fiyatlandırmanın platform tarafından yapılması nedeniyle, bunun bir iş ilişkisi olarak değerlendirilemeyeceği yönündedir. Bu görüşe göre, platformlar çok sayıda kısa süreli işin kolayca görülebilmesini sağlayan şirketlerdir. Kolaylaştırılan konulardan biri de hizmetin bedelinin belirlenmesidir. Platformlar tarafından arz ve talebe göre optimize edilen ücret politikaları sayesinde tarafların uzun uzadıya pazarlık etme ihtiyaçları ortadan kalkmakta; kullanılan algoritmalar bağımsız çalışanlara, pazarlık etmeleri halinde elde edebilecekleri en iyi ücreti sunmaktadır. Bu nedenle ücretin platform tarafından belirlenmesi çalışanın işçi olduğu biçiminde yorumlanmamalıdır¹⁰⁷⁴.

Kanımızca bu görüşe katılmak mümkün değildir. Ücretin dijital iş platformları tarafından belirlendiği bu gibi durumlarda, platform çalışanlarını bağımsız çalışan olarak değerlendirmek doğru değildir. Zira bağımsız çalışan kişileri, bağımlı çalışanlardan ayıran temel özelliklerinden biri sunacakları hizmetin bedelini belirleyebilmeleri ve buna bağlı olarak kâr-maliyet analizini yapabilmeleridir. Oysaki, ücretin platform tarafından belirlendiği hallerde girişimci olduğu iddia edilen platform çalışanlarının bu imkânları tamamen ellerinden alınmaktadır¹⁰⁷⁵. Bu itibarla, görülecek işin bedelinin platformlar tarafından belirlenmesi, platform çalışanlarının ekonomik bağımlılığının en önemli göstergelerinden biri olarak kabul edilmelidir. Ekonomik bağımlılığının, iş sözleşmesinin tespitinde ne derece belirleyici olduğu ve olması gerektiği ise çalışmamızın devamında ele alınacaktır¹⁰⁷⁶.

2.2.2. Ücretin Türünün Platform Çalışanlarının Hukuki Statülerine Etkisi

İş sözleşmelerinde ücret, zamana göre, parça başına, götürü, yüzde usulü vb. biçimlerde kararlaştırılabilmektedir¹⁰⁷⁷. Platform tabanlı çalışmalarda ise, ücret genellikle parça başına belirlenmektedir. Parça başına ücret, ücretin üretilen mal veya çıkarılan işin miktarına göre belirlendiği ücret sistemidir¹⁰⁷⁸. Bu ücrete, uygulamada genellikle işçinin yüksek performansla çalışmasını sağlamak için

¹⁰⁷³ Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 2.2.4.

¹⁰⁷⁴ Sözer, s. 1038-1039.

¹⁰⁷⁵ Prassl, s. 102.

¹⁰⁷⁶ Bu konuda bkz. 2. Bölüm, 2.3.1.

¹⁰⁷⁷ Sözer, s. 1025. Süzek, s. 377. Erol, Bağımlılık, s. 133.

¹⁰⁷⁸ Süzek, s. 377. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 324. Güven/Aydın, s. 190. Bu ücret sistemi için “*verime göre ücret*” ve “*akort ücret*” ifadeleri de kullanılmaktadır. Bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 622-623. Fatih Uşan, **İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2003, s. 31.

başvurulmaktadır¹⁰⁷⁹. Platformların parça başına ücret ödemeyi tercih etmelerinin temel nedeni de çalışanların platform üzerinden birim zamanda mümkün olan en fazla işi yapmalarını sağlamaktır. Zira bu durumda çalışanlar daha fazla ücrete hak kazanabilmek için, en kısa sürede en fazla teslimatı yapmaya, en uzun metni çevirmeye çalışacaklar ve birbirleriyle aralarındaki dayanışma duygusunu azaltacak şekilde rekabete gireceklerdir¹⁰⁸⁰.

Ücretin türü, iş sözleşmelerini diğer iş görme sözleşmelerinden ayırt etmede tek başına belirleyici değildir¹⁰⁸¹. Bununla birlikte, parça başı ücret genellikle eser sözleşmelerinde karşılaşılan bir ücret türüdür. Bu nedenle, ücretin türünün bağımlılık unsurunun tespitinde yardımcı ölçüt olduğu kabul edilmektedir¹⁰⁸². Öte yandan, iş sözleşmesinde de ücretin parça başına belirlenmesi mümkün olduğundan, bu durum platform çalışanlarının işçi sayılmalarının önünde bir engel teşkil etmemektedir.

2.2.3. Ücretin Ödenme Biçiminin Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsüne Etkisi

İş Kanunu m. 32/I hükmünde ücretin işveren veya üçüncü kişiler tarafından ödenebileceği belirtildiğinden, bir iş sözleşmesinin varlığından bahsedilebilmesi için ücretin mutlaka işveren tarafından ödenmesi gerekmemektedir¹⁰⁸³. Yargıtay kararlarında da asgari ücretin altında olmamak kaydıyla ücretin müşteriler tarafından verilen bahşışlerden oluşabileceği kabul edilmektedir¹⁰⁸⁴. Konu dijital iş platformları bakımından değerlendirildiğinde, bazı platformlarda kullanıcıların platforma ödeme yaptığı ve sonrasında bu ödemenin çalışanların hesabına aktarıldığı, bazı platformlarda ise kullanıcıların doğrudan çalışanlara ödeme yaptığı uygulamalara rastlanmaktadır¹⁰⁸⁵. Ücretin işveren tarafından ödenmesi zorunlu olmadığından, her iki

¹⁰⁷⁹ Kabakçı, 211. Engin, s. 62. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 622. Uşan, Parça Başı Ücret, s. 41.

¹⁰⁸⁰ De Stefano/Aloisi, s. 23.

¹⁰⁸¹ Doğan, 77. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 333. Türe, s. 455.

¹⁰⁸² Y9HD, T. 22.02.2010, E. 2008/10530, K. 2010/4617 ve kararın incelemesi Sümer Haluk Hadi, “İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 19, 2010, s. 63-73.

¹⁰⁸³ Bu hüküm, TBK m. 83’te yer alan “*Borcun, bizzat borçlu tarafından ifa edilmesinde alacaklının menfaati bulunmadıkça borçlu, borcunu şahsen ifa etmekle yükümlü değildir*” kuralının özel bir düzenlemesidir.

¹⁰⁸⁴ Y9HD, T. 26.01.2000, E. 1999/18391, K. 2000/569 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası). Y9HD, T. 05.04.2005, E. 2004/16986, K. 2005/12117, Çalışma ve Toplum, S. 6, s. 287-289.

¹⁰⁸⁵ Örneğin ülkemizde temizlik sektöründe faaliyet gösteren *Mutlubiev* platformunda, hizmet bedelleri platform tarafından kullanıcıların kredi kartlarından online olarak tahsil edildikten sonra, platform kendi komisyonunu keserek kalan miktarı çalışanların hesabına aktarmaktadır. Buna karşılık, yine ülkemizde

durumda da platform ile çalışan arasındaki sözleşmenin iş sözleşmesi sayılması mümkündür.

İş Kanunu m. 32/IV uyarınca ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın kural olarak Türk parası ile¹⁰⁸⁶ işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenmesi zorunlu tutularak; emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yasaklanmıştır¹⁰⁸⁷. Keza, İşK m. 32/I hükmünde de ücret tanımlanırken, bunun “*para ile ödenen*” tutar olduğu ifade edilmiştir. Bu yasağın, asıl ücret için geçerli olduğu, işverenin asıl ücret dışında kalan ücret eklerini aynen ödeyebileceği öğretide ve yargıda görüş birliğiyle kabul edilmektedir¹⁰⁸⁸. Buna karşılık, platform şirketlerine bakıldığında bazı dijital iş platformlarının çalışanlara hediye kuponları ile ücret ödemesi yaptıkları görülmektedir¹⁰⁸⁹. Örneğin AMT, Hindistan ve ABD bankalarında hesabı bulunmayan çalışanlara para ile değil, *Amazon* üzerinden yapılan alışverişlerde kullanılabilecek amazon hediye kartları ile ödeme yapmaktadır¹⁰⁹⁰. Ücretin hediye kartlarıyla ödenmesi, yalnızca çalışanlara değil genel olarak piyasaya da zarar vermekte, bu yöntemle esir müşteriler yaratılarak platformun diğer şirketler karşısındaki rekabet gücü arttırılmaktadır¹⁰⁹¹.

İlk olarak belirtmek gerekir ki, ücretin para ile ödenmesi bir sözleşmenin iş sözleşmesi sayılıp sayılmayacağını gösteren bir unsur değil; onun iş sözleşmesi sayılmasının bir sonucudur. Bu itibarla, çalışanlara kupon vb. yöntemlerle ödeme yapılması onların işçi olmadıklarını göstermemektedir. Buna karşılık, İşK m. 32/IV

faaliyet gösteren bir *Banabikurye* platformu kullanıcıların kuryelere doğrudan nakit olarak ödeme yapmasına izin vermektedir.

¹⁰⁸⁶ Ücretin yabancı parayla ödenmesi konusunda 32 sayılı Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Karar’da yapılan değişiklikler konusunda bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 333-334. Güven/Aydın, s. 198-199. Ekmekçi/Yiğit, s. 288-293.

¹⁰⁸⁷ Aynı şekilde, ILO’nun 95 sayılı Ücretlerin Korunması Sözleşmesi’nin 3. maddesinde ücretin nakit olarak ve münhasıran tedavülü mecburi olan para ile ödenmesi zorunlu tutularak, emre muharrer senetle, bono ile, kuponla veya tedavülü mecburi parayı temsil ettiği iddia olunan diğer herhangi bir şekilde ödenmesi yasaklanmıştır.

¹⁰⁸⁸ Süzek, s. 390. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 178. Güven/Aydın, s. 200. Sümer, 76. Eyrenci/Taşkent/Uluslan/Baskan, s. 150. Güneş, s. 124. YİBK, T. 15.05.1957, E. 1956/13, K. 1957/10. (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası)

¹⁰⁸⁹ Prassl, s. 59.

¹⁰⁹⁰ Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 2.2.4.

¹⁰⁹¹ Todolí-Signes, s. 260.

hükmü nedeniyle, çalışanların işçi sayılmaları halinde platformlar bu uygulamalarına son vermek zorunda kalacaklardır.

Son olarak, İşK m. 32/V’de bir yandan işverenin işletme ve muhasebeye ilişkin zorluk yaşamasını önlemek, diğer yandan işçinin periyodik olarak elde edeceği ücretiyle geçimini sağlamasını güvence altına amacıyla ücretin en geç ayda bir ödeneceği ve bu sürenin iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile bir haftaya kadar indirilebileceği kabul edilmiştir. Keza, TBK m. 404’te ücreti kural olarak her ayın sonunda ödeneceği, ancak, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme süreleri belirlenebileceği düzenlenmiştir¹⁰⁹². Ücretin nakden ödenmesinde olduğu gibi bu düzenleme de bir sözleşmenin iş sözleşmesi olup olmadığının tespitinde dikkate alınan bir kriter değil, onun iş ilişkisi sayılmasının sonucudur. Dolayısıyla, ücretin farklı zaman aralıklarıyla ödenmesi, platform çalışanlarının işçi sayılmamalarının bir gerekçesi olarak gösterilemeyecektir. Ne var ki, uygulamada bazı platformların ücreti ancak belli bir eşiği geçmesi halinde çalışanların hesabına aktardıkları tespit edilmektedir. Örneğin *Clikworker*, ücretin çalışanın hesabına gönderilebilmesi için Paypal hesaplarında asgari 5 Euro, diğer banka hesaplarında ise asgari 10 Euro olmasını aramaktadır¹⁰⁹³. Bu durumda çalışan, bir aylık sürede platform tarafından öngörülen eşiğin altında bir kazanç elde ederse, ücreti ödenmemektedir. Söz konusu uygulamanın kazanılan ücretin bir aydan daha uzun aralıklarla ödenmesine yol açması muhtemeldir. *Clickworker* örneğinde her ne kadar eşik düşük belirlenmişse de diğer platformlarda bu eşik daha yüksek tutularak, ödemenin mümkün olduğu kadar uzun aralıklarla yapılması tercih edilebilecektir. Platform üzerinden çalışan kişilerin bağımsız çalışan olduğunun kabul edilmesi durumunda, ücretin hesaba aktarılması için böyle bir sınırlama getirilmesine sözleşme serbestisi uyarınca bir engel bulunmamaktadır. Buna karşılık, platform çalışanları işçi olarak kabul edildikleri takdirde, ücretin sözleşmede öngörülen sınırın altında kalsa bile en geç ayda bir çalışana ödenmesi zorunlu olacaktır.

¹⁰⁹² ILO’nun 95 sayılı Sözleşmesinin 12. maddesinde de ücretin düzenli aralıklarla ödeneceği kabul edilerek, bu aralığın ulusal mevzuatla veya toplu sözleşme yahut bir hakem kararı ile tespit edileceği öngörülmüştür.

¹⁰⁹³ Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 2.2.5.

2.3. Bağımlılık Unsuru

İş hukukunun doğumu ve gelişimi altında yatan temel kaygı iş ilişkisinde daha güçsüz konumda olan işçinin korunmasıdır¹⁰⁹⁴. Zira iş sözleşmesinin diğer iş görme sözleşmelerinden temel farkı, iş ilişkilerindeki hiyerarşik yapı ve bu ilişkide işçinin irade özgürlüğünün aksine; iradesinin bağımlılığının söz konusu olmasıdır¹⁰⁹⁵. İş hukuku da irade özgürlüğü ile bu özgürlüğü dışlayan bağımlılık arasındaki çatışma üzerine şekillenmiş ve zaman içinde borçlar hukukundan ayrılarak sözleşme özgürlüğünün nisbi ve mutlak emredici hükümlerle sınırlandırıldığı bağımsız bir hukuk dalı kimliği kazanmıştır¹⁰⁹⁶. Bu yönüyle bağımlılık, iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran temel unsurdur¹⁰⁹⁷.

Tarihsel olarak bağımlılık, XIX. yüzyılda borçlar hukukunda adam çalıştırmanın sorumluluğunun tespiti için başvurulacak bir unsur olarak kabul görmüş; XX. yüzyılın başlarına kadar iş sözleşmesinin sonuçlarından biri olarak kabul edilmiştir. Ancak, bu sözleşmeyi tanımlayan bir unsur olarak algılanmamıştır. Bu dönemde ücretin ödenme biçimine bakılarak, zamana göre ücret ödenen iş görme sözleşmeleri iş sözleşmesi; parça başı ücret ödenenler ise eser sözleşmesi olarak değerlendirilmiştir. Devam eden süreçte seri üretime geçişle birlikte çalışanlara parça başına ücret ödenmesinin yaygınlaşması üzerine söz konusu yaklaşım terk edilerek, iş ilişkisinin tespitinde bağımlılık, onu diğer iş görme sözleşmelerinden ayırt etmede kullanılan temel unsur haline gelmiştir¹⁰⁹⁸.

¹⁰⁹⁴ Pärli, s. 68.

¹⁰⁹⁵ Alain Supiot, *Critique du droit du travail*, 2e édition, PUF, Paris 2007, s. 110.

¹⁰⁹⁶ Süzek, 41-43. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, *İş Hukuku*, s. 15. Güzel, s. 102. Supiot, *Critique*, s. 110. Heper, s. 73, 80.

¹⁰⁹⁷ Turhan Esener, “Sözleşme Serbestisi İlkesinin İş Hukukundaki Önemi ve Sınırları”, **Kamu Hukuku, Özel Hukuku ve Ceza Hukuku Alanlarında Kamunun Önderliği ve Bireysel Özerklik Sempozyumu**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, s. 241. Süzek, s. 239. Sarper Süzek, **İş Hukukunun Genel Esasları**, Savaş Kitap ve Yayınevi, Ankara 1998, s. 225. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, *İş Hukuku*, s. 338. Supiot, *Critique*, s. 112. Ales, s. 23. Kutlu, 275. Billarant, p. 64. Haluk Hadi Sümer, “İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 19, 2010, s. 69. Ekmekçi/Yiğit, s. 25. İbrahim Aydın, **İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkilerinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2004, s. 99. Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 168. Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 61. Senyen-Kaplan, s. 84. Süleyman Başterzi, “Avukatla Bağlıtlanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekalet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 17, 2010, s. 178. Doğan, s. 73. Akdeniz, s. 157. Heper, s. 75.

¹⁰⁹⁸ Güzel, s. 96-97. Hukukumuzda bağımlılık unsuru AYM’nin 1967 tarihli kararından bugüne iş sözleşmesinin ayırt edici unsuru olarak kabul görmektedir. AYM, T. 26-27.09.1967, E. 1963/336, K. 1967/29; RG, T. 19.10.2918, S. 13031.

Bağımlılık unsurunun, ekonomik, teknik ve kişisel/hukuki bağımlılık olmak üzere üç temel görünüm biçimi vardır¹⁰⁹⁹. Platform çalışmalarının bir iş ilişkisi olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceğinin belirlenebilmesi ve bu çalışma modelinin bağımlılık unsurunun tespiti bakımından getirdiği yenilikler ile yarattığı güçlüklerin anlaşılabilmesi için bunlardan her birinin açıklanarak, platform tabanlı çalışma ilişkileri bakımından incelenmesi gerekmektedir.

2.3.1. Ekonomik Bağımlılık

İş hukuku tarihsel olarak, hayatını idame ettirebilmek için ihtiyaç duyduğu geliri çalışması karşılığı elde eden ve işveren karşısında ekonomik yönden güçsüz olan işçinin korunması üzerine şekillenmiştir. Bu nedenle, bağımlılık unsuru denildiğinde akla ilk olarak ekonomik bağımlılık gelmektedir¹¹⁰⁰. Ekonomik bağımlılığın iş ilişkilerinde ayırt edici unsur olarak kabul edilmesi Fransız öğretisi tarafından geliştirilmiştir. Bu dönemde işveren, iş sözleşmesinden doğan yönetim hakkına dayanarak işçiye emir ve talimat veren kişi olarak değil, işçilerin gördüğü işin bedelini ödeyen ve bu işten kazanç sağlayan kişi olarak algılanmıştır¹¹⁰¹. Bu kabul, Fransız Temyiz Mahkemesi tarafından 1931 yılında verilen ve işçi ile işveren arasındaki bağımlılığı hukuki bağımlılık (*subordination juridique*) olarak tanımlayan döneme kadar devam etmiştir¹¹⁰².

Ekonomik bağımlılık uyarınca, işçi iş sözleşmesiyle iş görme yükümlülüğü altına girerken; işveren de ona gördüğü iş karşılığında belli bir kazanç sağlamayı taahhüt etmektedir. Bu yönüyle bağımlılığın tespitinde belirleyici olan işçinin elde ettiği gelirin düzeyi ve kaynağıdır. Eğer söz konusu kazanç büyük oranda işveren tarafından sağlanıyor ise, o kişinin işçi olarak kabul edilmesi gerekmekte ve iş sözleşmesinin tespitinde işçinin işverenin otoritesi altında çalışmasından ziyade, ekonomik ve sosyal yönden ona bağımlı olması dikkate alınmaktadır. Ekonomik bağımlılık unsurunun iş ilişkisinin tespitinde belirleyici unsur olarak kabul edilmesiyle, işverenin iş organizasyonu altında çalışıp çalışmadığı tartışmalı olan evde çalışanlar, ticari temsilciler gibi birtakım kişiler de iş hukuku kapsamına dahil

¹⁰⁹⁹ Güven/Aydın, s. 96. Öztürk, s. 27. Doğan, s. 101.

¹¹⁰⁰ Güzel, s. 103. Gérard Couturier, Droit du travail 1/Les relations individuelles de travail, Collection droit fondamental, PUF, Paris 1996, s. 102. Engin, s. 60. Doğan, s. 102. Heper, s. 83.

¹¹⁰¹ Cuhe, s. 422-424. Razzolini, s. 269. Auzero/Dockès, s. 234. Güzel, s. 103. Başterzi, Avukatla Bağtlanan Sözleşme, s. 179. Doğan, s. 102. Heper, s. 84.

¹¹⁰² Cour de Cassation, July 6, 1931, Recueil Dalloz, 1931 J.121.

edilebilmektedir¹¹⁰³. Ancak bu yorumla, bağımlılık ilişkisi ücret bağımlılığına indirgenmektedir¹¹⁰⁴.

Ne var ki, iş sözleşmesi dışında çalışan kişiler de ekonomik yönden birbirlerine bağımlı olabilmektedirler. Günümüz çalışma ilişkilerine bakıldığında, tek bir müşterisi olan ve bağımsız çalışan kişilerin de ekonomik olarak bağımlı oldukları görülmektedir¹¹⁰⁵. Örneğin, franchise sözleşmesinde franchise alanın, franchise verene ekonomik olarak bağımlı olduğu kabul edilmektedir¹¹⁰⁶. Bu durumda ekonomik bağımlılık kriteri, iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayırt etmede yetersiz kalmaktadır.

Ekonomik bağımlılığın belirleyici kabul edilmesi halinde, iş sözleşmesiyle çalışan bir kişinin diğer kaynaklardan elde ettiği gelirler sayesinde ekonomik açıdan bağımsız olması da bu kişinin işçi kabul edilmemesi sonucunu doğurmaktadır¹¹⁰⁷. Bu sebeple, ekonomik bağımlılık unsurunun, iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayırt etmede belirleyici olmadığı görüşü kabul görmektedir¹¹⁰⁸. Yargıtay da kararlarında, diğer iş görme sözleşmelerinde de iş gören kişinin iş sahibine ekonomik olarak bağımlı olabileceğine, bu nedenle iş sözleşmesini ortaya koyan ölçütün ekonomik bağımlılık olmadığına yer vermektedir¹¹⁰⁹. Bununla birlikte, ekonomik bağımlılık, özellikle işletme riskini üstlenen tarafın tespitinde bağımlı ve

¹¹⁰³ Güzel, s. 103.

¹¹⁰⁴ Ali Güzel, “Ekonomik ve Teknolojik Değişim Sürecinde İşçi Kavramı ve Yeni Bir Ölçüt Arayışı”, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Sempozyumu**, Galatasaray Üniversitesi-İstanbul Barosu, İstanbul 1997, s. 25. Süzek, Genel Esaslar, s. 177-178. Başterzi, s. 26. Aydın, s. 102. Doğan, s. 102. Öztürk, s. 28. Arzu Arslan Ertürk, **Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2010, s. 95. Heper, s. 84.

¹¹⁰⁵ Güzel, s. 103-104. Güzel, Ölçüt Arayışı, s. 25-26. Engin, s. 61. Aksi görüşte bkz. Billarant, p. 1413.

¹¹⁰⁶ Başterzi, s. 27. Doğan, s. 95. Cantürk, s. 40. Kırca, s. 24.

¹¹⁰⁷ Başterzi, s. 26. Öztürk, s. 28.

¹¹⁰⁸ Güzel, s. 102-105. Sümer, Bağımlılık, s. 69. Aykaç, Uber, s. 219. Arslan Ertürk, Sadakat Borcu, s. 96. Heper, s. 85.

¹¹⁰⁹ “İş sözleşmesini eser ve vekâlet sözleşmelerinden ayırt eden en önemli kıstas bağımlılık unsurudur. Her üç sözleşmede iş görme edimini yerine getirenin iş görülen kişiye (işveren-eser sahibi veya temsil edilen) karşı ekonomik bağılılığı vardır. Ancak, iş sözleşmesinde işçi, belirli veya belirsiz süreli olarak işveren için çalışır.” Y9HD, T. 03.05.2012, E. 2010/7939, K. 2012/15559. Aynı yönde, Y9HD, T. 21.01.2014, E. 2011/50648, K. 2014/775; Y9HD, T. 11.04.2011, E. 2009/10245, K. 2011/10597 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

bağımsız çalışmayı birbirinden ayırt etmeye yarayan bir alt ölçüt olarak kabul edilmektedir¹¹¹⁰.

Ekonomik bağımlılık platform çalışanları bakımından değerlendirildiğinde, platform çalışanlarının bir kısmının platformları ikincil gelir kaynağı olarak kullandıkları tespit edilmektedir. Bununla birlikte, asli gelir kaynağı platformlar olan ve başka bir yerden elde ettiği geliri bulunmayan kişiler de mevcuttur. Bu kişilerin platforma ekonomik olarak bağımlı oldukları konusunda bir tereddüt ortaya çıkmamakta, hizmet bedelinin platform tarafından belirlenmesi, çalışanların bu konuda pazarlık haklarının bulunmaması, kullanıcılarla doğrudan iletişim kurmalarının veya rakip platformlarda çalışmalarının yasaklanması, itibar profillerindeki yorum ve puanların başka platformlara transfer edilememesi de onların ekonomik bağımlılıklarını pekiştirmektedir¹¹¹¹. Bu itibarla, her somut olay bakımından ayrı bir değerlendirme yapmak gerekmele birlikte, çoğu halde platform çalışanlarının platformla aralarında ekonomik bağımlılık ilişkisi bulunduğu söylenebilecektir.

Bağımlılığın bu görünümü, Almanya, İspanya ve İtalya gibi ülkelerde, işçiler ile bağımsız çalışanlar arasında kalan kişileri kapsayacak bir ara kategori yaratmak amacıyla kullanılan bir ölçüt olarak kabul görmüş ve ayrı bir statüye konu edilmiştir. Günümüzde dijital platform çalışanlarının korunması için de bu kişileri kapsayan bir ekonomik olarak bağımlı çalışan statüsü oluşturularak, bu ilişkiye niteliğine uygun düştüğü ölçüde iş hukukuna ilişkin kuralların uygulanması gerektiği ileri sürülmektedir¹¹¹². Ne var ki, ekonomik bağımlılık ilişkisi içinde çalışan kişiler için ara kategori oluşturulması, daha evvel açıkladığımız üzere faydadan çok zarar getirebilecek bir yöntem olup bunun yerine bu unsurun iş ilişkisinin tespitine etkisinin ele alınması gerekmektedir¹¹¹³.

¹¹¹⁰ Süleyman Başterzi, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtay’ın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri**, Kamu-İş, s. 4. Doğan Yenisey, Emredicilik, s. 35. Doğan, s. 121. Heper, s. 85.

¹¹¹¹ Billarant, p. 1227, 1253-1254, 1274-1275. Hizmet bedelinin, kullanıcı tarafından belirlendiği ve platform tarafından yalnızca çalışana iletildiği durumlarda, hizmetin bedelini çalışana empoze edenin platform değil, kullanıcı olduğu ve çalışanın kullanıcıya ekonomik olarak bağımlı olduğu yönünde bkz. Billarant, p. 1276.

¹¹¹² Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 5.2.1.

¹¹¹³ Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 5.2.1.6.

2.3.2. Teknik Bağımlılık

Klasik istihdam modelinde işveren, yönetim hakkına dayanarak işçinin işini yapacağı yeri, işin yerine getirilmesinde uygulanacak teknik ve yöntemi, işin ifası sırasında kullanılacak araç ve gereçleri belirleme, bu konularda işçiye emir ve talimat verme yetkisine sahip olmakta ve bu yönüyle teknik bağımlılık işverenin yönetim hakkından kaynaklanmaktadır¹¹¹⁴. Ancak teknik bağımlılık, iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayırt etmede bir yardımcı ölçüt olarak dikkate alınabilirse de tek başına yeterli kabul edilmemektedir¹¹¹⁵. Bunun bir nedeni, diğer iş görme sözleşmelerinde de çalışanın iş sahibine teknik olarak bağımlı olduğu, iş sahibi tarafından verilen talimatlara uymakla yükümlü olduğu veya iş araç ve gereçlerinin iş sahibi tarafından sağlandığı örneklerle rastlanmasıdır. Öte yandan, iş ilişkisinde işverenin talimat verme yetkisi, işe başlama ve bitiş saatleri, işyerinde uyulacak kurallar, dinlenme zamanları gibi daha geniş bir alanı kapsadığından, diğer iş görme sözleşmelerindeki teknik bağımlılığa kıyasla daha yoğundur¹¹¹⁶.

Teknik bağımlılık, işçinin eğitim, bilgi ve tecrübesiyle doğrudan ilişkilidir. İşçinin işle ilgili uzmanlığı arttıkça teknik bağımlılığı azalmakta, hatta bazı işler bakımından işveren işçiye teknik olarak bağımlı hale gelebilmektedir¹¹¹⁷. Bunun gibi, işçinin, işyerindeki pozisyonunun yükselmesi teknik bağımlılığın azalması sonucunu doğurmaktadır¹¹¹⁸. Keza doktorluk veya avukatlık gibi bazı mesleklerde, işçinin işverenin teknik bağımlılığı altına sokulması bu faaliyetlerin niteliği gereği mümkün

¹¹¹⁴ Güzel, s. 105. Güzel, Ölçüt Arayışı, s. 26. Başterzi, s. 30. Aydın, s. 103. Engin, s. 65. Öztürk, s. 29. Doğan, s. 122. Arslan Ertürk, Sadakat Borcu, s. 96.

¹¹¹⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 173. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 397. Güzel, s. 105. Başterzi, s. 30. Doğan, s. 122-123. Sözer, s. 1025. Başterzi, Avukatla Bağitlanan Sözleşme, s. 180-181. Arslan Ertürk, Sadakat Borcu, s. 96. Heper, s. 85.

¹¹¹⁶ Örneğin, TBK m. 505 uyarınca vekil, vekâlet verenin açık talimatına uymakla yükümlüdür. Bununla birlikte, iş ve vekâlet sözleşmelerinden doğan talimat yetkileri arasında bir yoğunluk farkı olduğu kabul edilmektedir. Özellikle, vekilin alanında uzman ve profesyonel bir kişi olması durumunda, vekâlet verenin talimatlarına gözü kapalı bir şekilde uyması beklenmemekte ve aldığı talimatların uygun, elverişli, isabetli ve gerekli olup olmadığını tartabileceği kabul edilmektedir. Tandoğan, s.441. Eren, p. 2494-2498. Tercier/Bieri/Carron, p. 4448. Halid Kemal Elbir, **İş Hukuku**, B. 9, İstanbul 1987, s. 61. Ferit Hakkı Saymen, **Türk İş Hukuku**, İstanbul 1954, s. 413. Başterzi, s. 30. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 397. Engin, s. 82. Doğan, s. 84. Benzer bir fark iş sözleşmesi ile tek satıcılık sözleşmesi açısından da söz konusudur. Bu konuda ayrıntılı açıklamalar için bkz. Doğan, s. 91-92. İsviçre Federal Mahkemesi de iş gördüğü alanda uzman olan vekilin, vekâlet verenin teknik alanlara dair talimatlarıyla bağlı olmadığını kabul etmektedir. ATF 130 II 87; ATF 91 II 138.

¹¹¹⁷ Güzel, Ölçüt Arayışı, s. 26. Başterzi, Avukatla Bağitlanan Sözleşme, s. 180-181. Öztürk, s. 29.

¹¹¹⁸ Engin, s. 65-66.

olmamaktadır¹¹¹⁹. Bunun gibi gazetecilik, reklamcılık gibi yaratıcı işler ifa eden işçilerin de gördükleri işin doğası gereği işverene teknik bağımlılıkları sınırlı kalmaktadır¹¹²⁰. Bu durum, teknik bağımlılığın iş ilişkisinin tespitinde tek başına belirleyici kabul edilmesini uygulanamaz kılmaktadır. Öğretide *Güzel* de teknik bağımlılığın iş sözleşmesinin tespitinde belirleyici kabul edilmesinin, özellikle teknolojik gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan tele çalışma-uzaktan çalışma gibi yeni çalışma modellerinde istihdam edilen kişilerin işçi sayılmamaları sonucunu doğuracağını, ancak uzmanlaşmaya bağlı olarak işçinin teknik bağımlılığının azalmasının onun iş hukukunun koruyucu düzeninin dışına itilmesinin haklı bir gerekçesi olamayacağını ifade etmektedir¹¹²¹.

Bizce de uzmanlaşma nedeniyle teknik bağımlılığın azalmasının bir kişinin işçi sayılmamasına gerekçe olamayacağı yönündeki tespit son derece isabetlidir. Zira özellikle son dönemde önemi daha da artan uzmanlaşma, işçilerin teknik bağımlılıklarının giderek azalmasına neden olduğu halde, onların işveren karşısındaki pazarlık gücünde aynı ölçüde değişim yaratmamış ve bu kişilerin iş hukukuna ilişkin korumalardan yararlanma ihtiyaçlarını azaltmamıştır. Nitekim, iş sözleşmesini karakterize eden unsurun kişisel/hukuki bağımlılık olarak kabul edilmesinin altında yatan nedenlerden biri de çalışma koşulları bakımından işverene bağımlı olan, fakat işini teknik bağımsızlık içinde yürüten meslekleri icra eden kişilerin iş hukukunun dışında bırakılmasının önlenmesidir¹¹²². Öte yandan, evden çalışma ve uzaktan çalışma gibi atipik istihdam modelleriyle birlikte teknik bağımlılığın ortadan kaldığı da düşünülmemelidir. Bu işlerde çalışanların da işverene teknik bağımlılığı devam etmekte, ancak işverenlerin teknik konulardaki yönetimi geçmişte olduğu gibi işveren vekilleri ile değil, bilgi ve iletişim araçları aracılığıyla yürütülmektedir.

Konu platformlar açısından ele alındığında, özellikle web tabanlı platformlarda, platformun ve kullanıcıların işin görülmesi sürecine karışmamaları nedeniyle teknik bağımlılık ilişkisinin bulunmadığı ifade edilebilecektir. Bunun gibi, platform tabanlı çalışmaların hemen hemen hepsinde, iş araç ve malzemelerinin çalışanlar tarafından sağlanması da bu ilişkide teknik bağımlılığın önemli ölçüde azaldığını göstermektedir.

¹¹¹⁹ Engin, s. 65.

¹¹²⁰ Pallini, s. 3.

¹¹²¹ Güzel, s. 105. Güzel, Ölçüt Arayışı, s. 26-27. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 341.

¹¹²² Barthélemy/Cette, s. 54. Dockès, Plateforms, s. 11.

Ne var ki, platform çalışanının teknik olarak işi yerine getirebilmesini sağlayan temel altyapının platform tarafından sağlanan yazılım ve veri olduğu düşünüldüğünde, teknik bağımlılığın tamamen ortadan kalktığını söylemek de doğru değildir.

Bunun gibi, web tabanlı platform çalışmalarının bir kısmında, istenen işin teknik aşamalarına ilişkin kullanıcılar tarafından detaylı talimatnameler hazırlandığı ve işin görülmesi sürecinde olmasa bile işin teslimi sonrasında çalışanın bu talimatlara uyup uymadığının kontrol edildiği görülmektedir¹¹²³. Konum tabanlı platformlarda ise, işin görüleceği araç ve gerecin teknik nitelikleri, uyulacak kural ve izlenecek adımlar (örn. yolculuk platformlarında izlenecek rota) platform tarafından belirlenebilmekte, kişinin çalışmaya başlamadan platform tarafından aranan teknik standartları sağladığını gösteren bilgi ve belgeleri ibraz etmesi istenebilmektedir. Kanımızca, bu gibi uygulamaların varlığı halinde çalışanın işverene teknik olarak bağımlı olduğu kabul edilmelidir. Zira bu durumda teknik bağımlılığın ortadan kalkması değil, aksine bu çalışmanın doğası gereği dijital bir nitelik kazanması söz konusu olmaktadır.

2.3.3. Kişisel/Hukuki Bağımlılık

İş ilişkilerinde işçinin işverene ekonomik ve teknik yönden bağımlılığı bulunsa da bugün iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran temel unsurun, kişisel/hukuki bağımlılık olduğu kabul edilmektedir¹¹²⁴. Bağımlılığın kişisel niteliği, işverenin verdiği emir ve talimatlarla işçinin kişiliğinin ayrılmaz bir parçası olan iş gücünü yönetmesi ve onun kişiliği üzerinde diğer sözleşmelerde olmayan birtakım yetkilere sahip olmasından kaynaklanmaktadır¹¹²⁵. Hukuki niteliği ise, işçinin işverenin hiyerarşik otoritesi altında iş görme edimini yerine getirmesiyle

¹¹²³ Sözer, s. 1001.

¹¹²⁴ Sezai Reisoğlu, **Hizmet Akdi-Mahiyeti-Unsurları-Hükümleri**, Sevinç Matbaası, Ankara 1968, s. 51. Elbir, s. 61. Ekonomi, İş Hukuku, s. 74. Süzek, s. 235. Süzek, Genel Esaslar, s. 179. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 339. Güven/Aydın, s. 96. Tuncay, Evden Çalışma, s. 39. Engin, s. 72. Güzel, s. 86-87. Alpagut, s. 99. Doğan, s. 130. Doğan, Uber, s. 1132. Yıldız, s. 794. Erol, Bağımlılık, s. 74. Aykaç, Uber, s. 219. Yamakoğlu, s. 33. Kutlu, s. 275. Clesse/Cordier/Kéfer, s. 140. Menegatti, s. 71. Güven/Aydın, s. 96. Kutlu, s. 275. Engin, s. 72. Doğan, Uber, s. 1132. Heper, s. 76. İşçinin iş sözleşmesiyle oluşan hiyerarşik yapı altında çalışması nedeniyle bağımlılığın olduğu, bunun ekonomik bağımlılık ve kişisel bağımlılıktan ayrı olarak anlaşılabilmesi için hukuki bağımlılık olarak nitelendirilmesi gerektiği görüşünde bkz. Elbir, s. 61. Güzel, s. 105 vd. Güzel, Ölçüt Arayışı, s. 27. Engin, s. 67-68. Kişisel bağımlılığın aslında hukuki bağımlılığı amaçladığı ve her ikisini de kapsayan hukuki bağımlılık ifadesinin yeterli olduğu görüşünde bkz. Heper, s. 86. İşverenin yönetim hakkını işçinin kişiliği üzerinden kurması karşısında, bunun kişisel bağımlılık olarak nitelendirilmesi gerektiği görüşünde bkz. Esener, Sözleşme Serbestisi, s. 240. Turhan Esener, **İş Hukuku**, B. 3, Güvendi Matbaası, Ankara 1968, s. 127.

¹¹²⁵ Reisoğlu, s. 52. Esener, s. 127. Süzek, s. 244. Süzek, Genel Esaslar, s. 179. Engin, s. 68-69. Başterzi, Avukatla Bağitlanan Sözleşme, s. 181. Yamakoğlu, s. 33. Yıldız, s. 794.

açıklanmaktadır¹¹²⁶. Zira işverenin hiyerarşik otoritesi altında çalışmayı bağittadığı sözleşmeyle kabul eden işçinin bağımlılığı, kaynağını iş sözleşmesinde bulan ve onu özgür iradesiyle işverenin yönetimi altına girmeye iten hukuki bağımlılıktır¹¹²⁷.

Hukuki bağımlılık, işverenin yönetim hakkında kendisini göstermektedir¹¹²⁸. İşveren bu hakka dayanarak verdiği talimatlarla işçinin çalışma şeklini, yerini, zamanını ve işyerindeki davranışlarını düzenleyebilmekte ve taraflar arasındaki hiyerarşiyi şekillendirebilmektedir¹¹²⁹. İşverenin yönetim hakkının iş sözleşmesinden kaynaklandığının kabul edilmesi bu sebeplerdir¹¹³⁰. Zira iş görme edimini tüm detaylarıyla iş sözleşmesinde düzenlemek mümkün olmadığından, işçi iş sözleşmesi yapmakla çalışmasının işveren tarafından organize edilmesi ve yönetilmesini kabul etmekte ve bu hak işçiye verilen emir ve talimatlarla somutlaşmaktadır¹¹³¹. İşverenin yönetim hakkının karşısında ise işçinin iş görme ve itaat borçları yer almakta ve işçi,

¹¹²⁶ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 339. Kutlu, s. 276. Erol, Bağımlılık, s. 76-77.

¹¹²⁷ Engin, s. 69. Güzel, s. 106. Doğan, s. 128. YİBK, T. 08.03.2019, E. 2017/10, K. 2019/1. YHGK, T. 04.11.2020, E. 2020/9-7, K. 2020/848. Y9HD, T. 01.10.2020, E. 2016/23561, K. 2020/10209 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹¹²⁸ Güzel, s. 106-108. Güzel, Ölçüt Arayışı, s. 27-28. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 342. Engin, s. 69. Sümer, Bağımlılık, s. 69. Öztürk, s. 30.

¹¹²⁹ Başterzi, s. 32. Engin, s. 69. Heper, s. 87. “İş sözleşmesinden doğan emir ve talimat yetkisi onun vekâlet sözleşmesi ile arasındaki sınırı çizer. Vekil, her ne kadar vekil vekâlet verenin açık talimatıyla bağlı olsa da iş sahibinin ısrarlı talimat ve uyarıları karşısında, dilediği zaman sözleşmeyi sona erdirebilir. Bu imkân onun vekâlet veren karşısındaki bağımsızlığını bir nebze de olsa koruduğu anlamına gelir. Oysa işçi, işin gerçekleştirilmesi yönünden amaca uygun olmadığını düşündüğü bir talimatı, işverenin ısrarı karşısında yerine getirmek zorundadır.” Y9HD, T. 25.03.2011, E. 2010/44994, K. 2011/8684. Y22HD, T. 21.02.2014, E. 2013/5135, K. 2014/3338. Bunun gibi vekil, uzmanlığı bakımından vekâlet verenin talimatlarıyla bağlı değildir. Tandoğan, Özel Borç İlişkileri, s. 374. Sarı, s. 20. Akdeniz, s. 155. Y9HD, T. 03.06.2020, E. 2016/1628, K. 2020/4747 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹¹³⁰ Ferit Hakkı Saymen, **Türk Medenî Hukuku**, C. I, Umumî Prensipler, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul 1960, s. 199-202. Süzek, s. 86. Dockès, s. 208. Cesaro, s. 135. Deakin, s. 5. Hamdi Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 86-87. **Ali Güzel**, “İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Son Çare İlkesi”, **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**, Ankara 2017, s. 541-542. Aydın Başbuğ, **İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik**, Alter, Ankara 2008, s. 9. Engin, s. 70. Baycık, s. 159. Öztürk, s. 47-58. Doğan, s. 161. Yücel Bodur, s. 40. Yönetim hakkını işverenin üretim araçları üzerindeki mülkiyet hakkına dayandıran görüş için bkz. Öztürk, s. 47, dn. 166. Yönetim hakkının işverenin girişimci olarak işletmesel riski üstlenen taraf olmasından kaynaklandığı görüşünde bkz. Savaş Taşkent, **İşverenin Yönetim Hakkı**, İstanbul 1981, s. 31-32.

¹¹³¹ Doğan, s. 129. Kutlu, s. 280. Deakin, s. 4. Engin, s. 69. Öztürk, s. 31. Bu emir ve talimatlar, işçinin işverene teknik bağımlılığını somutlaştıran işin nasıl yapılacağına ilişkin talimatlar olabileceği gibi; işin nerede ve ne zaman gerçekleştirileceğine ilişkin veya doğrudan işin görülmesiyle ilgili olmayan işyeri düzeni ve güvenliğinin sağlanması amacıyla kapı kontrolü, yemekhane kullanımı, kılık kıyafet düzeni, iş malzemelerinin kullanımı ve korunması, yıllık izinlerin kullanımı yönünde talimatlar da olabilmektedir. Tüm bu talimatların normlar hiyerarşisinin bir gereği olarak, hukuki kaynağını bulduğu iş sözleşmesine ve daha üstte yer alan kaynaklara uygun olması gerekmektedir. Dockès, s. 208-209.

iş sözleşmesi akdetmekle işverenin talimatlarına uymayı kabul etmektedir¹¹³². Burada amaçlanan işletme riskini taşıyan işverenin, işletmesinin en iyi biçiminde işlemesi için gerekli düzenlemeleri yapmasını ve iş gücünü işletmenin çıkarlarına en uygun şekilde organize etmesini sağlamaktır. İşçi ise bu organizasyon içinde işveren hesabına çalışan kişi olarak, onun tarafından kurulan ve organize edilen düzenin kurallarına uymakla yükümlüdür¹¹³³. Bu kapsamda işçinin, işin gerçekleştirilmesi yönünden amaca uygun olmadığını düşündüğü bir talimatı dahi işverenin ısrarı karşısında yerine getirmekle yükümlü olduğu kabul edilmekte ve işverenin talimat yetkisi bu noktada müvekkilinkinden farklılaşmaktadır¹¹³⁴.

Bağımlılığın kişisel yönü ise, iş sözleşmesinin taraflar arasında kişisel ilişki kuran niteliğinden kaynaklanmaktadır. İş sözleşmesinin kişisel niteliğine ağırlık verilmesi, işçinin bir metaya indirgenmesini engelleyerek, çalışanın maddi ve manevi varlığını koruyan özel bir mevzuatın yürürlüğe konmasının dayanağını oluşturmaktadır¹¹³⁵. Bunun gibi, taraflar arasında kurulan güven ilişkisi, işçinin sadakat ve itaat borcu, işverenin ise işçiyi gözetme borcu ile eşit davranma borcu gibi birtakım yan yükümlülüklerinin doğumuna yol açmaktadır¹¹³⁶. Örneğin, işçinin kişiliğinin ve onun ayrılmaz parçası olan sağlığı ve vücut bütünlüğünün korunmasını amaçlayan TBK m. 417 hükmünün altında yatan temel düşünce, işçinin işverene kişisel olarak bağımlı çalışmayı kabul etmesi sonucunda karşı karşıya kalacağı riskleri önlemek, bu amaçla işçinin kişiliğinin korunması yükümlülüğünü işverene yüklemek ve işverenin işçi üzerindeki yönetim hakkını dürüstlük kuralına aykırı olarak veya amacı dışında kullanmasını engellemektir¹¹³⁷. Benzer bir durum İşK m. 5 hükmünde düzenlenen ayrımcılık yasakları bakımından da söz konusudur. Zira bu hüküm de

¹¹³² Bu yükümlülük, TBK m. 399 hükmünde “İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar” biçiminde düzenlenmiştir.

¹¹³³ Süzek, s. 87. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 299. Sümer, Bağımlılık, s. 69. Doğan, s. 159-160. Yamakoğlu, s. 33.

¹¹³⁴ Sümer, Bağımlılık, s. 71.

¹¹³⁵ Leclerc/Pasquier, s. 83. Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 1.4.2.

¹¹³⁶ Süzek, s. 242-243. Engin, s. 68. Aydın, s. 96.

¹¹³⁷ TBK m. 417 “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür” biçimindedir.

işverenin işçi üzerindeki hiyerarşik gücünü kötüye kullanmasını engellemeyi amaçlamaktadır¹¹³⁸.

Yargıtay da kararlarında iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran temel unsurun bağımlılık unsuru olduğunu ifade etmekte ve bağımlılığın kişisel/hukuki olduğuna vurgu yapmaktadır. Yüksek Mahkeme kararlarında bağımlılık unsurunun kişisel/hukuki yönünü “iş sözleşmesini eser ve vekâlet sözleşmelerinden ayırt eden en önemli kıstas bağımlılık unsurudur. Her üç sözleşmede iş görme edimini yerine getirenin iş görülen kişiye (işveren-eser sahibi veya temsil edilen) karşı ekonomik bağılılığı vardır. Ancak, iş sözleşmesinde işçi, belirli veya belirsiz süreli olarak işveren için çalışır. Vekâlette ise vekilin belli bir zamana bağlı olarak çalışması söz konusu değildir. Vekil kural olarak uzmanlığı bakımından iş sahibinin talimatları ile bağlı değildir... Vekâlet sözleşmesine ilişkin hükümlerde, iş sözleşmesinin aksine sosyal nitelikte edimlere ve koruma yükümlülüklerine rastlanmaz... **İş sözleşmesini belirleyen başka bir kriter hukukî-kişisel bağımlılıktır.** Gerçek anlamda hukukî bağımlılık, işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlara uyma yükümlülüğünü üstlenmesi ile doğar. İşçi, edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirmek durumundadır. İşçinin bu anlamda işverene karşı kişisel bağımlılığı da bulunmaktadır” biçiminde açıklamaktadır¹¹³⁹.

Kişisel/hukuki bağımlılık, göreceli bir kavramdır¹¹⁴⁰. Bu nedenle, bir iş sözleşmesiyle çalışan her bir işçinin işvereninle arasındaki bağımlılığın aynı düzeyde olması beklenmemelidir. İşçinin kişisel özellikleri, mesleği, tecrübesi, pozisyonu,

¹¹³⁸ İşK m. 5 “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır. 20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur” biçimindedir.

¹¹³⁹ Y9HD, T. 27.06.2019, E. 2016/23086, K. 2019/14507 Aynı yönde, Y22HD, T. 22.10.2019, E. 2016/20628, K. 2019/19667. Y22HD, T. 28.02.2014, E. 2014/3415, K. 2014/4314. Y9HD, T. 06.05.2015, E. 2014/21286, K. 2015/16588, (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹¹⁴⁰ François Duquesne, **Droit du travail 2020**, Gualino 2020, s. 25. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 338. Sümer, Bağımlılık, s. 69. Heper, s. 88.

gördüğü işin özellikleri, çalıştığı sektörün dinamikleri ve işverenin niteliği gibi değişkenler işçinin işverene bağımlılığının derecesini etkilemekte ve bu unsurun tespiti, çalışma ilişkisinde yer alan tarafların hak ve borçlarının somut olarak incelenerek, her bir durumun kendine özgü koşulları içinde değerlendirilmesini gerektirmektedir¹¹⁴¹. Bu nedenle, iş sözleşmesini düzenleyen kanunlarda işçinin işverene bağımlı olarak çalıştığı belirtilmiş, ancak bağımlılık unsurunun içeriğine ilişkin bir tanımlama ve sınırlama yapılmamıştır¹¹⁴². Dolayısıyla, bağımlılık ilişkisi ancak hukuk sistemleri ve yargı mercileri tarafından bu ilişkinin tespiti için getirilen ölçütlerin somut olay bakımından incelenmesi sonucunda belirlenebilecektir. Bunun gibi, iş sözleşmesinin tipik veya atipik olması da bu unsurun daha gevşek veya sıkı aranmasını haklı kılabilir. Yargıtay da bir kararında bu hususu, “*iş hukukunun dinamik yapısı, ortaya çıkan atipik iş ilişkileri, yeni istihdam modelleri, bağımlılık unsurunun ele alınmasında her somut olayın niteliğinin göz önünde bulundurulmasını zorunlu kılmaktadır*” biçiminde ifade etmiştir¹¹⁴³. Bu nedenle çalışmamızın devamında bağımlılık ilişkisini tespiti yarayan her bir ölçüt platform tabanlı çalışma ilişkileri bakımından ayrı ayrı değerlendirilecektir.

2.3.3.1. Kişisel/Hukuki Bağımlılık İlişisini Tespit Etmeye Yarayan Ölçütler

Bir fabrikada fordist üretim modelinde çalışan işçi esas alınarak oluşturulan kişisel/hukuki bağımlılık ölçütü, iş hukukunun dinamik yapısı sonucunda ortaya çıkan yeni çalışma modellerini açıklamakta giderek daha da zorlanmaktadır. Zira nitelikli iş gücünün artması, fordist üretim modeli dışında yeni üretim modellerinin ortaya çıkışı ve iş hukukunda esnekleşme ihtiyacı sonucu hayatımıza giren atipik istihdam modelleri, bu unsurun giderek zayıflamasına neden olmuş, ekonomik ve teknolojik alanda yaşanan gelişmeler üretim ve çalışma modellerini değiştirmiştir. Bu değişim işçilerle bağımsız çalışanlar arasında gri alanda kalan yeni çalışan gruplarının ortaya çıkmasına yol açmış ve hala da açmaktadır. Geleneksel anlamda işçi kavramından

¹¹⁴¹ Güzel, s. 108. Güzel, Ölçüt Arayışı, s. 27. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 83. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 338. Başterzi, 32. Sümer, Bağımlılık, s. 69. Doğan, s. 130-131. Kutlu, s. 279. Erol, Bağımlılık, s. 74. Öztürk, s. 31.

¹¹⁴² Doğan, s. 131. Bu düzenlemeler, İşK m. 8 ve TBK m. 393’tür.

¹¹⁴³ Yargıtay HGK, T. 02.02.2005, E. 2004/10-737, K. 2005/26, Çalışma ve Toplum, S. 2005/2, s. 159-164.

giderek uzaklaşılmasına neden olan bu dönüşüm karşısında, bağımlılık unsurunun tespiti giderek daha da zorlaşmaktadır¹¹⁴⁴.

Öte yandan teknolojik alanda meydana gelen yeniliklere bağlı olarak ortaya çıkan dijital kontrol araçları, bağımlılık unsurunun yeni bir görünüm kazanmasına da sebebiyet vermektedir. İş ilişkilerindeki değişime rağmen bağımlılık unsuru, halen ekonomik ve teknolojik gelişmelere ayak uydurabilme yeteneğini korumaktadır. Öğretide de hukuki bağımlılık kavramına değişen ekonomik ve teknolojik koşullara uyum sağlayabilecek bir anlam kazandırılması gerektiği uzun yıllardan beri haklı olarak ileri sürülmektedir¹¹⁴⁵. Buna göre, bağımlılık unsurunu saptamakta başvuru olan ölçütler ne kadar esnek olursa, iş hukukunun teknolojik gelişmelerin yarattığı yeniliklere uyum sağlaması da o kadar kolay olacaktır. Bu nedenle, ülkemizde ve diğer hukuk sistemlerinde bağımlılık unsurunun tespitine yönelik birtakım ölçütler geliştirilmekte ve böylelikle bu unsura iş ilişkilerinde ortaya çıkan esnekliğe paralel biçimde esnek bir anlam kazandırmak amaçlanmaktadır¹¹⁴⁶.

İşçi statüsünün ve bağımlılık unsurunun tespitinde başvurulabilecek ölçütleri düzenleyen ILO'nun 198 sayılı Tavsiye Kararında da bağımlı ve bağımsız çalışmalar arasındaki farkları ortaya koymak ve üye devletlere bu ilişkileri ayırt etmek için alabilecekleri önlemler konusunda yol göstermek amacıyla, uygun aralıklarla gözden geçirerek, ilgili kanun ve yönetmeliklerin kapsamını açıklığa kavuşturacakları ve bu konuda gerekli uyarlamaları yapacakları ulusal bir politika oluşturmaları tavsiye edilmiştir¹¹⁴⁷. Bu kapsamda düzenlemenin 12. paragrafında üye devletlere ulusal düzenlemelerinde iş ilişkisinin varlığını belirlemeye yarayan tabiiyet, bağımlılık gibi ölçütlere açıkça yer vermeleri önerilmiş, 13. paragrafında ise iş ilişkisinin varlığını ortaya koyan iş görme edimine ve ücrete ilişkin ölçütler örnek olarak sayılmıştır¹¹⁴⁸. Bu kapsamda iş görme edimine ilişkin ölçütler işin; (i) başka bir tarafın verdiği talimatlara göre ve onun kontrolü altında görülmesi, (ii) işverenin iş organizasyonu içinde yerine getirilmesi, (iii) yalnızca veya esas olarak başka bir kişinin yararına

¹¹⁴⁴ Yıldız, s. 781.

¹¹⁴⁵ Münir Ekonomi, "Türk Endüstri İlişkilerinde Yeni Arayışlar ve Çözümler" **Kamu-İş**, Temmuz 1998, s. 18. Süzek, s. 237. Güzel, s. 108-109. Güzel, Ölçüt Arayışı, s. 23, 42. Yıldız, s. 781. Başterzi, Değerlendirme, s. 8. Doğan Yenisey, Emredicilik, s. 82.

¹¹⁴⁶ Güzel, s. 108-109. Doğan, s. 200.

¹¹⁴⁷ Valerio De Stefano/Ilda Durri/Charalampos Stylogiannis/Mathias Wouters, **Platform work and the employment relationship**, ILO Working Paper 27, 2021, 6.

¹¹⁴⁸ De Stefano/Durri/Stylogiannis/Wouters, s. 8.

yapılması, (iv) işçi tarafından şahsen ifa edilmesi, (v) iş sahibinin belirlediği yer ve zamanda yapılması, (vi) belirli bir süreye ve belirli bir sürekliliğe sahip olması, (vii) işçinin iş görmeye hazır olmasını gerektirmesi, (v) görülmesi için gerekli araç, malzeme ve makinelerin bunu talep eden tarafça sağlanması şeklindedir. Ücrete ilişkin ölçütler ise; (i) işçiye periyodik olarak ücret ödenmesi, (ii) ücret gelirin işçinin tek veya temel gelir kaynağını oluşturması, (iii) sözleşmede yemek, yol ve konaklama gibi ayni ödemelere, hafta tatili ve yıllık izin gibi haklara yer verilmesi, (iv) iş seyahatlerine ilişkin giderlerin işi talep eden tarafça karşılanması, (v) işçinin işletme riskini üstlenmemesidir¹¹⁴⁹. Bunlar, hukukumuzda bağımlılık unsurunun tespitinde dikkate alınan ölçütlerle de paralellik göstermektedir.

2.3.3.1.1. İşverenin İş Organizasyonunda İş Görme

İşverenin, işçiye vereceği emir ve talimatlarla işin görülme sürecini yönetmesi, fordist modelde bir fabrikada veya işyerinde çalışan işçiler ile işveren arasındaki bağımlılık ilişkisini açıklamak için başvurulmuş en önemli ölçüt olmuştur. Ancak, post-fordist dönemde yaşanan ekonomik krizler ve küreselleşme gibi olgulara bağlı olarak dış kaynak kullanımının artması sonucunda ortaya çıkan alt işverenlik gibi üçlü iş ilişkileri, üretim faaliyetlerinde esnekleşme, sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişle hizmet sektörünün artan önemi ve fordist dönemin tek tip fabrika işçisi yanına beyaz yakalı işçi olarak adlandırılan, nitelikli, uzman, belli konularda inisiyatif kullanma hakkı olan yeni bir işçi grubunun katılması sonucunda bu ölçüt, iş ilişkilerini belirlemede yetersiz kalmaya başlamıştır¹¹⁵⁰. Öte yandan iş sözleşmesinin, uzun vadeli ekonomik riskleri yönetmede, işletme ile iş gücünü birbirine bağlayan en iyi araç niteliği taşımaya devam etmesi, bu ilişkinin tespitinde yeni bir ölçütün belirlenmesini gerekli kılmış ve işçinin işverenin iş organizasyonu içinde iş görme edimini yerine getirmesi, bağımlılık unsurunun tespitinde esas ölçüt olarak kabul edilmeye başlanmıştır¹¹⁵¹.

¹¹⁴⁹ Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198).

¹¹⁵⁰ Lokiec, Droit du travail, s. 31. Küreselleşme nedeniyle ortaya çıkan sermayenin başka ülkelere kayması riskinin, işçilerin geçmiş dönemde sahip oldukları iş güvencelerini tehdit eder hale geldiği, bu durum karşısında devletin ise çalışanların bireysel rekabet güçlerini arttırmalarını teşvik ettiği, zira rekabet gücünü artırmanın sermayeyi yerinde tutmanın anahtarı olarak görüldüğü yönünde bkz. Deakin, s. 3, 7-8.

¹¹⁵¹ Deakin, s. 3. Ekonomi, İş Hukuku, s. 73-74. Süzek, s. 237. Güzel, s. 110. Alpogut, s. 100. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 83. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 344. Sümer, Bağımlılık, s. 70. Doğan Yenisey, Roma Hukuku, s. 51. Başterzi, Avukatla Bağtlanan Sözleşme, s.

Başkasının iş organizasyonu içinde iş görme ölçütü, başta nitelikli iş gücünün işverenle arasındaki bağımlılık ilişkisinin tespiti için geliştirilmiş, sonrasında ise atipik iş ilişkilerinin tespitinde kullanılan bir ölçüt halini almıştır¹¹⁵². İş organizasyonu kavramının ortaya çıkmasında, teknolojik gelişmeler sayesinde birbirine uzak mesafede bulunan birimlerin eş güdümlü olarak çalışabilir hale gelmeleri de etkili olmuştur. Zira bu durum birbirinden uzakta çalışan işçiler arasında ortak menfaatler kurulmasına ve bu birimleri tek bir merkezde toplayacak bir kavrama ihtiyaç duyulmasına neden olmuştur¹¹⁵³.

İş organizasyonu kavramı, işyerini tanımlayan İşK m. 2/II’de “...İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür...” biçiminde pozitif düzenlemeye kavuşturulmuştur. İşyerine bağlı yerlerin iş organizasyonu kapsamında olmasında belirleyici olan, bu yerin aynı işverene ait olması (hukuki birlik), aynı yönetim altında örgütlenmesi (yönetimde birlik) ve işin niteliği yönünden birbirine bağlı olmasıdır (teknik birlik) ¹¹⁵⁴. Hukuki birlik, belirtilen yerlerin aynı işverene ait olması anlamına gelmekte, zira görülen işler ne kadar birbirini tamamlarsa tamamlasın eğer farklı işverenlere aitse bunların aynı organizasyonda yer aldıklarının söylenmesi mümkün olmamaktadır¹¹⁵⁵. Yönetimde birlik, mal veya hizmet üretiminin tek elden yönetilecek biçimde aynı yönetim tarafından örgütlenmesi anlamı

182. Başterzi, Değerlendirme, s. 7-8. Güven/Aydın, s. 97. Sümer, Bağımlılık, s. 70. Aykaç, Uber, s. 220. Kutlu, s. 280. Doğan Yenisey/Kabakçı, s. 36.

¹¹⁵² Başterzi, s. 33-34. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da bir kararında bu hususu “Atipik iş sözleşmelerinde; iş görme ediminin işveren ait iş yeri dışında yerine getirildiği (evde hizmet sözleşmesi, pazarlamacılık sözleşmesi, tele çalışma, uzaktan çalışma), devamlılık unsurunun gerçekleşmediği (kısmi çalışma, çağrı usulü çalışma, mevsimlik çalışma, kampanya usulü çalışma, aralıklı çalışma) veya bağımlılık, talimat verme, yönetim hakkı unsurunun zayıfladığı (pazarlamacılık sözleşmesi, evde hizmet sözleşmesi, uzaktan çalışma) bir olgu söz konusudur. İşçi niteliğinin belirlenmesinde, çalışan kişinin işverene ait bir organizasyon kapsamında iş görme borcunu yerine getirip getirmediği önem taşımaktadır” biçiminde ifade etmiştir. YHGK, T. 21.02.2018, E. 2015/21-139, K. 2018/316 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹¹⁵³ Doğan Yenisey, İşyeri, s. 163.

¹¹⁵⁴ Süzek, s. 198. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 137-139. Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 47-48. Doğan, s. 208.

¹¹⁵⁵ Münir Ekonomi, **Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında Yeni Yaklaşımlar**, Kamu ve Özel Kesim İşletmelerinde Yönetimin Beşerî Yönü ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz, ORHİM, İstanbul 1986, s. 60. Süzek, s. 198. Doğan, s. 208.

taşımaktadır. Teknik birlik ise, mal veya hizmet üretmek amacıyla yürütülen işler arasında bir bağ olması, bu işlerin birbirini tamamlamasını ifade etmektedir¹¹⁵⁶.

İşçinin işverenin iş organizasyonu kapsamında çalıştığının kabul edilebilmesi için, iş görme edimini mutlaka işverenin fiziki işyerinde yerine getirmesi gerekmemektedir¹¹⁵⁷. Nitekim Kanunun gerekçesinde de bu husus *“teknolojik ve ekonomik gelişmeler bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulması yönünden çok yönlü ve yapısal değişiklikleri beraberinde getirmiş, bir işyerinin amacının gerçekleştirilmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu “yerin” dışına taşmış, işveren, kurulan “iş organizasyonu” işçinin evine, bağımsız bir işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde (ilaç fabrikası satış elemanları gibi) veya ilin içinde (beyaz eşya bakım ve onarım işlerinde çalışanlar gibi) işlerin yürütüldüğü bir örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimini duymuştur. Bu olgular dikkate alınarak ve Avrupa Birliğine üye devletlerdeki değerlendirme ve kavramsal gelişmeler göz önünde tutularak maddeye üçüncü fıkra olarak “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür” hükmü eklenmiştir”* biçiminde ifade edilmiştir¹¹⁵⁸.

Bu ölçüt uyarınca işveren, işin amacını belirleyerek, bu amaç için kullanılacak araçları organize etmekte; işçi ise, işveren tarafından önceden belirlenen bu amaca uymakla yükümlü olmaktadır. Ancak işçinin kendi inisiyatifi ve yaratıcı gücünü kullanması, uzmanlığına ve işin niteliğine bağlı olarak bazı alanlarda serbest olması, onun bağımsız çalıştığı anlamına gelmemektedir¹¹⁵⁹. Zira işçi iş görme edimini yerine getirirken ne kadar bağımsız olursa olsun, nihayetinde işverenin yönetimi ve organizasyonu altında, onun belirlediği koşullarda çalışmaktadır. Bu itibarla, iş organizasyonu ölçütü, özellikle bir işverene bağımlı olarak çalışan, ancak iş görme edimini ifa ettiği sırada belirli bir serbestiye sahip olan çalışanların hukuki statülerinin

¹¹⁵⁶ Süzek, s. 198. Doğan, s. 208. Bir satış bürosunun o ürünün satışının yapıldığı işyerine bağlı yer mi yoksa ayrı bir işyeri mi sayılacağı konusunda, satış bürosunun bağımsız bir organizasyon niteliği taşıyıp taşımadığının araştırılması; bu bağımsızlığın tespitinde ise, o yerin çalışma konusuna dahil iş ve işlemlerin orada yapılması, işçilerin yalnızca buraya bağlı olarak çalıştırılmaları, özellikle ücret bordrolarının ayrı düzenlenmesi, işe giriş ve çıkışlarının ayrı belgelenmesi gibi hususların dikkate alınarak belirlenmesi gerektiği görüşünde bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 138-139.

¹¹⁵⁷ Yamakoğlu, s. 37.

¹¹⁵⁸ 4857 sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, Türk-İş, Ankara Ocak 2010, s. 79-80.

¹¹⁵⁹ Güzel, s. 111. Doğan, s. 212. Yayvak Namlı, s. 136.

belirlenmesi açısından önemli bir işlev üstlenmektedir¹¹⁶⁰. Yargıtay da konuya ilişkin bir kararında yer verdiği “*Bağımlılık, iş ve sosyal güvenlik hukuku uygulamasında temel bir ilke olup, bu unsur, hizmetini işverenin gözetimi ve yönetimi altında yapmayı ifade eder. Ne var ki, iş hukukunun dinamik yapısı, ortaya çıkan atipik iş ilişkileri, yeni istihdam modelleri, bu unsurun ele alınmasında her somut olayın niteliğinin göz önünde bulundurulmasını zorunlu kılmaktadır. Bazı durumlarda, taraflar arasında sıkı bir bağımlılık ilişkisi bulunmasa da işverenin iş organizasyonu içinde yer almaktaysa bu unsurun varlığının kabulü gerekecektir*” şeklindeki ifadesiyle bağımlılık unsurunun tespitinde işverenin iş organizasyonu içinde çalışma ölçütünün önemini vurgulamıştır¹¹⁶¹.

İşçinin işverenin iş organizasyonu içinde çalışması, işverenin işçi üzerindeki hiyerarşik üstünlüğünü sürdürmesi anlamına gelmektedir. Buna göre, işveren her ne kadar işçiye fordist modelde olduğu gibi sıkı bir biçimde emir ve talimat veremiyorsa da yönetim hakkına dayanarak görülecek işin çerçevesini ve koşullarını belirlemekte, işçi de bu çerçevede iş görme edimini yerine getirmektedir. Dolayısıyla, işverenin işçi üzerindeki yönetimi ve egemenliği ile işçinin kişisel/hukuki bağımlılığı devam etmektedir¹¹⁶². Bu itibarla, işçinin işverenin iş organizasyonu içinde iş görme edimini yerine getirmesi, bağımlılık unsurunun yerini alan bir ölçüt olarak değil; aksine onu tanımlayan ve genişleten bir ölçüt niteliğindedir¹¹⁶³.

Bu ölçüt konumuz bakımından ele alındığında, özellikle konum tabanlı platformlarda çalışanların işverenin iş organizasyonu içinde faaliyet gösterdikleri söylenebilecektir. Zira konum tabanlı platformların çoğunda sunulan işin çerçevesini ve koşulları, ücreti ile işin görülmesinde kullanılacak araçların niteliği platform tarafından belirlenmekte, görev dağılımı platform tarafından yapılmakta ve kullanıcılarla iletişim platform tarafından sağlanmaktadır. Örneğin, *Uber* yolculuk fiyatlarını dinamik fiyatlandırma sistemleriyle (*surge pricing*) anlık olarak faaliyetin görüldüğü şehirdeki taksi fiyatları, seçilen rotadaki talebin ve trafiğin yoğunluğu, gidilecek mesafenin uzunluğu gibi verilere dayanarak belirlemektedir¹¹⁶⁴. Yine

¹¹⁶⁰ Doğan, s. 134. Y9HD, T. 02.07.2020, E. 2017/1092, K. 2020/6950 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹¹⁶¹ Y10 HD, T. 24.02.2014, E. 2013/4466, K. 2014/3445 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹¹⁶² Güzel, s. 109. Güzel, Ölçüt Arayışı, s. 29-30. Başterzi, Avukatla Bağtlanan Sözleşme, s. 18. Sümer Bağımlılık, s. 65. Doğan, s. 211. Sözer, s. 1026.

¹¹⁶³ Doğan, s. 212.

¹¹⁶⁴ Kirven, s. 261. Billarant, p. 1292. Uber’in fiyatlandırma politikasıyla ilgili açıklamaları için bkz. <https://marketplace.uber.com/pricing/surge-pricing> E.T. 06.07.2021.

platform, sürücü tarafından izlenmesi gereken rota, kullanılması gereken aracın markası ve modeline ilişkin koşullar, sürücünün giyimi, araçta çalınacak müzik türü, edilecek ikramlar gibi konularda sürücülere talimatlar vermektedir. Keza, kullanıcı ve sürücü eşleştirmeleri *Uber* tarafından yapılmaktadır. Türkiye’de faaliyet gösteren *Mutlubiev* isimli bir temizlik platformunda ise hizmetin sunulacağı şehir ve evin büyüklüğüne göre temel temizlik hizmetlerinin yer aldığı giriş paketinin ücreti ve içeriği, hatta buna ek ütü, halı yıkama, koltuk yıkama vb. hizmetlerin kapsamı ve ücretleri platform tarafından önceden belirlenerek kullanıcılara sunulmakta ve çalışanlar platform tarafından atanmaktadır. Bu gibi örneklerde, işin platform tarafından organize edildiği pekâlâ söylenebilecektir.

Buna karşılık, genel nitelikli dijital iş platformları çoğu zaman belli bir sektörde hizmet vermediklerinden, bu tür platformlarda çalışanın platformun iş organizasyonuna dahil olduğunu söylemek zordur¹¹⁶⁵. Benzer bir durum mikro iş platformları içinde söz konusudur. Bu tür platformlarda çalışanlar çok kısa süreli işler ifa etmekte ve bu durum çalışma süresinin çalışanın platformun iş organizasyonuna dahil olduğunu kabul etmeye yetecek düzeyde olup olmadığı sorusunu ortaya çıkarmaktadır. Zira işçinin işverenin iş organizasyonuna dahil olarak iş görme edimini yerine getirdiğini gösteren unsurlardan biri de bu çalışmanın belli bir süreklilik arz etmesidir¹¹⁶⁶. Bu nedenle, mikro işlerin yerine getirildiği web tabanlı platformlar üzerinden çalışan kişilerin, işverenin iş organizasyonu içinde çalıştıklarını söylemek mümkün görünmemektedir¹¹⁶⁷.

İş organizasyonu ölçütü, iş ilişkisinin tespiti bakımından önemli bir ölçüt olsa da iş sözleşmesinin varlığının kabulü için tek başına yeterli değildir¹¹⁶⁸. Bir kişinin iş

¹¹⁶⁵ Dockès, Plateformes, s. 13.

¹¹⁶⁶ Bernd Waas, "The Legal Definition of the Employment Relationship" **European Labour Law Journal**, C. 1, S. 1, 2010, s. 47.

¹¹⁶⁷ Bu tür platformlarda iş kullanıcılar tarafından yönetildiğinden, işverenin kullanıcı olduğu ve platformun yalnızca aracı olduğu görüşünde bkz. Dockès, Plateformes, s. 13.

¹¹⁶⁸ Güzel, s. 110-111. Güzel, Ölçüt Arayışı, s. 30. Başterzi, s. 39. Başterzi, Değerlendirme, s. 9. Gaye Baycık, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016**, Ankara 2017, s. 37. Doğan, s. 213. Heper, s. 92. "Bağımlılık ilişkisinin zayıfladığı durumlarda taraflar arasında iş akdinin var olduğunu belirlemek üzere batı ülkeleri hukukunda " işçinin işverene ait iş organizasyonu içinde onun yararına iş yapması" bağımlılık unsurunun yardımcı ölçütü olarak önce yargı kararlarında daha sonra öğretide kabul görmüştür. Bununla birlikte işverenin iş organizasyonuna dahil olan herkesin "işçi" olduğunun kabul edilmesi de mümkün değildir. Zira işverenin iş organizasyonu içinde olmakla birlikte çalışma gün ve saatlerini belirleme noktasında değil, iş görüp görmeme, çalışıp çalışmamaya karar verme yetkisi bulunan, kendi müşteri çevresi bulunan, bu sebeple birden fazla işverene aynı hizmeti verebilme imkânı bulunan ve bunun iş sahiplerince kısıtlanmasının mümkün olmadığı bir ilişkide bağımlı çalışmadan ve

sözleşmesiyle çalıştığının kabul edilebilmesi için, bu ölçütün birtakım ek ölçütlerle desteklenmesi gerekmektedir¹¹⁶⁹. Bu sebeple, çalışmamızın devamında iş ilişkisinin tespitinde kullanılan ek ölçütler platform çalışmaları bakımından incelenecektir.

2.3.3.1.2. İşin Yönetimi ve Gerçek Denetimi

Kişisel/hukuki bağımlılık ilişkisini gösteren ek ölçütlerden biri, işin yönetimi ve gerçek denetiminin işverene ait olması, diğer bir ifadeyle işverenin işçiler üzerinde yönetim, gözetim ve denetim yetkisinin bulunmasıdır¹¹⁷⁰. Buna göre işveren, verdiği talimatlarla işyerinde gerçekleştirilmek istenen amaç ile bu amacın gerçekleşmesinde çalışanların rolü arasındaki dengeyi kuran kişidir¹¹⁷¹. Yargıtay da bu ölçütü “...Yukarda sayılan ölçütler yanında, özellikle bağımsız çalışanı, işçiden ayıran ilk önemli kriter, **çalışan kişinin yaptığı işin yönetimi ve gerçek denetiminin kime ait olduğudur.** İşçi işverenin yönetim ve sorumluluğu altında işleyen bir organizasyon içinde yer alır... İşçinin işveren tarafından önceden belirlenen amaca uyma yükümlülüğü var iken, bağımsız çalışanın böyle bir yükümlülüğü yoktur...” biçiminde ifade etmektedir¹¹⁷². Öğretide Doğan da işin yönetiminin işverene ait olmasını, iş organizasyonu içinde iş görme unsurunu kanıtlayan ve işverenin yönetim hakkının somutlaştırılmasına hizmet eden bir unsur olarak açıklamaktadır¹¹⁷³.

Denetim yetkisi ise, işverenin işçinin iş görme edimini belli aralıklarla ve düzenli olarak denetlemesi; işçinin ise, yaptığı iş hakkında işvereni bilgilendirmesi anlamına gelmektedir. İş sözleşmelerinde işverenin denetim yetkisi, işin sonucundan çok süreçle yöneliktir ve bu yönüyle eser sözleşmesindeki denetimden farklı bir anlam

dolayısıyla işçi-işveren ilişkisinden söz etmek olanaklı olmayacaktır. Bir işverenin iş organizasyonuna ortaklık, vekâlet, eser sözleşmesi ile de dâhil olunabilmektedir.” YHGK, T. 24.01.2018, E. 2015/9-3561, K. 2018/77 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹¹⁶⁹ Güzel, s. 30. Başterzi, s. 39. Başterzi, Değerlendirme, s. 9. Alpagut, s. 104. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 85. Doğan, s. 213. Heper, s. 92.

¹¹⁷⁰ Başterzi, Avukatla Bağtlanan Sözleşme, s. 187. Başterzi, Değerlendirme, s. 13-14. Engin, s. 70. Öztürk, s. 24. Sümer, Bağımlılık, s. 71. Doğan, s. 222. Yıldız, Bağımlılık, s. 101. Heper, s. 92.

¹¹⁷¹ Güzel, s. 111. Doğan, s. 222. Aykaç, Uber, s. 222. Yönetim hakkından söz edebilmek için işverenin işçinin iş görme edimini nasıl yerine getireceğine sürekli olarak müdahale etmesinin gerekmediği, önemli olanın işçinin işveren tarafından verilen talimatlara uymakla yükümlü olması olduğu görüşünde bkz. Erol, Bağımlılık, s. 117.

¹¹⁷² Y9HD, T. 25.03.2011, E. 2010/44994 K. 2011/8684. Aynı yönde, Y9HD, T. 13.07.2009, E. 2008/876, K. 2009/20602; Y9HD, T. 11.04.2011, E. 2009/10245, K. 2011/10597; Y9HD, T. 03.05.2012, E. 2010/7939, K. 2012/15559; Y9HD, T. 27.06.2019, E. 2016/23086, K. 2019/14507 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹¹⁷³ Doğan, s. 222-223.

taşımaktadır¹¹⁷⁴. Yargıtay da kararlarında bu hususu “İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini; işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve **iş sürecinin ve sonuçlarının** işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır” biçiminde ifade etmektedir¹¹⁷⁵. Yüksek Mahkeme’ye göre, bir kişi işin yürütümünü kendi organize etse dahi, üzerinde iş sahibinin belirli ölçüde kontrol ve denetimi söz konusuysa ve iş sahibine bilgi ve hesap verme yükümlülüğü varsa, doğrudan iş sahibinin otoritesi altında olmasa da bağımlı çalışan olarak kabul edilebilir¹¹⁷⁶. Yüksek Mahkeme bu içtihadıyla, bağımlılık unsurunun içeriğini oldukça genişletmiştir. Bu durumda çalışanın işin yürütümünü kendi organize ettiği durumlarda dahi işverene hesap verme yükümlülüğü varsa bağımlı olarak çalıştığı kabul edilebilecektir.

Kanımızca, bu unsur sözleşmenin iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesi için tek başına yeterli değildir. Zira TBK m. 508 hükmünde vekâlet sözleşmesi bakımından da vekilin hesap verme borcu düzenlenmiş ve vekil, vekâlet verenin talebi üzerine yürüttüğü işin hesabını vermek ve vekâletle ilişkili olarak aldıklarını vekâlet verene vermekle yükümlü kılınmıştır. Yukarıda yer verdiğimiz içtihadına rağmen, Yüksek Mahkeme de davacı avukatın rektörlük bünyesinde iş sözleşmesiyle hukuk müşaviri olarak çalıştığını iddia ettiği bir uyuşmazlıkta taraflar arasındaki ilişkinin, davacının üstlendiği işleri kendi bürosunda, kendi belirlediği iş organizasyonu ve çalışma programı çerçevesinde yerine getirdiği, yalnızca iş sahibi üniversiteye yapılan iş ve işlemlerle ilgili olarak bilgi ve rapor verdiği gerekçesiyle vekâlet sözleşmesine dayandığını kabul etmiştir¹¹⁷⁷.

Söz konusu ölçüt platform tabanlı çalışma ilişkileri bakımından incelendiğinde, bu konuda tüm platformlar bakımından geçerli ortak bir sonuca varmanın mümkün olmadığı söylenebilecektir. Zira dijital iş platformlarının işin yürütümüne ne denli müdahale ettikleri ve çalışanlar üzerinde yönetim hakkını ne ölçüde kullandıkları platformdan platforma değişiklik göstermektedir. Bazı platformlar yalnızca çalışanlar ile alıcıları eşleştirme, ödeme sistemi ile diğer operasyonel konuları yönetmekle yetinirken; bazıları kendi hizmet kalitelerini korumak adına işin yürütümüne daha çok

¹¹⁷⁴ Güzel, s. 99. Güzel, Ölçüt Arayışı, s. 22. Doğan, s. 78.

¹¹⁷⁵ Y9HD, T. 27.06.2019, E. 2016/23086, K. 2019/14507; Y9HD, T. 01.10.2020, E. 2016/23561, K. 2020/10209; YHGK, T. 20.02.2020, E. 2016/10-1909, K. 2020/194 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹¹⁷⁶ Y9HD, T. 21.01.2014, E. 2011/50648, K. 2014/775; Y9HD, T. 13.07.2009, E. 2008/876, K. 2009/20602; Y9HD, T. 11.04.2011, E. 2009/10245, K. 2011/10597; Y9HD, T. 03.05.2012, E. 2010/7939, K. 2012/15559 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹¹⁷⁷ Y22HD, T. 21.02.2014, E. 2013/5135, K. 2014/3338 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

müdahale etmektedir¹¹⁷⁸. Özellikle belli bir sektörde faaliyet gösteren konum tabanlı dijital iş platformlarının çalışanlar üzerindeki yönetim ve denetimi oldukça fazladır. Bu tür platformlar çalışanlarına işin görülmesi sürecinde üniforma giymeleri, konum servislerini açık tutmaları, en hızlı şekilde teslimat yapabilmek için platformun önerdiği güzergâhı kullanmaları, araç ve gereçlerinin belli standartlara uygun olması ve işin şahsen ifa edilmesi gibi yükümlülükler getirerek işin yürütümüne müdahale etmekte ve dijital kontrol araçları sayesinde çalışanların bu kurallara uyup uymadıklarını denetlemektedir¹¹⁷⁹. Ancak diğer bazı platformlarda, çalışan platformun iş organizasyonu içinde faaliyet gösterse de platforma olan bağımlılığı kişisel/hukuki olmaktan ziyade ekonomik nitelik arz etmektedir. Bu tür platformların çoğunda yalnızca işin çalışanlar arasındaki dağılımı ve ücret platform tarafından belirlenmekte, ancak işin yürütümüne müdahale edilmemektedir. Bu tür platformlar bakımından, işin yönetimi ve gerçek denetiminin platforma ait olduğunu söylemek zor görünmektedir.

Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre de platformun kendi marka değerini ve güvenilirliğini korumak için genel davranış kuralları belirlemesi, taraflar arasında bir bağımlılık ilişkisi olduğu anlamına gelmemektedir. Bunun için, platformun asgarinin ötesine geçen, işin içeriğine müdahale eden talimatlar yayınlaması gerekmektedir¹¹⁸⁰. Bu görüşe katılmakla birlikte, uygulamada platformların pek çoğunun işin görülme sürecine gizliden gizliye müdahale eden uygulamalara başvurdukları da bilinen bir gerçektir. Burada önemli olan, platformun algoritmik yönetim araçları vasıtasıyla çalışanlar üzerinde gerçekte nasıl bir denetim uyguladığının belirlenmesi olup, bu konu çalışmamızın devamında ayrıntılı biçimde açıklanacaktır¹¹⁸¹.

2.3.3.1.3. İşletme Riskinin İşveren Tarafından Üstlenilmesi

İnsanlar yüzyıllardır işverenleri veya müşterileri için iş görmektedir. Zira çalışma hayatında aktif olarak yer almak isteyen bir bireyin, girişimci olarak emeğini serbest piyasada değerlendirmek veya bir işveren yanında bağımlı olarak iş görmek şeklinde iki seçeneği bulunmaktadır. Girişimciler, bağımlı çalışanlardan iki temel özellik ile ayırt edilmektedir. Bunlardan ilki, üretim araçlarını elinde bulundurması, ikincisi ise kâr ve zararı kendisine ait olacak biçimde çalışmasıdır. Buna göre,

¹¹⁷⁸ Menegatti, s. 70. Sözer, s. 1032.

¹¹⁷⁹ De Stefano/Aloisi, s. 19.

¹¹⁸⁰ Sözer, s. 1032-1033. Aksi görüşte bkz. Ratti, s. 485.

¹¹⁸¹ Bu konuda bkz. 2. Bölüm, 3.

girişimci, çok sayıda kişiye iş yapabilen, kendi işletmesini finanse edebilen, çalışma organizasyonunu ve düzenini kendisi belirleyen, yalnızca çalışmasının sonucu ve amacı konusunda müşterilerden talimat alan, bünyesinde kendi çalışanları olan kişidir¹¹⁸². Öte yandan, girişimci yönetim becerilerine bağlı olarak kâr elde etme imkânı yanında zarara uğrama riskini de üstlenmektedir. “Girişimcilik riski” olarak adlandırılan bu risk, ilgili kişinin faaliyetini yürütebilmek için gerekli yatırımları yapması, kendi iş organizasyonunu kurması ve kendi personelini istihdam etmesiyle ortaya çıkmaktadır¹¹⁸³. Bu itibarla girişimci, işletmesel karar alma gücü bulunan, üretim araçlarını elinde bulunduran, kendi nam ve hesabına çalışan ve bunun sonucunda işletme rizikosuna katlanan kişidir¹¹⁸⁴.

Diğer seçenek ise, bir işveren yanında bağımlı olarak iş görmektir. Emeğini işveren yararına sunan kişi, bu emeği kendisi serbest piyasada değerlendirseydi elde edeceği kârdan da vazgeçmiş sayılmakta, buna karşılık, düzenli bir ücret geliri elde etmeyi güvence altına almış olmaktadır¹¹⁸⁵. Diğer bir ifadeyle işçi, düzenli gelir güvencesi ve asgari ücret, iş güvencesi, iş sağlığı ve güvenliği gibi birtakım sosyal korumalar uğruna, emeğini serbest piyasada değerlendirerek kâr elde etme imkânından vazgeçen kişidir. İşçi istihdam eden işveren ise, çalışanlarına bu korumaları sağlamak için gerekli altyapıyı oluşturmak, arz ve talepteki dalgalanmalardan nispeten bağımsız olarak onları çalıştırmak zorundadır¹¹⁸⁶. İşçi, kural olarak kendisine ait olmayan üretim araçlarıyla çalışmasını sürdürmekte, hatta işveren için bir bakıma kendisi bir üretim aracı niteliği taşımaktadır. İşveren, işçi tarafından kendisine sunulan iş gücünü diğer üretim araçlarıyla birleştirerek kendi işletmesini organize etmekte ve yönetmektedir. Bu nedenle, İşK m.2/I’de işyeri, “işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim” biçiminde tanımlanmıştır.

İşletme riskinin üstlenilmesi bakımından üzerinde önemle durulması gereken konu, piyasanın emeğini serbest piyasada değerlendirmeyi seçen girişimcilere sadece ekonomik faaliyetlerinden elde edecekleri kârı sunmadığı, aynı zamanda piyasa

¹¹⁸² Sözer, s. 1035. Kutlu, s. 283. Deakin, Legal Framework, s. 5.

¹¹⁸³ Sözer, s. 1035.

¹¹⁸⁴ Esener, s. 70-72. Güzel, s. 98. Prassl, s. 85. Harris/Krueger, s. 7. Kabakçı, s. 218. Yamakoğlu, s. 34. Sözer, s. 1026.

¹¹⁸⁵ Deakin, s. 1. Deakin, Legal Framework, s. 5.

¹¹⁸⁶ Deakin, Employment Relationship, s. 10.

risklerinin de bu kişiler tarafından üstlenildiğidir¹¹⁸⁷. Bu yönüyle, işletme riskinin çalışan tarafından üstlenilmesi, bağımsız çalışmanın en önemli göstergelerindendir. Çalışanın yaptığı işten kaynaklanan işlemsel riskleri üstlenmemesi, onun bağımlı çalıştığını göstermektedir¹¹⁸⁸. Bu itibarla, işletme rizikosunun üstlenilmesi, tek başına yeterli olmasa da iş sözleşmesinin tespitinde yardımcı ölçüt olarak dikkate alınmaktadır¹¹⁸⁹. İşletme riskinin üstlenilmesi, bugün iş sözleşmelerini franchise sözleşmelerinden ayırmada dikkate alınan ölçütlerden biridir. Zira franchise alan kişi, franchise verenin kurduğu iş organizasyonu içinde iş görme edimini yerine getirirse de işletmeden elde edeceği kâr ve zarar kendisine aittir¹¹⁹⁰. Bunun gibi, iş sözleşmesinin ürün kirası sözleşmesinden ayırt edilerek¹¹⁹¹, taksicilerin hukuki statülerinin belirlenmesi noktasında da işletme riskinin üstlenilmesi ölçütüne sıklıkla başvurulmaktadır¹¹⁹².

Platform ekonomisinde ise işletme riskinin üstlenilmesi geleneksel ikili ayırımdan uzaklaşarak farklı bir nitelik kazanmaktadır. Zira platform tabanlı çalışmalarda işletme riski ve maliyet çalışanlara yüklenirken, bu faaliyetten elde edilen kâr dijital iş platformları tarafından alıkonulmaktadır. Prassl’ın da ifade ettiği gibi, *“platform tabanlı çalışma ilişkisinde girişimciliğin iki temel unsuru olan kâr elde etme*

¹¹⁸⁷ Berg, s. 572.

¹¹⁸⁸ Sümer, Bağımlılık, s. 72. Doğan, s. 226.

¹¹⁸⁹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 347. Başterzi, s. 185. Doğan, s. 226. Yargıtay da bir kararında “İş sözleşmesinin çok önemli özelliklerinden biri ekonomik riskin, bir başka deyişle kâr ve zararın işverene ait olmasıdır. İş sözleşmesini bağımsız çalışanlardan ayıran en önemli farklılıklardan birisi de budur. İşçi, işyeri veya işletmede ekonomik riski taşımaz. Bir hukuki ilişkide hukuki ve kişisel bağımlılık yoksa işçinin kâr veya zarar riskini taşıması, bu hukuki ilişkinin iş sözleşmesi olmadığı yolunda tek başına yeterli bir kriter olmasa da çok önemli bir kriterdir.” ifadesiyle bağımlılık ilişkisinin tespitinde işletme riskinin işveren tarafından üstlenilmesinin önemine değinmiştir. YHGK, T. 24.01.2018, E. 2015/9-3561, K. 2018/77 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası). Öte yandan, söz konusu ölçütün işverenler tarafından kötüye kullanılması olasıdır. Zira işverenler sözde bağımsız çalışanlarla yaptıkları sözleşmelerde işletme riskini bu kişilere yükleyerek, zaten mağdur olan bu kişilerin ikinci kere mağdur edilmelerine neden olabilmektedir. Davidov, s. 68.

¹¹⁹⁰ Doğan, s. 95, 238-239. Erol, s. 77. Yücel Bodur, s. 215.

¹¹⁹¹ TBK m. 357 uyarınca ürün kirası kiraya verenin, kiracıya, ürün veren bir şeyin veya hakkın kullanılmasını ve ürünlerin devşirilmesini bedel karşılığında bırakmayı üstlendiği sözleşmedir.

¹¹⁹² Süleyman Başterzi, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2018**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 31. “Ayrıca, iş sözleşmesinin çok önemli özelliklerinden biri ekonomik riskin, bir başka deyişle kâr ve zararın işverene ait olmasıdır. İş sözleşmesini bağımsız çalışanlardan ayıran en önemli farklılıklardan birisi de budur İşçi, işyeri veya işletmede ekonomik riski taşımaz. Bir hukuki ilişkide hukuki ve kişisel bağımlılık yoksa işçinin kâr veya zarar riskini taşıması, bu hukuki ilişkinin iş sözleşmesi olmadığı yolunda tek başına yeterli bir kriter olmasa da çok önemli bir kriterdir. Elbette burada ekonomik risk yüklenmiş ve aracı kiralayan işleten olarak çalışmış ise bağımsız çalışan olacaktır. Bu durumda oda kaydı da önemlidir. Genel olarak taksi şoförünün araç sahibine her gün düzenli olarak yaptığı ödemedan geride kalanın kazanç olduğu bir ilişkide ekonomik riski taşıyanın şoför olacağı açıktır.” Y9HD, T. 22.06.2020, E. 2016/17641, K. 2020/6092.

*ile piyasa riskini üstlenme birbirinden ayrılarak, çalışanlara sözde serbesti adı altında eve hiçbir şey kazanmadan gitme özgürlüğü verilmektedir.”*¹¹⁹³ Örneğin, ürün kirasında, taksi sahibi taksiyi günün belirli bir diliminde taksi şoförüne tahsis etmekte ve bu zaman diliminde sürücünün iş görme edimini ne şekilde ifa ettiğine, hatta taksiyi kullanıp kullanmadığına dahi karışmamaktadır. Taksi şoförü, taksi sahibinden işin yürütümüne ilişkin hiçbir emir ve talimat almamakta, çalışma zamanını serbestçe organize etmektedir¹¹⁹⁴. Öte yandan bu kullandırma karşılığında, hasılat ne olursa olsun taksi sahibine günlük kira bedeli ödenmekte, günlük ürün kirasını aşan tutar taksici tarafından alıkonulmaktadır¹¹⁹⁵. Dolayısıyla, taksici işletme riskini üstlendiği gibi bu faaliyetten elde ettiği kâr da ona ait olmaktadır¹¹⁹⁶. Platform çalışanları ise, elde ettikleri kazancın belli bir yüzdesini platforma ödemekte ve platform üzerinden çalışarak onun ağ etkisinin, dolayısıyla gelirinin artmasına hizmet etmektedirler. Bu sistemde kullanıcılar, çalışanların değil platformun müşterileridir. Çalışanların kendi müşteri portföyleri bulunmamaktadır¹¹⁹⁷. Hatta çoğu kez, kullanıcılarla platform dışından ticari ilişkiye girmeleri yasaklanmakta ve böylece platform bir yandan çalışanların elde ettikleri kazançtan pay alıp, onların eliyle oluşturduğu kullanıcı portföyü sayesinde kendi kârlılığını arttırırken; diğer yandan onların kendi portföylerini oluşturarak gelirlerini arttırmalarına engel olmaktadır. Buna karşılık, talebin azaldığı dönemlerde zarara katlanmalarını sağlamak amacıyla, onlara çalışma saatlerini belirleme özgürlüğü (!) verilmekte ve bu özgürlük adı altında, çalışanlar bağımsız çalışanlara dönüştürülerek hizmete olan talebin azalması riski üzerlerine yüklenmektedir¹¹⁹⁸.

¹¹⁹³ Prassl, s. 85-86.

¹¹⁹⁴ Başterzi, Değerlendirme II, s. 34.

¹¹⁹⁵ Başterzi, Değerlendirme II, s. 35.

¹¹⁹⁶ “Taksi şoförü ile taksi sahibi arasındaki ilişki bir iş sözleşmesi olabileceği gibi, somut olayın koşulları dikkate alındığında taraflar arasındaki ilişkinin hukuki niteliği pekâlâ hasılat kirası olarak da nitelendirilebilir. Ticari taksi işletilmesinde aracı kullanan şoför üzerinde eğer taksi sahibinin gözetim ve denetimi varsa bu takdirde taraflar arasındaki ilişkinin iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesi gerekir. Ancak, araç sahibi aracı taksi şoförüne günlük belirli bir bedel karşılığında kullandırmakta, hasılat ne olursa olsun kendisi sabit bir ücret talep etmekte ve araç sahibi günlük bu bedel dışında taksinin işletimiyle ilgili herhangi bir şeye karışmıyorsa bu takdirde de araç sahibi ile taksi şoförü arasındaki ilişkinin iş sözleşmesi olarak nitelendirilebilmesi güçtür. Taksi sahibi taksi şoförüne günün belirli bir saat diliminde tahsis ediyor ve bu tahsis dönemi içinde işçinin iş görme edimini ne şekilde ifa ettiğine, hatta taksiyi kullanıp kullanmadığına dahi karışmıyorsa, taksi şoförü taksi sahibinden işin yürütümüne dair hiçbir emir ve talimat almıyorsa, çalışma zamanını serbestçe organize edebiliyorsa kişisel bağımlılığın bulunmadığı kabul edilmelidir.” YHGK, T. 24.01.2018, E. 2015/9-3561, K. 2018/77 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹¹⁹⁷ Dockès, Platforms, s. 11.

¹¹⁹⁸ Harris/Krueger, s. 7. De Stefano/Aloisi, s. 14-15. Erdut, s. 48. Çiğdem/Koç, s. 772. Çiğdem, s. 186.

Yönetim becerilerine bağlı olarak kâr elde etme imkânı ve zarara uğrama riski bakımından da çoğu durumda platform çalışanlarının girişimci olduğunu söylemek zordur. İşletmesel kararlarına bağlı olarak kazanç elde edebilmek, her şeyden önce işletmesel karar alabilmeyi gerektirmektedir. Dijital iş platformları ise, çalışanlara önemsiz konularda karar alma özgürlüğü tanırken, kilit konularda karar alma haklarını kendilerinde saklı tutmaktadırlar. İlk bakışta, sürekli oturumu açık tutan, işin yoğun olduğu saatleri takip eden ve buna göre platform üzerinden iş arayan bir kişinin diğer platform çalışanlarından çok kazanacağı gerekçesiyle işletmesel karar alma özgürlüğünün olduğu düşünülebilir¹¹⁹⁹. Ancak, ABD Çalışma Bakanlığı'nın da bir Raporunda belirttiği gibi bir kişinin daha fazla ve daha geç saatlerde çalışabilme yeteneği sayesinde alabileceği iş miktarı, onun yönetim becerisiyle değil, sadece daha çok çalışmasıyla ilgilidir¹²⁰⁰. Bu nedenle, platform üzerinden elde edeceği kazancı arttırmak için daha fazla çalışmak dışında bir seçeneği olmayan, çoğu zaman göreceği işin ücretini dahi belirleme yetkisi bulunmayan, işletmesel kararlarda söz sahibi olmayan çalışanlar girişimci olarak nitelendirilmemelidir. Zira bu kişilerin yalnızca görünürde karar alma özgürlükleri bulunmakta olup, gerçekte platformun işletmesel kararlarına tabi oldukları açıktır.

2.3.3.1.4. Çalışanın İşi Reddetme Hakkının Bulunmaması

İş hukukunda işçinin işverenin emir ve talimatlarıyla bağlılığı, aynı zamanda onun işveren tarafından verilen işleri yapmakla yükümlü olması anlamına gelmektedir. İşçi kural olarak, işveren tarafından verilen işi reddetme hakkına sahip değildir. Bilakis, işverenin yönetim hakkı sınırları içinde kalan hukuka uygun talimatlarına dürüstlük kuralının gerektirdiği ölçüde uymak ve bu talimatın gereğini yerine getirmekle yükümlüdür (TBK m. 399). İşçinin verilen işi yapmayı reddetmesi, iş görme borcunun ihlali anlamına gelmekte, bu durumda işveren işçiye disiplin cezası verebileceği gibi, iş görme edimini yerine getirmeyi ısrarla reddeden işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle derhal feshedilebilmektedir (İŞK m. 25/II-h)¹²⁰¹. Bu itibarla,

¹¹⁹⁹ Felstiner, s. 177.

¹²⁰⁰ United States Department of Labour, **Wage and Hour Division, Administrator's Interpretation, No: 2012-1**, The Application of the Fair Labor Standards Act's "Suffer or Permit" Standard in the Identification of Employees Who Are Misclassified as Independent Contractors, s. 5.

¹²⁰¹ İşçinin herhangi bir haklı gerekçeyle dayanmaksızın işi yapmayı reddetmesi İŞK m. 25/II(h) bendinde "*İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi*" biçiminde haklı nedenle derhal fesih nedeni olarak düzenlenmiştir. Bu sebeple, söz konusu ölçütün işçinin iş görme borcunun bir yansıması olduğu ifade edilmektedir. Başterzi, Değerlendirme, s.

çalışanın kendisine verilen işleri herhangi bir yaptırıma maruz kalmaksızın reddetme hakkının bulunup bulunmadığı, bağımlılığın tespitinde dikkate alınan ölçütler arasında yer almaktadır¹²⁰². Yargıtay da özellikle avukatla yapılan sözleşmenin vekâlet sözleşmesi mi yoksa iş sözleşmesi mi olduğunun belirlenmesinde bu ölçüte sıklıkla başvurmaktadır¹²⁰³.

İşi reddetme hakkı dijital platform tabanlı çalışmalar bakımından değerlendirildiğinde, her bir platformun bu konudaki yaklaşımının farklı olduğu görülmektedir. Örneğin, bazı platformlarda kullanıcı sözleşmelerinde işi kabul yükümlülüğü getirilmediği halde; çalışanlar dolaylı olarak işi kabul etmeye zorlanmaktadır. Zira bu sistemde çalışanlar arasındaki iş dağılımı, haklarında yapılan kullanıcı değerlendirmeleri, platform üzerinden çevrim içi olarak geçirdikleri süre ve aldıkları iş sayısı gibi birtakım değişkenlere göre yapılmaktadır. Bu sayede çalışanlar, platform üzerinden nitelikli iş alabilmek için gelen çağrılarını kabul etmek zorunda kalmaktadırlar. Örneğin, Hollanda’da *Deliveroo* platformuna karşı açılan bir davada mahkeme, kuryenin görünüşte işi reddetme hakkına sahip olmakla birlikte, bunun sonraki teslimatlara erişim açısından olumsuz sonuçlar doğurduğunun altını çizmiştir. Buna göre, *Deliveroo*’nun çok sayıda kuryeye sahip olduğu dikkate alındığında, en çok siparişi kabul eden kişinin iş alabilme kapasitesi artmaktadır. Bu itibarla, bir teslimatı reddetmesi nedeniyle gelecekteki işlerden de olma riski, kuryenin gerçekte işi reddetme özgürlüğü olmadığı anlamına gelmektedir¹²⁰⁴. Diğer bazı platformlar ise çalışanın gelen çağrılarını reddetmesi halinde birtakım yaptırımlar uygulamaktadır. Örneğin, *Uber* gibi platformlar belli oranda çağrıyı reddeden sürücülerin platforma erişimini geçici veya sürekli olarak engellemektedir. Bu konuda Birleşik Krallık Yüksek Mahkemesi de sürücülerin yolculardan gelen çağrılarını kâğıt üstünde reddedebildiklerini, ancak gelen çağrıların sürekli olarak reddedilmesi halinde hesaplarının geçici olarak askıya alındığını, dolayısıyla görünüşte işi kabul

18. Başterzi, Avukatla Bapıtlanan Sözleşme, s. 188-189. F. Burcu Savaş, **İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012, s. 117. Doğan, s. 248.

¹²⁰² Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 346. Engin, s. 78-79. Doğan, Uber, s. 1141. Heper, s. 93.

¹²⁰³ “Çalışanın işini kaybetme riski olmaksızın verilen görevi reddetme hakkına sahip olması (ki bu iş görme borcunun bir ifadesidir) durumunda, çalışan kişinin “bağımsız çalışan” olduğu kabul edilmelidir.” Y9HD, T. 27.06.2019, E. 2016/23086, K. 2019/14507. Aynı yönde, Y9HD, T. 11.10.2016, E. 2016/15883, K. 2016/17663. Y9HD, T.01.06.2016, E. 2015/31891, K. 2016/13108 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹²⁰⁴ ECLI:NL:RBAMS:2018:5183 akt. Gundt, s. 79-80. Alman Federal İş Mahkemesi tarafından verilen benzer bir karar için bkz. BAG, 01.12.2020 - 9 AZR 102/20. (<https://www.bundesarbeitsgericht.de>) E.T. 5.10.2021.

zorunlulukları bulunmasa bile fiilen işi kabul yükümlülüğü altında olduklarını kabul etmiştir¹²⁰⁵.

Öğretide aksi yöndeki görüşe göre, çalışanların daha iyi gelir elde edebilmek ve daha nitelikli işlere erişebilmek için gelen işleri kabul etmek zorunda olmaları, hukuken işi kabul zorunluluklarının bulunduğu biçiminde yorumlanmamalıdır. Zira sosyo-ekonomik açıdan işi kabul zorunluluğu ile hukuken işi kabul zorunluluğu birbirine karıştırılmaması gereken farklı iki konudur. Geleneksel anlamda bağımsız çalışan kişilerin de geçimlerini sağlamak için kendilerine gelen işleri kabul etmek durumunda oldukları düşünüldüğünde, sırf bu nedenle platform çalışanlarını işçi saymak mümkün değildir¹²⁰⁶. Bizce de platform çalışanlarının yalnızca daha iyi işlere erişebilmek ve itibar profillerini güçlendirmek için platform üzerinden sunulan işleri kabul etmek zorunda olmaları, onların verilen işi hukuken kabul etmekle yükümlü oldukları anlamına gelmemektedir. Ancak *Uber* örneğinde olduğu gibi, sunulan işi kabul etmeyen çalışanlara birtakım yaptırımlar uygulanması, onların hukuken de işi kabul yükümlülüğü altında oldukları biçiminde yorumlanmalıdır. Zira bu durumda, çalışanın gelen işi reddetmesi sadece bu tercihi nedeniyle ileride ulaşabileceği iş sayısını azaltmamakta, aynı zamanda bu davranışı nedeniyle disiplin cezasına maruz kalmasına yol açmaktadır. Bu durum, platformun yönetim hakkını ve taraflar arasındaki hiyerarşik ilişkiyi ortaya koymaktadır.

2.3.3.1.5. Çalışanın Münhasıran Aynı İş Sahibi İçin Çalışma Yükümlülüğü

Bağımlılık unsurunun varlığını gösteren unsurlardan bir diğeri olan işin münhasıran aynı kişi için görülmesi, bir kişinin çalışma özgürlüğünü kendi iradesiyle tek bir kişi yararına sınırlaması anlamına gelmektedir¹²⁰⁷. Uluslararası Çalışma Örgütü de 198 sayılı Tavsiye Kararında çalışanın münhasıran tek bir iş sahibi için çalışmasının bağımlılık ilişkisinin göstergelerinden biri olduğunu ifade etmiştir¹²⁰⁸. Yargıtay tarafından da münhasıran bir işveren için çalışma ölçütünün bağımlı çalışmanın göstergelerinden biri olduğu kabul edilmektedir¹²⁰⁹. Bu unsur özellikle iş

¹²⁰⁵ *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)* [2021] UKSC 5 ([supremecourt.uk](https://www.supremecourt.uk/)). Fabre, s. 547 E.T. 6.11.2021.

¹²⁰⁶ Menegatti, s. 75.

¹²⁰⁷ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, *İş Hukuku*, s. 345. Sümer, *Bağımlılık*, s. 71. Aykaç, *Uber*, s. 222.

¹²⁰⁸ ILO, *Employment Relationship Recommendation No. 198*, 2006, p. 13.

¹²⁰⁹ “Çalışanın münhasıran aynı iş sahibi için çalışması da, tek başına yeterli olmasa da aralarında bağımlılık ilişkisi bulunduğu delil oluşturabilir. Kural olarak işçi sayılan kişinin kendi işçileri ve müşterileri bulunmaz.” Y22HD, T. 17.04.2019, E. 2016/11630, K. 2019/8888. Aynı yönde, Y22HD, T.

sözleşmesinin, vekâlet sözleşmesinden ayırt edilmesinde belirleyici rol oynamaktadır¹²¹⁰.

Çalışanın münhasıran aynı iş sahibi için çalışması işletme riskinin üstlenilmesiyle de yakından ilgilidir. Çalışan tek bir iş sahibi için çalıştığı takdirde, işletmesel riskleri dağıtma imkânından yoksun kalmakta ve bu iki ölçüt birbirini tamamlamaktadır¹²¹¹. Öte yandan, çalışanın iş gücünü tek bir iş sahibine hasretmesi bağımlılık unsurunun gösterlerinden biri olsa da bunun tersini söylemek doğru değildir. Daha açık bir ifade ile, bir kişinin birden fazla iş sahibi için çalışması onun bağımsız çalıştığı anlamına gelmemektedir¹²¹². Zira bir kimsenin birden fazla işyerinde kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışması da mümkündür. Bu durumda işçi, farklı zamanlarda farklı işverenlere bağımlı olarak iş görme edimini yerine getirmektedir. Öğretide *Doğan* da kısmi süreli çalışmalar açısından bu ölçütün bağımlı çalışmaya aykırı bir izlenim oluşturabileceğini, ancak kısmi süreli iş sözleşmelerinde ne kadar iş sözleşmesi varsa o kadar farklı işverenin iş organizasyonu olduğunu ve her bir kısmi süreli iş ilişkisinin münferiden ele alınıp değerlendirilmesi gerektiğini haklı olarak ifade etmektedir¹²¹³. Buna göre, birden fazla işveren nezdinde kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir kişinin işçi sayılmayacağı yönünde bir varsayım söz konusu değildir.

Platform üzerinden çalışan kişiler de çoğu kez tek bir platforma bağlı olarak çalışmak zorunda değildirler. Hatta platformlar kullanıcı sözleşmelerinde çalışanların rakip platformlarda çalışmakta serbest olduklarının altını çizmekte ve bu durum onların işçi sayılmamalarının bir gerekçesi olarak gösterilmektedir¹²¹⁴. Öğretide bir görüşe göre de platform çalışmalarının, zaman ve mekândan bağımsız olarak iş

04.03.2019, E. 2017/20979, K. 2019/4795; Y9HD, T. 03.04.2018, E. 2015/13369 K. 2018/7437; Y9HD, T. 16.02.2016, E. 2016/804, K. 2016/2815 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹²¹⁰ “Bütün zamanını tek bir müvekkile özgülemek zorunda olmayan vekil, farklı kişilerle vekâlet sözleşmeleri yapabilir. Ekonomik olarak tek bir işverene bağımlı değildir.” Y9HD, T. 02.07.2020, E. 2017/1092, K. 2020/6950 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹²¹¹ Doğan, s. 255.

¹²¹² Güzel, s. 123. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 344. Örneğin, borsa simsarı olarak adlandırılan kişilerin, genellikle bir şirket bünyesinde işçi olarak istihdam edilmelerine rağmen, işverenler tarafından bu kişilerin başka kişilerin işlerini de görmelerine göz yumulduğu yönünde bkz. Erol, Bağımlılık, s. 129. Bunun gibi, günümüzde hukuk bürolarında çalıştırılan bazı avukatlarla yapılan sözleşmelerde aylık maktu ücret karşılığında büronun işlerini yürütecekleri kararlaştırılmakta, ancak bunun yanında kendi müvekkillerinden de iş almalarına müsaade edilmektedir. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 345.

¹²¹³ Doğan, s. 255.

¹²¹⁴ Aloisi, Platform Work, s. 16.

gücünün esnek bir biçimde sunulmasına imkân vermesi, çalışanların farklı platformlar üzerinden gelir elde edebilmeleri ve iş görme edimlerini yerine getirirken yüksek düzeyde bağımsızlığa sahip olmaları nedeniyle, işçi sayılmaları mümkün değildir¹²¹⁵.

Kanımızca birden fazla işveren nezdinde kısmi süreli olarak çalışan bir kişi işçi sayılırken, münhasırlık ölçütünün yokluğundan hareketle platform çalışanlarının işçi sayılmaması yerinde değildir. Üstelik platform çalışanları kâğıt üstünde başka platformlar üzerinden çalışma imkânına sahip oldukları halde; gerçekte böyle bir imkânları bulunmamaktadır. Zira iş alma kapasitelerini belirleyen itibar profilleri, diğer bir ifadeyle platform üzerinden sağladıkları güven, ün ve saygınlık başka bir platforma transfer edilebilir olmadığından bu kişiler aynı platform üzerinden çalışma baskısı altındadır¹²¹⁶. Bu durum onların yaşanabilecek aksaklıklara karşı riski dağıtmaları ve diğer platformlara yatırım yapmalarını engellemektedir. Oysaki, bağımsız çalışan bir girişimcinin en büyük özelliklerinden biri farklı alanlara yatırım yaparak riski dağıtabilme yetisidir. Bu bakımdan platform çalışanlarının girişimciden çok işçiye benzedikleri söylenebilecektir¹²¹⁷. Ancak, platform çalışanlarının rakip platformlarda da hesaplarının bulunması ve zaman zaman bu platformlar üzerinden de çalışmaları halinde, onların münhasıran bir iş sahibi için çalışmak zorunda olmadıkları ifade edilebilecektir. Bu nedenle, münhasırlık ölçütünün tespitinde, sözleşmede bu yönde bir yasak bulunup bulunmadığından ziyade, çalışanların fiilen bu imkândan yararlanıp yararlanamadıkları incelenmelidir.

2.3.3.1.6. Çalışanın İşverenin İşyerinde İş Görme Edimini Yerine Getirmesi

Bir kişinin bağımlı olarak çalıştığını gösteren unsurlardan bir diğeri, onun iş görme edimini işverenin işyerinde yerine getirmesidir¹²¹⁸. Zira işyeri, işçinin iş görme borcunu ifa ettiği, kendisini işverenin emrine sunduğu, işçi ve işveren arasındaki hiyerarşik ilişkinin ortaya çıktığı yerdir¹²¹⁹. Ancak bu, işyerinde çalışan herkesin işçi, işyeri dışında çalışan herkesin ise bağımsız çalışan olduğu anlamına gelmemekte, bir kişinin işçi sayılması için mutlaka işverenin işyerinde iş görme edimini yerine

¹²¹⁵ Sözer, s. 1041.

¹²¹⁶ European Commission, Platform Work, s. 68.

¹²¹⁷ Van Den Bergh, s. 318. Aloisi, s. 671.

¹²¹⁸ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 84. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 342.

¹²¹⁹ Doğan Yenisey, İşyeri, s. 177.

getirmesi gerekmemektedir¹²²⁰. Nitekim, evden çalışan veya pazarlamacılık sözleşmesiyle çalışan kişilerin iş sözleşmesiyle çalıştıkları konusunda bir tereddüt bulunmamaktadır. Bunlara tekstil sektöründe evden çalışan kişiler veya ilaç mümessili olarak gezici çalışanlar örnek verilebilir. Öte yandan, dijitalleşmenin olanak tanıdığı yeni imkânlar, işyeri kavramını etkilemekte ve değiştirmekte, buna bağlı olarak çalışanlar, bir yandan fiziki anlamda iş gördükleri ofis, büro veya fabrikaların dışına itilirken; diğer yandan teknolojik iletişim araçları sayesinde ekonomik, hukuki ve organizasyonel olarak işyerine bağlı olmaya devam etmekte ve işyeri giderek daha soyut bir anlam kazanmaktadır¹²²¹. Bu durum, hem bir işverene bağımlı olarak çalışan işçilerin iş görme edimlerini işyeri dışında evde veya kendilerinin belirleyecekleri başka bir yerde gördükleri uzaktan çalışmalar hem de iş gücünün dışsallaştırılarak platformlardan karşılandığı durumlar için geçerlidir¹²²².

Hukukumuzda işyeri, asıl işin görüldüğü yer dışında işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar gibi işverenin iş organizasyonu içinde değerlendirilebilecek alanları da kapsayan geniş bir tanıma sahiptir. İşK m. 2’de düzenlenen “*işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim*” tanımıyla, işyerine fiziki lokasyonun ötesine geçen hukuki bir anlam kazandırılmıştır. Ne var ki, bu tanımın teknolojik gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan yeni çalışma modellerini açıklamakta ne ölçüde yeterli olduğu tartışmaya açıktır. Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, platform tabanlı çalışmalarda iş, işverenin otoritesi altındaki alanları aşan üretim birimlerinde ifa edilmekte ve işçinin çalıştığı yerin işverenin iş organizasyonu içinde kaldığını söylemek zorlaşmaktadır¹²²³. Gerçekten de konum tabanlı platformlarda çalışanların işveren tarafından organize edilen bir alanda çalıştıklarını söylemek nispeten daha kolay olsa da sınır ötesi nitelik taşıyan ve çok geniş bir coğrafyaya yayılan web tabanlı platform çalışmalarında işçilerin işverenin iş organizasyonu içinde çalışıp çalışmadıkları tartışılabilir. Bununla birlikte, İsviçre öğretisinde ileri sürülen bizim de

¹²²⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 169. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 343. Güven/Aydın, s. 97. Akdeniz, s. 158.

¹²²¹ Ales, s. 13. Doğan Yenisey, İşyeri, s. 173. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 170. Erdut, s. 42. Ratti, s. 477. Tolu Yılmaz, s. 132.

¹²²² Doğan Yenisey, İşyeri, s. 173. Örneğin, *Uber* sürücülerini iş görme edimlerini kendilerine ait bir araçta ifa ederlerken, temizlik platformları üzerinden çalışanlar kullanıcıların ev veya işyerlerinde çalışmaktadırlar. Web tabanlı platform çalışmalarında ise, işçinin dilediği herhangi bir yerde ifa edilebilmektedir. Billarant, p. 1207.

¹²²³ Doğan Yenisey, İşyeri, s. 173.

katıldığımız bir görüşe göre, çalışanın iş görme edimini yerine getirebilmek için internet üzerinden platforma bağlanmak zorunda olması nedeniyle, onun platforma sanal bir şekilde de olsa fiziken entegre olduğu ve bağımlılık ilişkisinin mekânsal unsurunun bu yolla karşılandığı kabul edilmelidir¹²²⁴. Buna göre, çalışma yeri kavramının fiziki mekân olarak algılanmaması ve sanal mekân kavramının da işyeri kavramına dahil edilmesi gerekmektedir¹²²⁵.

İşyeri, iş mevzuatımızda yer alan belli normların iş ilişkilerine uygulanmasında temel bağlama noktasını oluşturmaktadır. İşK'nın uygulama alanını düzenleyen m. 4/I(b) ve (ı), iş güvencesini düzenleyen m. 18, engelli çalıştırma yükümlülüğünü düzenleyen m. 30, sendika temsilcisinin atanmasını düzenleyen 6356 sayılı Kanun m. 27, iş sağlığı ve güvenliği kurullarını düzenleyen İSGK m. 22, işyerinde çalışan işçi sayısını esas alan düzenlemelere örnektir. İşyerindeki işçi sayısını esas alan düzenlemelerin bir kısmı işyerindeki işçi topluluğunun ihtiyaçlarının karşılanmasını (örn. işyeri sendika temsilcisi sayısının belirlenmesi) amaçlarken; pek çoğu küçük ve orta ölçekli işletmelerin korunması amacını taşımaktadır. İşverenin gücünün, çalıştırdığı işçi sayısı ile orantılı olduğu fordist dönem için bu uygulama yerindedir¹²²⁶. Fakat günümüzde dijital platformlar görünürde çok az sayıda işçi çalıştırmakta ve hiç de küçük veya orta ölçekli olmadıkları halde iş mevzuatına ilişkin yükümlülüklerden kaçınabilmektedir¹²²⁷. Bunun gibi, işyerinin sanallaşması, platform çalışanları işçi sayılsa dahi bu normların kendilerine ne şekilde uygulanacağı konusunda tereddüt yaratmaktadır. Zira bu ilişkide çalışma alanı, ülke sınırlarını aşacak düzeyde genişlemektedir.

Öğretide bir görüş, işyerinin sınırlarının belirlenmesinde, bağımsız bir organizasyon niteliği taşımadığı halde asıl işyerinden çok uzak bir yerde bulunan yerlerin pratik nedenlerle ayrı bir işyeri sayılabileceğini ifade etmektedir¹²²⁸. Diğer bir görüş ise, aradaki mesafe nedeniyle, iş organizasyonunun ayrı ayrı yapılması gerekeceği yönündedir¹²²⁹. Konuyu platform çalışanları özelinde inceleyen Doğan

¹²²⁴ Billarant, p. 1204.

¹²²⁵ Aynı görüşte bkz. Erol, Bağımlılık, s. 130.

¹²²⁶ Doğan Yenisey, İşyeri, s. 179.

¹²²⁷ Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 1.4.1. Öğretide bir görüş, platformların bu çabasını organize sorumsuzluk (*organized irresponsibility*) biçiminin son örneği ve işveren sayılmaktan kaçış planı olarak nitelendirmektedir. Ratti, s. 480.

¹²²⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 139.

¹²²⁹ Süzek, s. 199.

Yenisey ise, bu değişim karşısında işyerinin yeni bir tanıma ihtiyacı olduğu ya da iş hukukunun işyeri dışında bir bağlama noktası geliştirmesi gerektiği görüşündedir. Bununla birlikte, içinde bulunduğumuz teknolojik dönüşümün halen devam ettiği göz önüne alındığında, fordist üretim modeline dayanan fabrikalar ile sanal çalışma alanlarının bir arada varlığını sürdürdüğünü ve bu nedenle söz konusu iki çalışma biçiminin bağdaştırılarak tüm iş ilişkilerini kapsayan genel bir işyeri tanımının yapılmasının son derece güç olduğunu da haklı olarak ifade etmektedir¹²³⁰.

İşyeri, işveren tarafından sürekli olarak örgütlenmiş birimdir. İşyerinin sürekliliği onun iş hukuku kurallarının uygulanma alanının belirlenmesinde bir bağlama noktası olarak ele alınmasını meşru kılmaktadır. Platform tabanlı çalışma ilişkisinde ise, çalışan dilediği zaman evini, arabasını veya bilgisayarını işe özgülemekte ve istediğinde bu bağlantıyı koparabilmektedir. Bu durum işyerinin süreklilik unsurunun da platform tabanlı çalışma ilişkisinde ortadan kalktığı ve işyerinin geçici nitelik kazandığı görüşünün savunulmasına yol açmaktadır¹²³¹. Kanımızca, dijital platformlarda, bu birimin sürekliliğinin tespitinde önemli olan, çalışanların bu birime ne sıklıkla bağlandıkları değil, platform tarafından sistemin çalışanların her zaman erişebilecekleri biçimde açık tutulup tutulmadığıdır. Zira çalışanlar arasında rotasyon olsa da platformun her daim erişime açık olması platform tarafından işin sürekli olarak organize edildiğini göstermektedir. Bu nedenle, süreklilik unsuru çalışan bakımından değil, platform bakımından ele alınması gereken bir husustur.

2.3.3.1.7. Çalışma Sürelerinin İşveren Tarafından Belirlenmesi

İşçinin iş görme edimini işveren tarafından belirlenen zaman diliminde yerine getirmesi, taraflar arasındaki hiyerarşik ilişkiyi gösteren ve bağımlılık ilişkisini ortaya koyan ölçütlerden bir diğeri¹²³². Çalışma sürelerinin işveren tarafından belirlenmesi ile, işçinin mutlaka düzenli, standart ve yeknesak bir iş süresine bağlı olarak çalışması kastedilmemektedir. Önemli olan, çalışma süresinin işveren tarafından belirlenmiş

¹²³⁰ Doğan Yenisey, İşyeri, s. 183-184.

¹²³¹ Doğan Yenisey, İşyeri, s. 173. Sözer, s. 997.

¹²³² Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 85. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 343. Erol, Bağımlılık, s. 93.

olmasıdır. Bu nedenle çalışma süresinin işçiye göre bireyselleştirilmiş olması, bağımlılık unsurunu dışlamamaktadır¹²³³.

Çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin amacı her şeyden önce çalışanların sağlığının korunmasıdır¹²³⁴. Hukukumuzda çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin düzenlemeler yalnızca işçiler hakkında uygulanmakta, buna karşılık bağımsız çalışanlar çalışma zamanlarını kendileri belirleyebildiklerinden, dinlenme sürelerini de kendi ihtiyaçlarına göre ayarlayabilecekleri kabul edilmektedir¹²³⁵. Öğretide de bir kişi, iş görme edimi düzenli olarak ifa etmiyor, çalışma sürelerini serbestçe belirleyebiliyor ve hatta iş sahibinin çağrılarına yanıt verme yükümlülüğü bulunmuyor ise, işçi olarak kabul edilmesinin mümkün olmadığı ifade edilmektedir¹²³⁶. Yargıtay da iş sözleşmesinin vekâlet sözleşmesinden ayırt edilmesinde çalışma sürelerinin işveren tarafından belirlenmesi ölçütüne sıklıkla başvurmaktadır¹²³⁷.

Konu dijital iş platformları bakımından incelendiğinde, platform çalışanlarının neredeyse tamamının ilk bakışta çalışma yer ve zamanlarını seçmekte serbest oldukları görülmektedir¹²³⁸. Özellikle web tabanlı platform çalışanları bakımından öğretide bir görüş, bu kişilerin çalışma programlarını, ne zaman ve nerede çalışacaklarını, iş başında ne kadar süre geçireceklerini ve hangi işi yapacaklarını seçme özgürlüğünü haiz olduklarından, işçi olarak değerlendirilmemeleri gerektiğini ileri sürmektedir¹²³⁹. Konum tabanlı platformların çoğunda da çalışanlar uygulamada çevrim içi olacakları zamanı kendileri belirlemekte, platform üzerinden diledikleri zaman çalışabilmektedir. Buna karşılık, bazı konum tabanlı platformlarda çalışanların haftalık çalışma postaları hafta başında çalışanlar tarafından müsait postalara göre seçilmekte ve çalışan seçtiği

¹²³³ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 344. Başterzi, s. 37-38.

¹²³⁴ Süzek, s. 799. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 363.

¹²³⁵ Erol, s. 38.

¹²³⁶ Güzel, s. 121. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 343.

¹²³⁷ Yüksek Mahkemeye göre “İşçi, işverenin yönetim ve denetim sorumluluğu altında bulunan bir organizasyon içinde yer alır. Çalışma saatleri ve işin yapılacağı yer işverence belirlenir...İşçinin önceden iş koşullarını ve işin yapılması sırasında kullanılacak araçları seçme yetkisi ya da işin yapılacağı yer ve zamanı belirleme serbestisi yoktur.” Y9HD, T. 27.06.2019, E. 2016/23086, K. 2019/14507. Aynı yönde, Y9HD, T. 11.10.2016, E. 2016/15883, K. 2016/17663. Y9HD, T. 1.6.2016, E. 2015/31891, K. 2016/13108. Y9HD, T. 26.04.2016, E. 2014/33284, K. 2016/10471. Y9HD, T. 16.02.2016, E. 2016/804, K. 2016/2815 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹²³⁸ European Commission, Platform Work, s. 41.

¹²³⁹ Cavallini, s. 121.

vardiyada iş görmeye hazır bulunmakla yükümlü tutulmaktadır. Bu durumda, çalışanın çalışma zamanını seçme özgürlüğü daha sınırlı olmaktadır.

Kanımızca, çalışma sürelerini belirleme özgürlüğü tek başına taraflar arasındaki sözleşmenin iş sözleşmesi olmadığı biçiminde yorumlanmamalıdır. Zira yönetici konumunda çalışan beyaz yakalı işçilerin bir kısmı da çalışma sürelerini kendileri belirleyebilmekte ve işyeri dışında esnek koşullarda çalışabilmektedir. Bu durum, bu kişilerin iş sözleşmesiyle çalışıp çalışmadıkları konusunda bir tartışma yaratmamaktadır. Hatta bu gibi durumlarda uyuşmazlık çalışma sürelerini kendileri belirleyen yönetici konumundaki kişilerin işçi olup olmadıkları değil, fazla mesai ücreti isteyip isteyemeyecekleri noktasında toplanmaktadır¹²⁴⁰. Bu itibarla üst düzey yöneticilere tanınan esneklik onların işçi statülerinin sorgulanmasına yol açmazken; platform çalışanlarının çalışma yer ve zamanlarını kendileri belirlemeleri nedeniyle bağımsız çalışan olarak değerlendirilmeleri yerinde değildir.

Bunun gibi, iş hukukunda esnekleşmeyle birlikte işverenlere çalışma sürelerini belirleme konusunda daha fazla serbesti tanıyan pek çok düzenleme getirilmiştir. Denkleştirme uygulaması (İşK m. 63/II), zamlı ücret yerine serbest zaman uygulaması (İşK m. 41/IV-V), telafi çalışması (İşK m. 64), kısa çalışma (İSK ek m. 2) bu düzenlemelere örnek verilebilir. Bu düzenlemelerin nedeni, iş gücünün artık sabah belli bir saatte fabrikaya giren ve belli bir saatte fabrikadan çıkan iş gücünden farklılaşması, bilgi ekonomisine geçişle birlikte çalışma sürelerinin daha esnek bir biçimde organize edilmesine ihtiyaç duyulmasıdır¹²⁴¹. Diğer bir ifadeyle, iş gücü piyasasında yaşanan değişimle beraber çalışma sürelerinin esnekleşmesi neticesinde

¹²⁴⁰ “Somut uyuşmazlıkta, davacının, davalıya ait iş yerinde şantiye şefi olarak görev yaptığı dava dilekçesindeki açıklamalardan ve dosya kapsamındaki bilgi-belgelerden görülmekte olup, şantiye şefinin çalışma düzenini kendisinin belirlemesi, üzerinde çalışma koşullarını düzenleyen amirinin olmaması, projeyi sevk ve idare eden kişi olması nedeniyle fazla mesai ücreti talep edemeyeceği Dairemizin yerleşik uygulaması olup, fazla mesai ücreti talebinin reddi gerekirken mahkemece kabulü hatalıdır.” Y9HD, T. 18.01.2021, E. 2020/4140, K. 2021/1274. “Somut uyuşmazlıkta, fabrika müdürü olarak görev yapan davacı pozisyon itibari ile üst düzey yönetici durumundadır. Çalışma saatlerini ayarlayabilecek konumda ve çalışma zamanlarının belirlenmesi bakımından inisiyatif sahibidir. İş yerinde yüksek ücret alarak görev yapan üst düzey yöneticiye işveren tarafından fazla çalışma yapması yönünde açık bir talimat verilmemişse, görevinin gereği gibi yerine getirilmesi noktasında kendisinin belirlediği çalışma saatleri sebebiyle fazla çalışma ücreti talep edemeyeceğinin kabul edilmesi gerekir. Belirtilen sebeple, Bölge Adliye Mahkemesince fazla çalışma alacağının reddi isabetlidir. Ancak, üst düzey yönetici konumunda olup günlük mesaisini ayarlayabilen davacının, yaptığı hafta tatili ve genel tatil çalışmalarının karşılığının ödenmesi gerekir.” Y9HD, T. 28.01.2021, E. 2020/4792, K. 2021/2728. Aynı yönde bkz. Y9HD, T. 08.05.2017, E. 2017/4780, K. 2017/8123. Y9HD, T. 30.10.2017, E. 2017/6435, K. 2017/16933. Y22HD, T. 27.11.2014, E. 2013/22624, K. 2014/33707. Y22HD, T. 14.03.2014, E. 2013/2273, K. 2014/5963 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹²⁴¹ Dockès, Platforms, s. 12.

işçilerin çalışma zamanlarını kendileri belirleyebilir hale gelmeleri, bizi tek başına bu kişilerin bağımsız çalışan oldukları biçiminde bir yoruma götürmemelidir.

Bunun da ötesinde, platform çalışanlarının çalışma sürelerini belirleyebildikleri ve hatta çalışıp çalışmamayı tercih edebildikleri de çoğu zaman bir ilüzyondan ibarettir. Zira çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde bahsedeceğimiz algoritmik yönetim araçları¹²⁴², işin çalışanlar arasında paylaştırılmasında onların çalışma alışkanlıklarını ve ne kadar süre boyunca çalıştıklarını dikkate aldığından, bu kişiler psikolojik olarak uzun süreler çalışmaya zorlanmaktadır¹²⁴³. Diğer bir ifadeyle, belli bir saatte ve süreyle çalışma zorunluluğunun bulunmamasının platform bakımından neden olduğu dezavantaj, daha uzun sürelerle çalışan kişilere tanınan ayrıcalıklarla dengelenmektedir¹²⁴⁴. Bunun yanında, platforma kayıtlı çalışan sayısının günden güne artması nedeniyle birbirleriyle giderek daha çetin bir rekabete zorlanan çalışanlar, iş bulabilmek için talebin yoğun olduğu saatlerde ve uzun süreler çalışmak zorunda kalmaktadır. Web tabanlı platformlar üzerinden çalışan kişiler de genellikle gece saatlerinde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Kullanıcılar genelde batı ülkelerinde bulunduğundan, Asya ve Afrika’da, dolayısıyla Türkiye’de bulunan çalışanların iş alabilmek ve zamanında teslim edebilmek için gece çalışmaları gerekmektedir¹²⁴⁵. Ne var ki, bu kişiler işçi sayılmadıkları takdirde gece çalışmalarına getirilen sınırlamalar bu kişiler hakkında uygulanmamaktadır¹²⁴⁶.

Ayrıca çoğu platformda çalışma sürelerini belirleme serbestisi, çalışanın platforma bağlanacağı zamanı belirlemesiyle sınırlıdır. Zira çalışan platforma dilediği

¹²⁴² Bu konuda bkz. 2. Bölüm, 3.1.

¹²⁴³ European Commission, Platform Work, s. 10.

¹²⁴⁴ European Commission, Platform Work, s. 41, 70.

¹²⁴⁵ ILO, Platforms, s. 168. Bu sebeple, Hollanda’da daha önce incelediğimiz *Deliveroo* davasında mahkeme, kuryelerin bir teslimatı reddetme hakkına sahip olmakla birlikte, bunun sonraki teslimatlara erişim açısından sonuçları olduğunun altını çizerek, platformun yüzlerce kuryeye sahip olduğu ve bir kurye ne kadar çok siparişi kabul ederse ona o kadar çok iş sunulduğu gerçeği karşısında, kuryelerin gerçekte çalışma saatlerini belirleme özgürlüklerinin olmadığını ifade etmiştir. ECLI:NL:RBAMS:2018:5183 akt. Gundt, s. 79-80.

¹²⁴⁶ İşK m. 69 uyarınca “Çalışma hayatında “gece” en geç saat 20.00’de başlayarak en erken saat 06.00’ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir. Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin “gece” başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veya yahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir. İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez. Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.”

zaman bağlanabilse bile, bir kez platforma bağlandıktan sonra, çalışma sürelerini belirleme serbestisi bulunmamaktadır. Örneğin, taşımacılık platformlarında kuryeler diledikleri zaman platforma bağlanabilseler de platforma bağlıyken gelen çağrıları belli bir süre içinde kabul etmek ve kabul ettikleri teslimatları sınırlı bir süre içinde yapmak zorundadırlar¹²⁴⁷. Tüm bu koşullar altında platform çalışanlarının gerçekten çalışma sürelerini belirleyebildiklerini söylemek güçtür.

2.3.3.1.8. Çalışanın Yardımcı Kişi Çalıştırmaması

Kural olarak bağımsız çalışan bir kişi, kendi kurduğu iş organizasyonu içinde kendisine bağımlı olarak çalışan kişileri istihdam etmekte, buna karşılık bağımlı çalışan ise işveren tarafından organize edilen bir işte çalışmaktadır. Bağımlı çalışan kişilerin kendilerine ait bir iş organizasyonlarının bulunmamasının bir sonucu da bu kişilerin kendileri tarafından istihdam edilen çalışanlarının olmamasıdır. Bu durum, işçinin iş görme edimini kural olarak şahsen ifa etmekle yükümlü olmasıyla da örtüşmektedir¹²⁴⁸. Bu doğrultuda, iş sözleşmesiyle çalıştığı iddia edilen kişinin yardımcı kişi çalıştırıp çalıştırmadığı bağımlılık ilişkisinin tespiti için başvuru olan ölçütlerden bir diğeridir¹²⁴⁹.

Bu ölçüt dijital iş platformları bakımından değerlendirildiğinde, özellikle genel nitelikli platformlar üzerinden tadilat, tamirat, nakliyat gibi işleri ifa edenlerin istihdam ettikleri yardımcı kişilerden yararlandıkları görülmektedir. Bu durumda söz konusu kişilerin kendilerine ait bir iş organizasyonları bulunmakta ve işçi sayılmaları mümkün olmamaktadır. Ancak yardımcı kişi çalıştırmayan platform çalışanları bakımından bu durum, bağımlılık unsurunun bir göstergesi olarak ele alınabilecektir.

2.3.3.1.9. İş Araç ve Malzemelerinin İşveren Tarafından Sağlanması

İşçinin üretim araçlarını elinde bulunduran işverene olan bağımlılığı, iş araç ve malzemelerinin işveren tarafından karşılanmasıyla somutlaşmakta ve iş gören kişinin

¹²⁴⁷ Billarant, p. 1265.

¹²⁴⁸ Doğan, s. 258. Bu konuda bkz. 2. Bölüm, 2.1.1.

¹²⁴⁹ Güzel, s. 117. Doğan, s. 257. Baştırzi, Değerlendirme, s. 19. Sözer, s. 1000. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 84. “*Dikkate alınabilecek diğer bir ölçütte münhasıran bir iş sahibi için çalışan kişinin, ücreti kendisi tarafından ödenen yardımcı eleman çalıştırıp çalıştırmadığı, işin görülmesinde ondan yararlanıp yararlanmadığıdır. Bu durumun varlığı çalışma ilişkisinin bağımsız olduğunu gösterir.*” Y9HD, T. 01.10.2020, E. 2016/23561, K. 2020/10209. Aynı yönde bkz. Y9HD, T. 27.06.2019, E. 2016/23086, K. 2019/14507. Y22HD, T. 17.04.2019, E. 2016/11630, K. 2019/8888. (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

kendi araç ve malzemelerine sahip olmaması, onun bir başkasının iş organizasyonu içinde çalıştığını göstermektedir¹²⁵⁰. Öğretide *Güzel* de iş araç ve malzemelerinin çalışan tarafından karşılandığı ilişkilere şüpheyile yaklaşmak gerektiğini, bu durumda daha ziyade eser sözleşmesinin mevcudiyetinden bahsedilebileceğini ifade etmektedir¹²⁵¹. Öte yandan, iş araç ve malzemelerinin işçi tarafından karşılanması taraflar arasında bağımlılık ilişkisi bulunmadığı biçiminde yorumlanmamalıdır. Zira TBK m. 413 uyarınca kural, bunların işveren tarafından sağlanması olsa da bu yükümlülüğün işçi tarafından yerine getirileceği de kararlaştırılabilmektedir¹²⁵². Bu nedenle, sadece bu ölçüt esas alınarak sözleşmenin türünün belirlenmesi mümkün değildir.

Dijital iş platformlarında ise, çoğu kez iş araç ve malzemelerinin çalışanlar tarafından temin edildiği ve buna ilişkin maliyetin çalışanlara yüklendiği görülmektedir¹²⁵³. Örneğin, platformlar üzerinden kuryelik yapan kişiler, kendi araçlarını ve cep telefonlarını kullanmakta, yakıt, trafik sigortası, taşıt vergisi gibi masrafları kendileri karşılamakta, internet faturalarını kendileri ödemektedir¹²⁵⁴. Öte yandan, ülkemizde esnaf kurye olarak çalışan kişilerin, iş araç ve gereçlerinin platform tarafından sağlandığı örneklerle de rastlanmaktadır. Öğretide bir görüşe göre, iş araç ve malzemelerinin işveren tarafından sağlanması, bağımlılık unsurunun göstergelerinden biri olarak kabul edildiğinde, bu kişilerin bağımsız çalışan olarak gösterilmelerinin muvazaalı olduğu söylenebilecektir¹²⁵⁵. Ancak, bunun tam tersi geçerli değildir. Diğer bir ifadeyle, bu araçların çalışanlar tarafından sağlanması, onların bağımsız çalıştıkları biçiminde yorumlanmamalıdır.

¹²⁵⁰ Sözer, s. 1000. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 86.

¹²⁵¹ Güzel, s. 122-123.

¹²⁵² Düzenleme “*Aksine anlaşma veya yerel âdet yoksa, işveren işçiye bu iş için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlüdür. İşçi işverenle anlaşarak kendi araç veya malzemesini işin görülmesine özgülürse, aksi anlaşmada kararlaştırılmadıkça veya yerel âdet bulunmadıkça işveren, bunun için işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlüdür*” biçimindedir.

¹²⁵³ De Stefano/Aloisi, s.12. Menegatti, s. 69. Aloisi, s. 673. Çiğdem/Koç, s. 771. Jan, s. 4.

¹²⁵⁴ Bu durum platform çalışanlarının gördükleri iş karşılığında, geleneksel olarak aynı işi yapan işçilerden daha az kazanç elde etmelerine neden olmaktadır. Zira görünüşte aldıkları ücret daha fazla olsa bile, araç ve malzeme ile bunların bakımı için yapılan masraflar düşüldükten sonra net gelirleri geleneksel şekilde çalışan işçilere oranla daha az olmaktadır. Bu konuda ABD’de *Uber* sürücülerini ile taksi sürücülerinin çalışma süreleri ile ücretlerini karşılaştıran bir çalışma için bkz. Jonathan Hall/Alan Krueger, An analysis of the labor market for Uber’s Driver-Partners in the United States, **NBER Working Paper No. 22843**, 2016, s. 25-26. Bu konuda Türkiye’de esnaf kurye olarak çalışanlar hakkında yapılan bir araştırma için bkz. Kıdak, s. 80-85.

¹²⁵⁵ Yıldız, Platform, s. 36-37.

Araç ve malzemenin çalışanlar tarafından sağlanması yönündeki uygulama, bir yandan dijital iş platformlarının aynı sektörde faaliyet gösteren ve söz konusu araçlara yatırım yapan şirketler karşısında mali açıdan avantaj elde etmelerini sağlamakta iken; diğer yandan çalışanların bağımsız olduklarının bir kanıtı olarak gösterilmektedir. Diğer bir ifadeyle, platformlar araç ve malzeme masrafını çalışanlara yükleyerek çifte avantaj sağlamaya çalışmakta; aynı hizmeti piyasaya daha ucuza sunmak ve çalışanlarını işçi statüsünün dışına çıkarmak imkânlarından bir arada faydalanmaktadır. Bu nedenle, söz konusu araçların platform çalışanları tarafından sağlanması, bu kişilerin bağımsız çalışan olduklarının değil, birtakım maliyetlerin çalışanlar üzerine yüklendiğinin göstergesi olarak kabul edilmelidir¹²⁵⁶.

Bunun da ötesinde, iş aracı kavramından yalnızca işverenin işçilere sağladığı maddi unsurlar anlaşılmamalıdır. Günümüzde, araç ve gereç kavramı da işyeri kavramı gibi giderek daha soyut bir nitelik kazanmaktadır. Diğer bir ifadeyle, son yıllarda ortaya çıkan veri analisti, yazılım geliştirici gibi meslekler ile geleneksel mesleklerin günümüzdeki yürütüm koşulları dikkate alındığında maddi unsurlar kadar, maddi olmayan unsurlar (yazılım, veri setleri vb.) da işin görülmesi için gerekli araçlar haline gelmiştir. Hatta, günümüzde bu unsurlar pek çok işin görülmesinin temel aracıdır. Örneğin, web tabanlı bir platform üzerinden görülen ürün etiketleme işinde çalışanın bilgisayarı, platformun yazılımı ve etiketlenecek veri setleri olmaksızın hiçbir işe yaramamaktadır. Keza bir kuryenin teslimat yapabilmek için motosikletten çok, kullanıcıya götürülecek ürünleri ve gidilecek adresi gösteren yazılıma ihtiyacı vardır. Bu itibarla, platform çalışmalarında her ne kadar bilgisayar, otomobil, motorsiklet, bisiklet, akıllı telefon vb. araçlar ile internet faturası, araç yakıtı gibi masraflar platform çalışanları tarafından karşılanıyorsa da işin görülmesini sağlayan asıl araç olan yazılım platform tarafından sağlanmaktadır. Dolayısıyla, bağımlılık unsurunun tespiti bakımından, işin görülmesi için gerekli araç ve malzemenin platform tarafından sağlandığı kabul edilmelidir¹²⁵⁷. Mevzuatımızdaki araç ve malzeme

¹²⁵⁶ Tippet, s. 300-301.

¹²⁵⁷ Felstiner, 174. De Stefano/Durri/Stylogiannis/Wouters, 38. Aykaç, Uber, s. 229. European Commission, Platform Work, s. 42. Billarant, p. 1205. Bu halde, İş Birlikçi Ekonomi Hakkında Avrupa Ajandası'nda da bir platformun aracılık faaliyetinin ötesine geçen bir hizmeti sunup sunmadığının belirlenmesinde dikkate alınması önerilen unsurlardan olan platformun hizmetin sunulması için gerekli kilit mal varlığını elinde bulundurup bulundurmadığına ilişkin koşul da sağlanmış olacak ve platformların kendilerini yalnızca aracı olarak nitelendirmeleri büyük ölçüde engellenecektir. A European Agenda for the Collaborative Economy, COM (2016) 356, SWD (2016), 184 final. Bu konuda İspanya'da verilen Glovo kararı için bkz. 2. Bölüm, 1.4.

sağlama borcuna ilişkin düzenlemeler hakkında olması gereken hukuk bakımından görüşlerimiz ise, çalışmamızın devamında ele alınacaktır¹²⁵⁸.

2.4. Öğretide Tartışmalı Bir Unsur: Zaman

Zaman unsurunun, iş sözleşmesinin vekâlet sözleşmesinden farkını ortaya koyan bir unsur olduğu ve belli olan veya olmayan bir süre için iş gücünün başkasına tahsisi halinde iş sözleşmesi; bir zaman kaydı olmaksızın özel olarak belirlenen ve belli bir sonuca yönelen belirli iş veya işlerin, sonucun kusur olmaksızın meydana gelmemesi rizikosu üstlenilmeksizin görülmesi halinde ise vekâlet sözleşmesi bulunduğu öteden beri ifade edilmektedir¹²⁵⁹.

Zaman unsuru ile kastedilen, işçinin iş görme ediminin belli bir süre devam etmesidir. Sürekli borç ilişkilerinde alacaklının edime olan menfaatinin gerçekleşmesi için, sözleşmenin belli bir süre devam etmesi aranmakta, bu edim ancak belli bir süre devam ettiğinde işverenin edime olan menfaati gerçekleşmiş olmaktadır¹²⁶⁰. İş sözleşmesinden bahsedebilmek için de işçinin iş görme ediminin az veya çok bir süre devam etmiş olmasına gerek vardır¹²⁶¹. TBK m. 393'te de bu nedenle işçinin belirli veya belirli olmayan bir süreyle iş görmeyi üstlendiğinden bahsedilmekte ve zaman unsuruna yer verilmektedir¹²⁶². Zira işçi iş sözleşmesiyle bir edim sonucunu değil, iş görme edimini yerine getirmeyi üstlenmekte; işveren de işçinin iş görme ediminin belli bir süre devam edeceğine inanarak sözleşme yapmaktadır. Sürekli borç ilişkilerinin, ani edimli borç ilişkilerine kıyasla taraflar arasında yoğun ve sıkı bir güven ilişkisi yaratması da buradan kaynaklanmaktadır¹²⁶³.

¹²⁵⁸ Bu konuda bkz. 2. Bölüm, 7.1.4.

¹²⁵⁹ Tunçomağ, Borçlar Hukuku, s. 419. Zevkliler/Gökyayla, s. 613. Eren, p. 2452. Bu görüşteki diğer yazarlar için bkz. Tandoğan, Özel Borç İlişkileri, s. 376 dn. 77. Akdeniz, s. 159. Yargıtay da eski tarihli kararlarında, avukatın vekâlet sözleşmesiyle mi iş sözleşmesiyle mi çalıştığının tespitinde zaman unsurunu dikkate almaktaydı. Buna göre avukatın işleri zamanla sınırlanmışsa iş sözleşmesi, sayıyla sınırlanmışsa vekâlet sözleşmesinin söz konusu olduğu kabul edilmekteydi. Y9HD, T. 15.09.2003, E. 2003/15847, K. 2003/14406. Y9HD, 20.06.1996, E. 1996/3092, K. 1996/14111 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹²⁶⁰ Seliçi, s. 7. Senyen-Kaplan, s. 85. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 331. Diğer bir ifadeyle zaman, iş ilişkisinde doğrudan doğruya edimin içeriğine dahilken, ani edimli sözleşmelerde (örneğin eser sözleşmesinde) edimin konusuna dahil değildir. Engin, s. 76.

¹²⁶¹ Eyrenci/Taşken/Ulucan/Baskan, s. 66. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 331.

¹²⁶² Molamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 81. Caniklioğlu, Türk Borçlar Kanunu, s. 80.

¹²⁶³ Özer Seliçi, **Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi**, İstanbul 1977, s. 34. Sarper Süzek, **İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi**, Savaş Yayınları, Ankara 1989, s. 37. Engin, s. 44.

İş hukuku öğretisinde ileri sürülen bir görüşe göre, zaman iş sözleşmesinin diğer bir unsurudur. Buna göre, iş sözleşmesi sürekli edimi konu edinen ve edimin bu süre içinde çok defa ifasını içeren bir sözleşme olduğundan, bir tek edimle sona eren bir ilişkinin iş ilişkisi olarak kabul edilmesi mümkün değildir¹²⁶⁴. Buna karşılık, öğretide diğer görüş, zaman kavramının iş sözleşmesinin tespitinde bağımsız bir unsur olmadığını, ancak bağımlılık unsurunun tespitinde yardımcı bir ölçüt olduğunu savunmaktadır¹²⁶⁵. Diğer bir görüşe göre ise, zaman unsuru sürekli borç ilişkilerinde iş görme borcunun bir niteliğini oluşturmakta ve iş görme unsurunun içinde yer almaktadır¹²⁶⁶.

Zaman ister ayrı ister bağımlılık veya iş görme unsurunun içinde yer alan bir unsur olarak kabul edilsin, bu kavramın platform çalışanlarının statüsüne etkisinin ne olması gerektiği bugün oldukça tartışmalıdır. Bu konuda ileri sürülen bir görüşe göre, ekonomik ve teknolojik gelişmeler şirketlerin iş gücü politikalarında ciddi değişikliklere neden olmuş ve bu değişim sonucunda geçmişte benimsenen teoriler bugün geçerliliklerini yitirmeye başlamıştır. Geçerliliğini özellikle platform tabanlı çalışma ilişkilerinde yitiren teoremlerden biri de belirsiz süreli iş sözleşmesiyle sürekli olarak bir işçiyi istihdam etmenin, birden fazla kişiyi belli aralıklarla ve kısa süreli olarak istihdam etmekten daha ucuza geleceğine ilişkin Coase Teorimidir¹²⁶⁷. Zira geçmişte ufak tefek işleri yerine getirmek için çok sayıda işçi çalıştırmak yüksek idari ve organizasyonel giderlerden dolayı maliyetli iken, bugün dijital platformlar sayesinde bu tür işleri kalabalık çalışan gruplarına gördürmenin maliyeti oldukça azalmıştır¹²⁶⁸. Bu nedenle, dijital platform çalışanlarının iş sözleşmesiyle çalışıp çalışmadıkları değerlendirilirken süreklilik koşulunun aranmaması gerektiği ileri sürülmektedir¹²⁶⁹.

¹²⁶⁴ Molamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 81-82. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 331.

¹²⁶⁵ Süzek, s. 233. A. Can Tuncay, “İş İlişisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011**, Ankara 2013, s. 6. Akdeniz, s. 159.

¹²⁶⁶ Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku**, B. 26 Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022, s. 37. Doğan, s. 69. Zevkliler/Gökyayla, s. 426.

¹²⁶⁷ Andre Andoyan, “Independent Contractor or Employee: I’m Uber Confused: Why California Should Create an Exception for Uber Drivers and the On-Demand Economy”, **Golden Gate University Law Review**, C. 47, S. 2, Mayıs 2017, s. 164. Prassl, s. 74. Bavaro/Marino, s. 22. Degryse, s. 23. Mason, s. 114. Bu teorem hakkında bkz. 1. Bölüm, 1.4.3.

¹²⁶⁸ Prassl, s. 74.

¹²⁶⁹ Bavaro/Marino, s. 22.

Öte yandan, platform çalışanlarının işçi olarak kabul edilebilmesi için bu çalışmanın arızı olmayıp süreklilik arz etmesi gerektiği de öğretide ileri sürülen görüşler arasındadır. Bu konuda ileri sürülen bir görüşe göre, bir kişinin platform üzerinden işçi sayılmayı gerektirmeyecek derecede kısa süre boyunca çalışması halinde, platformun işçisi olarak kabul edilmemesi gerekir. Örneğin, bir platforma ayda bir, on beş dakikalık bir iş yapmak için kaydolan bir kişi, platformun işçisi sayılmamalı ve bu tür faaliyetler, bir iş ilişkisi olarak değerlendirilemeyen, arızı, çok kısa süreli veya bir kereye mahsus geçici işler olarak nitelendirilmelidir¹²⁷⁰. Diğer bir görüş uyarınca, işçinin işverenin iş organizasyonu içinde çalıştığını gösteren unsurlardan biri de bu çalışmanın belli bir süreklilik arz etmesidir. Bu durum karşısında, kısa süreli mikro işlerin yerine getirildiği web tabanlı dijital iş platformları üzerinden çalışan kişilerin platformun iş organizasyonu içinde çalıştıklarını söylemek mümkün değildir¹²⁷¹. Diğer bir görüşe göre ise, iş sözleşmesi az veya çok bir süre için yapılan sürekli borç ilişkisi niteliği taşıdığından, bu platformlar üzerinden çalışan kişilerin kısa süreli işler ifa etmeleri değilse de tamamen noktasal edimler ifa etmeleri işçi sayılmalarına engel olmaktadır¹²⁷².

Kanımızca çalışanın platformun iş organizasyonu içinde, ona bağımlı olarak çalıştığının söylenebilmesi için bu çalışma belli bir süre devam etmiş olmalıdır. Çok kısa süreli ve çok uzun aralıklarla görülen işlerde ise taraflar arasında bir hiyerarşi ve güven ilişkisi kurulduğunu söylemek mümkün değildir. Ancak bunun için, çalışmanın hem çok kısa sürmüş hem de sonrasında platform üzerinden uzunca bir süre yeni bir iş alınmamış olması gerekir. Dijital iş platformlarını gelir getirici bir boş zaman aktivitesi gibi gören, platform üzerinden ayda yılda bir, birkaç saat çalışan herkesi işçi saymak, maksadını aşan bir yaklaşım olacaktır. Zira platform tabanlı çalışma ilişkisinin iş ilişkisi olarak değerlendirilmesinin amacı platformların piyasadan silinmesine yol açmak değil; platform çalışanlarına hak ettikleri korumayı sağlamaktır. Buna karşılık, çalışan aynı platform üzerinden sürekli olarak çok kısa süreli işler ifa ediyorsa, burada çalışmanın sürekli nitelik taşıdığı kabul edilmelidir. Örneğin AMT üzerinden her gün farklı kullanıcıların birkaç dakikalık işlerini yerine getiren bir kişinin çalışmasının sürekli nitelik taşıdığı kabul edilmelidir. Ne var ki, bu sınırın ne şekilde çizileceği, bir kişinin platform üzerinden ne kadar süreyle çalıştığı takdirde,

¹²⁷⁰ Cherry/Aloisi, *Dependant Contractors*, s. 687.

¹²⁷¹ Waas, s. 47.

¹²⁷² Sözer, s. 999.

çalışmasının süreklilik arz edeceği konusunda kesin bir sınır vermek mümkün değildir. Bu konuda, her bir somut olay değerlendirilerek sonuca gidilmelidir.

Bu noktada, iş sözleşmesinin tespiti bakımından işin sürekliliği ile İşK m. 10'da düzenlenen sürekli-süreksiz iş ayrımını birbirine karıştırmamak gerektiğini de ifade etmek isteriz. Sürekli-süreksiz iş ayrımı, taraflar arasındaki iş ilişkisine İşK'nın hangi hükümlerinin uygulanmayacağını belirlemek bakımından önem taşımakta ve bu halde taraflar arasındaki ilişki tereddütsüz iş sözleşmesine dayanmaktadır. İş sözleşmesinin tespiti bakımından süreklilik ise, taraflar arasındaki ilişkinin hukuki niteliğinin tespitinde belirleyici rol oynamaktadır.

3. PLATFORM TABANLI ÇALIŞMA İLİŞKİSİNDE ALGORİTMİK YÖNETİM VE KULLANICI GERİ BİLDİRİMLERİ

Dijital iş platformları yarattıkları yeni iş modeliyle, kişisel/hukuki bağımlılık ilişkisine yeni bir görünüm kazandırmışlardır. Bunun nedeni, söz konusu çalışma modelinde platformların çalışanlar üzerindeki yönetim ve kontrolünün tamamıyla dijital araçlar ve kullanıcılar üzerinden sağlanmasıdır. Zira işçilerin fiziki anlamda işyerinin dışında iş görmeye başlamaları sonucunda işverenin yönetim şekli de değişime uğramıştır¹²⁷³. Gerçekten de çalışanların iş görme edimlerini işyeri dışında yerine getirmeleri halinde işverenlerin ellerinde iki seçenek vardır. Bunlardan ilki, işçi olarak çalıştırdığı kişileri bilgi teknolojileri vasıtasıyla yönetmektedir. Diğer seçenek ise, fiziksel ayrılık nedeniyle işin görülmesi sürecindeki yönetim hakkından vazgeçerek çalışanlara işin görülmesi sürecinde bağımsızlık tanımak ve bu bağımsızlık yanında onlara eser sözleşmesinde olduğu gibi sonuç yükümlülüğü yüklemektir. Bu ikinci ihtimalde iş, bağımsız çalışan kişilere gördürülmektedir¹²⁷⁴.

Dijital platformlar bu ikinci yöntemin uygulamasını olağanüstü derecede arttırmıştır. Ancak, her dijital iş platformu için aynı şeyi söylemek mümkün değildir. Kimi platformlar gerçekten işin görülmesi sürecindeki yönetimden vazgeçtikleri halde; bazı platformlar ilk bakışta kolayca fark edilemeyen dijital araçlarla görünüşte bağımsız çalışan kişiler üzerinde yönetim haklarını kullanmaya devam etmektedir. Bu araçların kolayca fark edilemiyor olmalarının nedeni, geleneksel anlamda kontrolden farklı olarak uzaktan ve dağıtılmış bir görünüm arz etmeleridir. Uzaktan kontrol ile

¹²⁷³ Ales, s. 14.

¹²⁷⁴ Ales, s.14-15. Tolu Yılmaz, s. 132.

kastedilen, çalışanların platformda kalmaları için gerekli şartların şirket merkezinde yer alan bir üst düzey yönetici tarafından belirlenerek, kontrolün bir algoritma aracılığıyla uzaktan ve otomatik olarak uygulanmasıdır. Dağıtılmış kontrol ile kastedilen ise, performans değerlendirmesinin platformdan hizmet alan kullanıcılara delege edilmesidir¹²⁷⁵. Bu sebeple çalışmamızın devamında, algoritmik yönetim ve kullanıcı geri bildirimlerinin bağımlılık unsuruna etkisi ele alınacaktır.

3.1. Algoritmik Yönetim

3.1.1. Genel Olarak

Platform tabanlı çalışmalar, çoğu geçmişte de yürütülmekte olan işlerin, bilgi ve iletişim teknolojileri sayesinde geliştirilen altyapıyla bütünleşerek algoritmik araçlarla yönetildiği iş modelidir¹²⁷⁶. En basit şekilde algoritma, bir işin görülmesinde veya bir problemin çözümünde kullanılan yöntem, metot veya teknik olarak tanımlanabilir¹²⁷⁷. Algoritmaların kapsamında birbirini izleyen komutlar yer almakta ve bu komutlar bilgisayar sistemi tarafından bir işin yapılmasına veya bir problemin çözülmesine hizmet etmektedir¹²⁷⁸. Algoritmik yönetim ise, geleneksel olarak işveren veya işveren vekilleri tarafından yürütülen işlerin dijital araçlar ve yazılımlarla kısmen veya tamamen otomatikleştirilerek gerçekleştirilmesi anlamına gelmektedir¹²⁷⁹. Bu sistemde, iş organizasyonu algoritmalar tarafından kurulmakta, geçmişte bürokratik yöntemlerle yönetilen insan kaynakları, bilgisayar programları, yazılımlar ve algoritmalar sayesinde çok daha etkin ve hızlı bir biçimde yönetilmekte ve geleneksel şirketlerde yöneticiler ve diğer işveren vekilleri tarafından yürütülen yönetim ve denetim yetkisi algoritmalara bırakılmaktadır¹²⁸⁰. Diğer bir ifadeyle, eskiden bürokrasi aracılığıyla yürütülen yönetim uygulamaları bilgisayar programlarının içine gömülerek, yöneticiler tarafından yürütülen geleneksel dış şemaların yerine, algoritmalara tanımlanmış talimatlar geçmektedir¹²⁸¹.

¹²⁷⁵ Tippett, s. 298. Julien/Mazuyer, s. 189. Aloisi, s. 662. Clesse/Cordier/Kéfer, s. 148. Kirven, s. 265. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 736.

¹²⁷⁶ Cherry, Transportation, s. 190. Tolu Yılmaz, s. 135. Ozan Özparlak, s. 81.

¹²⁷⁷ Robert A. Wilson/Frank C. Keil, *The MIT Encyclopedia of the Cognitive Sciences*, The MIT Press, Massachusetts 1999, s. 11. Doğan, Rekabet, s. 296.

¹²⁷⁸ Doğan, Rekabet, s. 296.

¹²⁷⁹ Aloisi/Potocka-Sionek, s. 30.

¹²⁸⁰ Doğan Yenisey, İşyeri, s. 171. Aykaç, s. 82. Tolu Yılmaz, s. 139.

¹²⁸¹ Degryse, s. 27. Van Den Bergh, United States, s. 126. Cherry, Transportation, s. 190. Aloisi/Potocka-Sionek, s. 30. Tolu Yılmaz, s. 147. Aykaç, Uber, s. 224. Önemle belirtmek gerekir ki, AB Yapay Zekâ Tüzüğü Teklifi'nde istihdam, işçi yönetimi ve serbest mesleğe erişimde, özellikle

Algoritmalar üzerinden yürütülen kontrol, bir yönetici tarafından yürütülen kontrole göre çok daha katıdır. Zira bu sistemde, kullanılan yazılımlar sayesinde istenmeyen davranışlar daha en baştan engellenmekte, çalışan uygulamanın izin vermediği bir işlemi yapamamaktadır. Bunun gibi geleneksel yöntemlerle yönetilen şirketlerde, işçilerin sınırlı da olsa yöneticileriyle müzakere etme ve özel ihtiyaçlarına bağlı birtakım istisnalar yaratma gücü varken, platform çalışanlarının algoritmayla müzakere etmek gibi bir imkânları bulunmamaktadır¹²⁸². Son olarak, geleneksel bir işyerinde uygulanan kurallar iç yönetmeliklerle işçilere duyurulurken, algoritmik yönetimde şeffaf politikalar izlenmemekte, çalışanlar algoritmaların işleyişi konusunda bilgilendirilmemekte ve performans değerlendirme kriterlerinden bihaber çalışmak zorunda kalmaktadırlar¹²⁸³.

Algoritmik kontrol sisteminde, çalışanlara açık ve doğrudan talimatlar vermekten kaçınılmakta ve bu talimatların yerini, izleme ve gözetleme uygulamaları almaktadır¹²⁸⁴. Bu uygulama her ne kadar zımni ve dolaylı olsa da bir o kadar da güçlü ve etkilidir¹²⁸⁵. Zira her bir çalışanda kişisel sorumluluk duygusu yaratılarak, değerlendirme araçları bireyselleştirilmektedir¹²⁸⁶. AB Komisyonu da 2021 tarihinde yayınladığı bir Raporda çalışanları izleme ve gözetleme uygulamalarının aynı zamanda çalışanların kontrolünü de amaçladığına dikkat çekmiştir¹²⁸⁷. Öğretide de

kişilerin işe alınması ve seçilmesi, terfi ve işten çıkarma kararlarının alınması ve işle ilgili sözleşme ilişkilerinde kişilerin görev dağılımı, izlenmesi veya değerlendirilmesi için kullanılan yapay zekâ sistemleri, bu kişilerin gelecekteki kariyer beklentilerini ve geçim kaynaklarını önemli şekilde etkileyebileceğinden yüksek riskli olarak sınıflandırılmış ve platform tabanlı çalışmalar da bu kapsamda sayılmıştır. Proposal for a Regulation Of The European Parliament And Of The Council Laying Down Harmonised Rules On Artificial Intelligence (Artificial Intelligence Act) And Amending Certain Union Legislative Acts, Brussels, 21.4.2021, COM (2021) 206 final, s. 26, p. 36. Teklifte yüksek riskli yapay zekâ sistemlerinin AB pazarında kullanılabilmesi için gereken şartlara ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Ancak konu çalışmamızın kapsamını aştığından bu hususu belirtmekle yetiniyoruz. Bu konudaki incelemeler için bkz. De Stefano Valerio, "The EU Proposed Regulation on AI: a threat to labour protection?", <http://regulatingforglobalization.com/2021/04/16/the-eu-proposed-regulation-on-ai-a-threat-to-labour-protection/> E.T. 21.12.2021 Aida Ponce Del Castillo, **The AI Regulation: entering an AI regulatory winter?**, ETUI Policy Brief, 2021, s. 5-8. Aloisi/Potocka-Sionek, s. 34 vd. EDPB-EDPS, Joint Opinion 5/2021 on the proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council laying down harmonised rules on artificial intelligence (Artificial Intelligence Act), 18 Haziran 2021, s. 12-13. https://edpb.europa.eu/system/files/2021-06/edpb-edps_joint_opinion_ai_regulation_en.pdf E.T. 21.12.2021.

¹²⁸² Tolu Yılmaz, s. 135.

¹²⁸³ ILO, Platforms, s. 97.

¹²⁸⁴ Prassl, s. 54.

¹²⁸⁵ Lokiec, s. 558.

¹²⁸⁶ Cherry, Transportation, s. 190. Tolu yılmaz, s. 140. İşyerinde hiyerarşinin ortadan kaldırılarak, her bir çalışanın kendi rol, görev ve sorumluluklarını belirlediği bu sisteme "*holakrası*" adı verilmektedir. Öztürk, s. 23.

¹²⁸⁷ European Commission, 2021, s. 10.

algoritmik yönetimin, Taylorist yönetim anlayışıyla¹²⁸⁸ büyük ölçüde örtüştüğü, algoritmik kontrol araçlarının girişimci olduğu iddia edilen çalışanların, otonomi ve karar alma özgürlüklerini ortadan kaldıran, bu kişileri anbean takip ederek üzerlerinde sıkı bir denetim uygulayan, işleri küçük parçalara ayırarak çalışanlar arasında dağıtan ve iş karşılığı ödenecek ücretleri parça başına belirleyerek onları daha hızlı ve daha çok çalışmaya sevk eden bir sistem üzerine kurulu olduğu haklı olarak ifade edilmektedir¹²⁸⁹.

3.1.2. Algoritmaların Kullanım Amaçları

Algoritmik yönetime, çalışanlar ile kullanıcılar arasındaki eşleştirmelerin yapılması, atanacak görevin kapsamı ve ücretinin belirlenmesi ile işin ne zaman ve ne kadar süre içinde yerine getirildiğinin ölçülmesi amaçlarıyla başvurulmaktadır¹²⁹⁰. Bunlardan belki de en önemlisi eşleştirme uygulamalarıdır. Eşleştirme uygulamaları, çalışanın geçmiş kullanıcı değerlendirmeleri, tamamlanmış ve reddedilmiş iş sayısı, yoğun saatlerde çalışma oranı, kıdemi, iş görme hızı, uygunluk durumu ve güncel coğrafi konumu gibi pek çok veriyi dikkate alarak, çalışanlar ve kullanıcılar arasında optimum eşleştirmeyi yapmaktadır¹²⁹¹. Bu uygulama iki şekilde çalışmaktadır. İlk modelde, çalışanlar ile kullanıcılar arasındaki eşleştirmeler platformun kullandığı algoritma tarafından otomatik olarak yapılmakta; diğer yöntemde ise, algoritma tarafından her bir çalışana yetkinlik alanında olduğu belirlenen işler ile her bir kullanıcıya ihtiyaç duyduğu hizmeti sunabilecek yetkinlikteki çalışanlar sunularak, bu kişilerin birbirlerini bulmaları beklenmektedir¹²⁹². Platform her başarılı eşleştirme karşılığında belli oranda komisyon almaktadır¹²⁹³.

¹²⁸⁸ Bu konuda bkz. 1. Bölüm 1.2.

¹²⁸⁹ Prassl, s. 52. Aloisi, s. 653. Boyacı, s. 28. Tolu Yılmaz, s. 140. Nathan Newman, “Reengineering Workplace Bargaining: How Big Data Drives Lower Wages and How Reframing Labor Law Can Restore Information Equality in the Workplace”, *University of Cincinnati Law Review*, C. 85, S. 3, 2017, s. 716, 722. Erdut, s. 41. Clesse/Cordier/Kéfer, s. 149-150. İşçinin verimliliğini izlemeye yönelik yazılımlar ve giyilebilir teknolojinin de sıkı gözetim ve denetimi mümkün kıldığı konusunda bkz. Ifeoma Ajunwa, “Algorithms At Work: Productivity Monitoring Applications And Wearable Technology As The New Data-Centric Research Agenda For Employment And Labor Law”, *St. Louis University Law Journal*, C. 63, S.1, 2018, s. 23. Mustafa Alp/Sevil Doğan, “Giyilebilir Teknolojiler ve İş İlişkisine Etkileri”, *Çalışma ve Toplum*, S. 4, 2021, s. 2610.

¹²⁹⁰ ILO, Platforms, s. 61. Clesse/Cordier/Kéfer, s. 148.

¹²⁹¹ ILO, Platforms, s. 98. Ratti, s. 478.

¹²⁹² Tolu Yılmaz, s. 141.

¹²⁹³ De Stefano/Aloisi, s. 15. Tolu Yılmaz, s. 142.

Detaylı incelendiğinde algoritmaların sadece basit bir eşleştirme yapmakla kalmadığı, aynı zamanda bu yolla çalışanlar üzerinde denetim kurdukları da görülmektedir¹²⁹⁴. Platformlar, hizmetin ifası sırasında çalışanlardan topladıkları veriler ve dijital denetim araçları sayesinde onların iş görme süreçlerini de yönetme imkânına kavuşmaktadırlar. Örneğin, AMT kullandığı yazılımlar aracılığıyla, çalışanların iş görme edimlerini yerine getirirken robot, programlama ve diğer otomasyon yöntemlerini kullanıp kullanmadığını denetlemekte; *Upwork* kullanıcılara çalışanların iş günlüklerini inceleme imkânı sunmakta, saatlik bir iş alan çalışanın düzenli olarak ekran görüntüsünü almakta, bu süre içinde klavyede kaç kere tuşa basıldığını hesaplamakta ve çalışanın bu süre içinde gerçekten kesintisiz olarak çalışıp çalışmadığını denetlemektedir¹²⁹⁵. *Uber*; GPS, jirometre ve hız sensörleri ile sürücülerin yasal hız limitlerini aşıp aşmadıklarını kontrol etmektedir. GPS takibi sayesinde platformlar, çalışanların ne kadar bir araya geldikleri, bu doğrultuda sendikal bir faaliyette bulunmak ve toplu bir eyleme katılmak niyetinde olup olmadıklarını da takip edebilmektedir¹²⁹⁶. Çalışanların internet kullanımlarının izlenmesi, ekran görüntülerinin alınması, web kamera ile izlenmeleri, telefon görüşmelerinin ve konum bilgilerinin takip edilmesi gibi uygulamalar, özel hayatın ve gizliliğin korunması bakımından da pek çok sorunu beraberinde getirmektedir¹²⁹⁷.

Algoritmalar yalnızca çalışanların denetlenmesi amacıyla değil, aynı zamanda ödenecek ücretin belirlenmesi amacıyla da kullanılmaktadır¹²⁹⁸. Bu kapsamda arz ve talebe göre anlık olarak değişen dinamik fiyatlandırma sistemleriyle ücretler anlık olarak belirlenerek iş gücü, talebin güncel durumuna göre yönetilmektedir¹²⁹⁹. Örneğin, taşıma faaliyeti yürüten bir platformda belirli bir bölgede mevcut sürücülerden daha fazla yolcu olduğunda, algoritma daha fazla sürücüyü yoğun bölgeye yönlendirilerek arz ve talep arasındaki dengeyi korumaya çalışmaktadır. Yine,

¹²⁹⁴ Degryse, s. 27. Gundt, s. 77.

¹²⁹⁵ Prassl, s. 56-57. Clesse/Cordier/Kéfer, s. 147. Tolu Yılmaz, s. 146. Billarant, p. 1217.

¹²⁹⁶ De Stefano, s. 7. Tolu Yılmaz, s. 146.

¹²⁹⁷ Bu konuda detaylı bir inceleme için bkz. F. Burcu Savaş, “İş Hukukunda Siber Gözetim”, **Çalışma ve Toplum**, S. 3, 2009, s. 114 vd. Dilek Dulay Yangın, **Türk İş Hukukunda Evde Çalışma**, Turhan Kitapevi, Ankara 2016, s. 221 vd.

¹²⁹⁸ Prassl, s. 58. Boyacı, s. 91.

¹²⁹⁹ Dau-Schmidt, s. 75. Chaigneau/Pasquier, s. 194. Tolu Yılmaz, s. 144. Bu fiyatlandırmanın yapılabilmesi için gerekli olan veri bizzat sürücüler tarafından sağlanmaktadır. Bu veri, platform tarafından kullanılan algoritmaları eğiterek, platformların ilerideki operasyonlarından daha fazla gelir elde etmelerini sağlarken, sürücülere platforma kattıkları bu değer için herhangi bir ödeme yapılmamaktadır. ILO, Platforms, s. 37.

yolcu ve sürücülerden toplanan veriler analiz edilerek, günün en yoğun saatleri ve en yoğun bölgeleri belirlenmekte, yolcuların daha kısa süre beklemelemlerini sağlamak ve platformu daha tercih edilir kılmak için bu yer ve saatlerde yolcu alan sürücülere ek ödemeler yapılmaktadır. Örneğin *Uber*, yolculuk bedellerini, taksi fiyatları, belli bölgelerdeki talebin ve trafiğin yoğunluğu, gidilecek yerin mesafesi gibi verilere dayanarak otomatize, merkeziyetçi ve şeffaflıktan uzak bir yönetim anlayışıyla belirlemektedir¹³⁰⁰.

Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, platformların başta talebin yoğunluğu olmak üzere, fiyatları etkileyebilecek her türlü veriye göre yolculuk bedelini belirlemesi nedeniyle, çalışanlar düzenli ve yeterli bir gelir elde etme imkânından yoksun kalmaktadır. Zira platformlar tarafından bağımsız çalışan olarak nitelendirilen bu kişiler, asgari ücret hakkından yararlanmamanın da ötesinde, ücretlerinin günlük, saatlik ve hatta dakikalık olarak değişmesine razı olmak zorunda kalmaktadırlar. Bu nedenle, dinamik fiyatlanma sistemi, platformun sürücülerini yönettiği bir araç olarak değerlendirilmediği takdirde, bağımsız işletmeler arasındaki serbest rekabeti ihlal eden bir fiyat sabitleme aracı olarak kabul görmelidir. Dinamik fiyatlandırma uygulamasının *Uber*'in temel işlevlerinden biri olduğu düşünüldüğünde, şirketin ya işveren olarak İş Kanunu kapsamında yasal sorumluluğa sahip olmayı ya da yasaya aykırı fiyat sabitleme nedeniyle rekabet yasalarının ihlalinin doğan sorumluluğu üstlenmeyi kabul etmesi gerekmektedir¹³⁰¹. Kanımızca söz konusu uygulama, platform çalışanlarının çalışma zamanlarını belirlemekte serbest oldukları düşüncesiyle de ters düşmektedir¹³⁰². Zira algoritmik yönetim araçları sayesinde çalışanlar yeterli gelir elde edebilmek için dolaylı olarak belli saatlerde çalışmaya zorlanmaktadır¹³⁰³. Çalışma sürelerini serbestçe belirleme özgürlüğünün bağımsız

¹³⁰⁰ *Uber*'in fiyatlandırma politikasıyla ilgili açıklamaları için bkz. <https://marketplace.uber.com/pricing/surge-pricing>

¹³⁰¹ Menegatti, s. 68. Tolu Yılmaz, s. 145. Rekabet hukukunda rakip teşebbüslerin bir araya gelmeksizin, ortak bir sağlayıcı ya da alıcı vasıtasıyla rekabet karşıtı dengenin koşulları üzerinde anlaşmalarına *hub and spoke* tipi ihlal adı verilmektedir. ABD'de de *Uber*'in dinamik fiyatlandırma sistemine ilişkin bir uyuşmazlıkta, her bir sürücüyle yaptığı dikey anlaşmanın, sürücüler tarafından aynı algoritmanın kullanılması sebebiyle sürücüler arasında yatay koordinasyona sebep olduğu iddia edilmiştir. Bu konuda bkz. Cihan Doğan, "Fiyatlandırma Algoritmaları: Rekabet Hukuku ve İktisadi Perspektifinden Yaklaşım", **Uygulamalı Rekabet Hukuku Seminerleri 2018**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019, s. 304-307. Doğan, Platform, s. 168.

¹³⁰² Bu konuda bkz. 2. Bölüm, 2.3.3.1.7.

¹³⁰³ Billarant, p. 1292.

çalışmanın bir göstergesi olduğu düşünüldüğünde, bu gibi uygulamalar taraflar arasında bağımlılık ilişkisi bulunduğu görüşünü güçlendirmektedir.

Son olarak, algoritmalar platform şirketleri tarafından çalışanların manipülasyonu amacıyla da kullanılmaktadır¹³⁰⁴. Buna göre, ne kadar çok çalışan çevrim içi ise ağ etkisi o kadar artan platformlar, kendi ticari çıkarları için çalışanları sürekli sistemde çevrim içi olmaya ikna etmeye çalışmaktadır. Örneğin *Uber*, sürücülerin işi bırakmadan uzun saatler çalışmaya devam etmelerini sağlamak amacıyla onların ortalama kazanç hedefleri belirleme ve buna ulaştıklarında çalışmayı bırakma yönündeki psikolojik eğilimleri hakkında davranışsal ekonomik araştırmalar yapmış; bu araştırmalar sonucunda çalışanların hedefledikleri kazançla ulaştıkları anda eğer talep çok yüksekse çalışmayı bırakmadıklarını ve hedeflediklerinden daha fazla kazanmak için çalışmaya devam ettiklerini tespit ederek, çalışmaya devam etmelerini sağlamak için günlük kazanç hedeflerine yaklaştıkları anda sürücülere tam şu anda çalışmanın çok kazançlı olduğunu söyleyen *pop-up* mesajlar göndermeye başlamıştır¹³⁰⁵.

3.1.3. Algoritmik Yönetimin Bağımlılık Unsurunun Tespitinde Bir Ölçüt Olarak Dikkate Alınması

Görüldüğü üzere platform tabanlı çalışma ilişkisinde algoritmik yönetim, iş organizasyonunun kurulmasında, iş sürecinin yönetiminde, çalışanların yükselmesinde, ücretlerin ve çalışma sürelerinin tespitinde, çalışanlarla iletişim kurulmasında başvuru alan temel araç niteliğindedir. Bu ilişkide, işveren ve işveren vekillerinin yönetim hakkı algoritmalarla devredilmektedir¹³⁰⁶. Ancak bu durum işverenin yönetim hakkının ortadan kalktığı anlamına gelmemektedir. Aksine, kişisel/hukuki bağımlılık ilişkisi algoritmik yönetim ile kurulmaktadır. Bu nedenle, işyerinde bir amirin bulunmadığı durumlarda, algoritmalar tarafından çalışanlara bir akıllı telefon uygulaması aracılığıyla hizmetlerin nasıl gerçekleştirileceği ve bunların ayrıntıları konusunda somut talimatlar verilmesi, taraflar arasındaki bağımlılık ilişkisinin bir göstergesi olarak kabul edilmelidir. Bunun da ötesinde, algoritmalar tarafından çalışanlara bireysel görevler için özel talimatlar verilmese bile, algoritmaların hizmetin tüm yönlerini belirlediği gerçeği karşısında, çalışanların *GPS*

¹³⁰⁴ Ozan Özparlak, s. 82. Tolu Yılmaz, s. 144.

¹³⁰⁵ Custers/Ursic, s. 329. Tolu Yılmaz, s. 145.

¹³⁰⁶ European Commission, Proposal, s. 21.

teknolojisi aracılığıyla sürekli olarak izlenmesi, performanslarının ölçülmesi ve yapılan değerlendirmelere göre çalışanlara atanacak görevlerin veya platformdan çıkarılacak çalışanların belirlenmesi, çalışanın platformun iş organizasyonu içinde ve onun yönetimi altında çalıştığına göstergeleri olarak kabul edilmelidir¹³⁰⁷.

Kanımızca, platform çalışanlarının işçi olup olmadıkları belirlenirken, bu kişilerin platform üzerinden çalışmak zorunda olup olmadıklarından ziyade, algoritmik kontrol unsurunun varlığına odaklanmak gerekmektedir. Bizce, platformların çalışanları diledikleri zaman platformu açmakta serbest bırakması, diğer bir ifadeyle çalışıp çalışmama özgürlüğü yalnızca bir illüzyondan ibarettir. İlk olarak, platformların çalışanlara bu serbestiyi tanımaları, onları belli saatlerde çalışmaya zorlamak gibi bir ihtiyaçları bulunmamasından kaynaklanmaktadır. Zira geçimini idame ettirmek zorunda olan bu kişiler, para kazanmak için çalışmak zorundadır. Ne var ki, platform çalışanlarının giderek artan sayısı nedeniyle bu kişiler, yeterli işe erişememekte ve giderek birbirleriyle daha çok rekabete zorlanmaktadır. Bu yarış kazanmak için çalışanlar platform üzerinden mümkün olduğunca iş almaya çalışmakta ve algoritmik seçimde öne geçmek için çabalamaktadır. Dolayısıyla, algoritmalar tarafından uygulanan seçim kriterleri, çalışanların platform tarafından verilen direktiflere uymak zorunda kalmaları ve platformlar tarafından uygulanan denetim ve disiplin gücüne tabi olmalarıyla sonuçlanmaktadır¹³⁰⁸. İkinci olarak, *Uber* örneğinde olduğu gibi, taraflar arasındaki bilgi ve güç asimetrisi sayesinde çalışanların çalışıp çalışmamak yönündeki iradeleri platform tarafından yönlendirilebilmekte, sonrasında ise bu tercih çalışanın kendi seçimi gibi lanse edilmektedir. Kanımızca, bu gibi uygulamaların varlığı halinde, çalışıp çalışmama kararının kişinin serbest iradesine göre verildiğini söylemek mümkün değildir.

3.2. Kullanıcı Geri Bildirimleri

3.2.1. Genel Olarak

Platformların sundukları hizmetin kalitesini kontrol altında tutmalarında bilgiye erişim kilit rol oynamaktadır. Bu nedenle, çalışanların kendi belirledikleri yer ve zamanda iş görme edimlerini yerine getirmelerinden doğan dezavantaj, işin sonucunda yapılan kullanıcı değerlendirmeleriyle dengelenmeye çalışılmaktadır¹³⁰⁹.

¹³⁰⁷ European Commission, Platform Work, s. 41. European Commission, Proposal, s. 2.

¹³⁰⁸ Aloisi, Platform Work, s. 11.

¹³⁰⁹ Ales, s. 15.

Kullanıcılara, platform üzerinden alınan hizmetleri, çalışana yıldız veya puan verme ya da onlar hakkında yorum yazma gibi yollarla değerlendirme olanağı tanınarak, performans değerlendirme yetkisi bu kişilere devredilmektedir¹³¹⁰. Diğer bir ifadeyle, geleneksel olarak işveren ve işveren vekilleri tarafından yürütülen denetim yetkisi dışsallaştırılmaktadır¹³¹¹. Avrupa Komisyonu da platform tabanlı çalışmalara ilişkin 2021 yılında yayınladığı Raporda, kullanıcı derecelendirme sistemlerinin birçok platformda uygulandığına ve genellikle çalışanların faaliyetlerinin izlenmesine katkıda bulunduğuna işaret ederek, konum tabanlı hizmetler hem platform hem de kullanıcılar tarafından değerlendirilirken; çevrim içi hizmetlerin genellikle kullanıcılar tarafından değerlendirildiğini belirtmiştir¹³¹².

Kullanıcılar, yüksek puanlı çalışanların işini eksiksiz, yeterli ve zamanında tamamladığına dair güven duymakta, bu yönüyle yapılan değerlendirmeler, platform üzerinden hizmet almak/sunmak isteyen, fakat birbirini tanımayan kişiler arasındaki alışverişin güvenilir olmasını sağlamaktadır¹³¹³. Çalışanların puanları, kullanıcıların her bir hizmet alımının ardından yaptıkları anonim geri bildirimlerine dayanarak hesaplanmakta ve gelecekteki kullanıcılara gösterilmektedir. Buna itibar profili (*reputational profile*) adı verilmektedir. Böylece internet üzerinden hizmet almanın muhtemel olumsuz sonuçları engellenmektedir¹³¹⁴.

Bu yöntemin uygulanmasının bir nedeni de kullanıcıların sunulan hizmetin kalitesi hakkında fikir elde etmelerini sağlayarak, taraflar arasındaki bilgi asimetrisinden doğabilecek olumsuz sonuçları gidermektir¹³¹⁵. Öğretide bir görüşe göre bu sistem, *George Akerlof* tarafından 1970 yılında yayınlanan bir makalede ortaya atılan “*limon problemi*”nin platform ekonomisindeki görünüşüdür¹³¹⁶. Limon problemi ifadesi, satıcı ve alıcı arasındaki bilgi asimetrisinden doğan sorunları ifade etmek için kullanılmakta ve pazarda yer alan kötü nitelikteki mallar limon olarak adlandırılmaktadır. Teoriye göre, bir piyasada hem iyi hem de limon mallar bulunmakta, ancak alım-satım sırasında tarafların o mal hakkındaki bilgileri eşit

¹³¹⁰ Ingraio, s. 93; Cherry, Transportation, s. 186; Spitko, s. 1276. Chaigneau/Pasquier, s. 192. Doğan, Uber, s.1142. Tolu Yılmaz, s. 147.

¹³¹¹ Chaigneau/Pasquier, s. 193-194.

¹³¹² European Commission, 2021, s. 11.

¹³¹³ Ingraio, s. 94. Tolu Yılmaz, s. 147. Boyacı, s. 90.

¹³¹⁴ Ales, s. 16. Tolu Yılmaz, s. 148.

¹³¹⁵ Ingraio, s. 96.

¹³¹⁶ Spitko, s. 1279.

olmamaktadır. Bu nedenle alıcının hedefi ihtiyaç duyduğu malı ortalama bir fiyatla satın almaktır. Bu yüzden de satıcıya ortalama bir fiyat teklif etmektedir. Bu durum, aslında kötü olan malların değerinin üstünde satılmasına; iyi olan mallar için ise değerinin altında fiyat teklif edilmesine neden olmaktadır. Bu nedenle, malı daha kaliteli olan, ancak hak ettiği fiyat teklifini alamayan kişiler piyasadan çekilmekte ve piyasadaki malların kalitesi giderek düşmektedir. Sonuç olarak piyasada kalitesiz malları satmaya çalışan kişiler âdeta ödüllendirilirken, pazar giderek limon pazarına dönüşmektedir¹³¹⁷.

Platform tabanlı çalışma ilişkisinde de kullanıcılar çalışanların sundukları hizmetin kalitesi konusunda fikir sahibi değillerdir. Bu sorun ancak piyasaya mal veya hizmet sunan kişilere, sundukları mal veya hizmetin kalitesini kullanıcılara gösterebilme imkânı tanınarak giderilebilecektir¹³¹⁸. İşte itibar profilleri de kullanıcıları çalışanların sundukları hizmetin kalitesi konusunda bilgilendirerek, platformun limon pazarına dönüşmesini engellemekte ve hizmet kalitesinin korunmasını sağlamaktadır¹³¹⁹. Bu yönüyle, kullanıcı değerlendirmeleriyle oluşan itibar profillerinin platform çalışanlarının da yararına olduğu düşünülebilir. Zira değerlendirme mekanizmaları sayesinde çalışanlar, sundukları hizmetin kalitesini gösterebilme, platformda yer alan diğer çalışanlardan farklarını ortaya koyabilme, bu sayede daha yüksek ücretli ve daha nitelikli işler alabilme imkânına kavuşmaktadırlar¹³²⁰.

3.2.2. Kullanıcı Geri Bildirimlerinin Bağımlılık Unsurunun Tespitinde Bir Ölçüt Olarak Dikkate Alınması

Kullanıcı geri bildirimleri platformların her bir çalışanın sunduğu hizmetin sonuçlarını kontrol ederek, kaliteli bir hizmet sunmalarını sağlamaktadır. İşin sonucunun kontrolü, bağımsız çalışan statüsüyle de uyumludur. Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre de işin görülmesi sürecinde yönetim ve kontrol uygulamayan ve yalnızca işin görülmesinden sonra kullanıcılar tarafından yapılan değerlendirmelerle işin sonucunu denetleyen platformlar ile bu platformlar üzerinden çalışanlar arasında bir bağımlılık ilişkisinin varlığından bahsedilmesi mümkün değildir. Zira bu halde

¹³¹⁷ Akerlof George A., The Market for "Lemons": Quality Uncertainty and the Market Mechanism, The Quarterly Journal of Economics, C. 84, S. 3, Ağustos 1970, s. 489-490.

¹³¹⁸ Akerlof, s. 499-500.

¹³¹⁹ Spitko, s. 1279. Tolu Yılmaz, s. 149.

¹³²⁰ Prassl, s. 53.

çalışan, aldığı işi platformdaki repütasyonunun azalması dışında herhangi bir yaptırıma maruz kalmaksızın dilediği gibi yerine getirebilmektedir. Bu sistemde çalışanlar, platform dışında da sunabilecekleri hatta daha yüksek fiyatla sunabilecekleri bir hizmeti, geniş ölçekli ve iyi işleyen itibar mekanizmasına dayalı bir sistemden yararlanmak amacıyla platform üzerinden sunmayı tercih eden kişilerdir¹³²¹.

Ne var ki, söz konusu değerlendirmeler, platformlar tarafından aynı zamanda çalışanların iş görme süreçlerinin ve performanslarının denetlenmesi amacıyla da kullanılmaktadır. Örneğin, *Uber* kullanıcılardan aracın temizliği, yolculuk sırasında çalan müziğin türü ve sesinin yüksekliği, sürücünün bagajının yerleştirilmesi gibi konularda yolcuya yardımcı olup olmadığı gibi hususları değerlendirmelerini istemektedir. Değerlendirilmesi istenen bu konular, işin sonucundan ziyade sürücünün işin görülmesi sürecindeki davranışlarını denetlemeye yöneliktir. Daha önce de ifade edildiği gibi, işveren ile eser sahibinin talimat yetkisi arasındaki fark, birinde talimatların işin sürecine; diğerinde sonuca yönelik olmasıdır. Eser sözleşmesinde yüklenici işin yapılma yöntemi konusunda bağımsızlığını korumaktadır¹³²². Platformlar tarafından kullanılan geri bildirim sistemleri ise, işin sonucuna yönelik bir denetimden ziyade, işin görülmesi sürecinde çalışanların izlenmesi ve gözetlenmesinde başvurulmuş yeni bir yöntem niteliği taşımaktadır¹³²³. Bunun gibi geri bildirim sistemleri, platformlar tarafından yalnızca çalışanların denetlenmesi amacıyla değil, aynı zamanda bir disiplin aracı olarak da kullanılmaktadır¹³²⁴. Zira kullanıcılar tarafından yapılan değerlendirmeler, yetersiz kaldıkları anda çalışanların platformdan çıkarılmasına hizmet etmektedir¹³²⁵. Örneğin *Uber*, puanı kendisi tarafından belirlenen seviyenin altına düşen sürücülerini derhal, otomatik olarak sistemden çıkarmaktadır¹³²⁶.

¹³²¹ Ales, s. 16.

¹³²² Doğan, s. 78. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 90.

¹³²³ Ingrao, s. 96-97. Prassl, 56. Tolu Yılmaz, s. 147. Yayvak Namlı, s. 130.

¹³²⁴ Kirven, s. 265.

¹³²⁵ Chaigneau/Pasquier, s. 194. Ozan Özparlak, s. 82. Dockès, Platforms, s. 12.

¹³²⁶ Ingrao, s. 98. Nitekim, Birleşik Krallık Yüksek Mahkemesi *Aslam v. Uber BV* davasında kullanıcı geri bildirimlerinin dijital platformların ortak uygulaması olduğu ve bunun çoğu zaman kullanıcılara daha yüksek puanlı ürün ve servisleri seçme imkânı vermek için tasarlandığını belirttikten sonra, *Uber* bakımından bu uygulamanın farklılık gösterdiğine, zira *Uber* uygulamasında kullanıcıların daha yüksek puanlı sürücülerini seçmek gibi bir imkânı sahip olmadıklarına, bu puanların *Uber* tarafından sürücüler üzerinde disiplin yaptırımları uygulamak amacıyla kullanılmakta olduğuna ve bu uygulamanın taraflar arasındaki bağımlılık ilişkisini ortaya koyduğuna karar vermiştir; *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)* [2021] UKSC 5 ([supremecourt.uk](https://www.supremecourt.uk/)).

Gerçekten, kullanıcı değerlendirmeleri bir yandan buna bağlı olarak kurulan “*elit kullanıcı*” gibi birtakım statülerle değerlendirme puanı daha yüksek olan çalışanlara daha yüksek ücretli veya daha nitelikli işler verilmesini sağlarken; diğer yandan çalışanların platformda kalıp kalmayacaklarını belirlemektedir. Bu nedenle, platform üzerinden daha nitelikli, daha yüksek ücretli işlere erişim sağlamak isteyen, hatta sadece platform üzerinden çalışmaya devam edebilmek isteyen çalışanlar, her gün itibar profillerindeki skoru yükseltmek için çabalamaktadır¹³²⁷. Bu itibarla, kullanıcı geri bildirimlerinin, platformlar tarafından işin görülmesi sürecinin denetimi ve gözetiminde kullanılması ve aynı zamanda bu geri bildirimlere dayanarak platformun çalışanlara birtakım yaptırımlar uygulaması, taraflar arasındaki hiyerarşik ilişkinin ve bağımlılık unsurunun bir göstergesi olarak kabul edilmelidir¹³²⁸.

3.3. Ara Değerlendirme

İş sözleşmesinin sınırlarının belirlenmesi ve işçilerin bağımsız çalışanlardan ayırt edilmesi konusunda hukukumuzda ve karşılaştırmalı hukukta başvuru olan ölçütler pek çok açıdan örtüşmektedir. Buna göre, bütün hukuk sistemlerinde işçinin işveren karşısında korunmasını haklı kılan araç olarak ekonomik bağımlılık, kişisel/hukuki bağımlılık veya her ikisi kabul edilerek, bağımlılık unsuru açık olarak tanımlanmak yerine bu unsurun tespiti yargı organlarına bırakılmıştır. Bunun gibi, bağımlılığı ortadan kaldıran ölçütler belirlenerek bağımlılık unsurunun negatif bir bakış açısıyla da ele alındığı ve sözleşmenin niteliğini belirlemede taraf iradelerinin güçlü ve zayıf rolüne değer atfedilerek sözleşmenin taraflarca ne şekilde nitelendirildiğine bakılmasının hâkim tarafından yeniden nitelendirilebileceğinin kabul edildiği görülmektedir¹³²⁹.

Bağımlılık ilişkisi, her bir iş ilişkisinde farklı biçim ve düzeyde ortaya çıktığı gibi tarihsel olarak da farklı anlamlar kazanmıştır. Başlarda ekonomik bağımlılık üzerine şekillenen bağımlılık unsuru zamanla yerini kişisel/hukuki bağımlılığa bırakmıştır. Hukukumuzda halen iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran temel unsurun kişisel/hukuki bağımlılık olduğu kabul edilmektedir. Ne var ki, bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerin iş ilişkilerine en büyük etkisi,

¹³²⁷ De Stefano, s. 7.

¹³²⁸ İsviçre öğretisinde aynı görüşte bkz. Billarant, p. 1219.

¹³²⁹ Barthélémy/Cette, s. 55.

çalışanların giderek klasik bağımlılık şemasından kopmaları yönündedir¹³³⁰. Özellikle post-endüstriyel dönemde iş ilişkilerinde kişisel/hukuki bağımlılık ilişkisi giderek daha da zayıflamakta, özellikle yüksek nitelikli işler ile çok düşük nitelikli işlerde işverenin işin görülmesi sürecindeki kontrole verdiği önem giderek azalmakta ve işveren işin sonucu ile daha çok ilgilenir hale gelmektedir¹³³¹. Bu durum ise, iş sözleşmesi ile eser sözleşmesi arasındaki sınırın bulanıklaşmasına neden olmaktadır.

Bunun gibi ekonomik bağımlılık unsuru giderek daha fazla önem kazanmakta ve hukuk sistemlerinde ekonomik bağımlılığı temel alan yarı bağımlı/işçi benzeri çalışma ilişkileri ortaya çıkmaktadır. Dijital platform tabanlı çalışma ilişkileri de bugün ekonomik bağımlılığın kişisel bağımlılığa göre tespitinin daha kolay olduğu çalışma ilişkileridir¹³³². Hatta bazı platformlar bakımından çalışanların platformla arasındaki bağımlılık ilişkisinin yalnızca ekonomik nitelikte olduğu söylenebilir. Bu sebeple, platform çalışanlarının bağımlı çalışıp çalışmadıklarının tespitinde, çalışanın gelirinin büyük bir kısmını platformdan elde edip etmediği, hizmet bedelinin platform veya kullanıcılar tarafından belirlenip belirlenmediği, çalışanın bu konuda pazarlık hakkının bulunup bulunmadığı, kullanıcılar ile doğrudan iletişim kurmasının engellenip engellenmediği, itibar profilindeki yorum ve puanların başka platformlara transfer edilip edilemediği gibi ekonomik bağımlılığa ilişkin ölçütlerin de dikkate alınması gerekmektedir¹³³³.

Öte yandan, birçok dijital iş platformunun çalışanlar üzerindeki yönetim ve denetim yetkisini bir ölçüde koruduğu da görülmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken ilk şey, söz konusu yönetim ve denetim yetkisinin geçmişteki iş ilişkilerinden farklı olarak algoritmik yönetim araçları ve kullanıcı geri bildirimleriyle kullanıldığıdır. Nitekim, AB Direktif Tasarısı'nda da platform çalışmalarında yönetim hakkının algoritmik yönetim yoluyla kullanılabileceği ve bunun iş ilişkisinin tespitinde göz önünde bulundurulması gerektiği açıkça ifade edilmiştir¹³³⁴. Algoritmik yönetim sadece dijital platform çalışanlarına özgü bir yönetim aracı değildir. Özellikle, Covid-19 pandemisi sırasında ve sonrasında artan uzaktan çalışmalarda da algoritmik

¹³³⁰ Lokiec, Droit du travail, s. 29.

¹³³¹ Supiot, 146.

¹³³² Aynı yönde bkz. Yıldız, Bağımlılık, s. 105.

¹³³³ Hukuki bağımlılığı zayıflamış, ancak ekonomik bağımlılığı yoğun olan atipik çalışma ilişkilerinin hukukumuzda özel olarak tanımlanmaması ve ekonomik bağımlılığın yeterince ele alınmamasının ileride sorunlara yol açabileceği yönünde bkz. Heper, s. 101.

¹³³⁴ De Stefano, Directive, s. 2.

yönetim araçlarına başvurulmaktadır. AB tarafından yapılan son araştırmalar da Birlik'te 72,48 milyon ila 101,05 milyon arasında çalışanın, en azından bir dereceye kadar algoritmik yönetime maruz kaldığını göstermektedir¹³³⁵. Bu durum karşısında, çalışanların stres seviyesini, iş-yaşam dengesini ve gelir istikrarını ciddi derecede etkileyen algoritmik yönetimin bağımlılık unsurunun ortaya konulmasında dikkate alınması gerekmektedir. İkinci olarak, platform çalışmalarında, bağımlılığa ilişkin klasik ölçütlerinin çalışanlarla yapılan sözleşmede kâğıt üzerinde ortadan kaldırılmasına rağmen, fiilen varlığını koruduğu gözden kaçırılmamalıdır. Çalışma saat ve sürelerinin kâğıt üstünde çalışanlar tarafından belirlenmesi, çalışanın başka platformlar üzerinden de çalışmalarına imkân tanınması bunlara örnektir.

Bağımlılık unsuru, iş ilişkilerindeki gelişim ve değişime bağlı olarak, farklı anlamlar kazanabilecek, esnek bir ölçüttür. Bu ölçüt, bugün çok sayıda platform çalışanın işçi kabul edilmesine imkân tanımaktadır. Ancak bu durum, bağımlılık unsurunun teknolojik gelişmeler ışığında yeniden yorumlanması ihtiyacını ortadan kaldırmamaktadır. Özellikle hukukumuzda da bağımlılık unsurunun göstergelerinden kabul edilen, işletme riskinin işveren tarafından üstlenilmesi, iş görme ediminin işverenin işyerinde ifa edilmesi, çalışma saat ve sürelerinin işveren tarafından belirlenmesi ile iş araç ve gereçlerinin işveren tarafından sağlanması gibi unsurlar platform çalışanların hukuki statülerinin tespitinde hatalı değerlendirmeler yapılmasına sebep olabilecek niteliktedir. Bu sebeple, olası bir uyuşmazlıkta mahkemeler tarafından platform çalışmalarında bağımlılık ilişkisinin tespitinde, algoritmik yönetim ve kullanıcı geri bildirimlerine dayanan yönetim, denetim ve disiplin uygulamalarının dikkatle incelenmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Ne var ki, Bölge Adliye Mahkemeleri tarafından çok yakın tarihte verilen *Uber* kararlarında bu unsurlara hiç değinilmediği görülmüştür. İlk kararda davacı, *Uber* bünyesinde bir yılı aşkın bir süredir sürücü olarak çalıştığını, Türkiye uygulamasında araçlarını *Uber* sistemine kaydettiren araç sahibinin kendi aracında sürücü olarak çalışamayacağını, bu sebeple sisteme kayıtlı olan her araç için bir sürücü atandığını¹³³⁶, söz konusu atama işleminin sürücülerin yapılan sınavlardan başarıyla

¹³³⁵ Commission Staff Working Document Impact Assessment Report accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to improve the working conditions in platform work in the European Union, SWD/2021/396 final, s. 21.

¹³³⁶ Esasen bu uygulama platformların işveren sayılmaktan kaçınmak için kullandıkları taktiklerden bir diğeridir. Nitekim, İspanya'da da taşımacılık platformlarında çalışanların karine olarak işçi

geçmesi ve uygun bulunmalarına bağlı olduğunu, sürücülerin uygunluklarının platform tarafından denetlendiğini, günlük 3 saati aşan fazla mesai ile hafta içinde, hafta tatillerinde, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırıldığını iddia ederek; birtakım işçilik alacaklarının faiziyle davalıdan tahsilini istemiştir. Davalı *Uber* ise diğer ülkelerde hakkında açılan davalarda olduğu gibi kendisinin yalnızca bir aracı olduğunu ileri sürmüştür.

İlk derece mahkemesi, davacının davalı işverenin emir ve talimatlarına bağlı olarak belirlenen ücret karşılığında ve işverenin denetim ve gözetimi altında çalışma yapmadığı, çalışma saatlerini kendisinin belirlediği, sigorta primlerini kendisinin yatırdığı, yıllık izin hususunun kendi inisiyatifinde olduğu, çalışmaması nedeni ile gelir elde edememesi durumunda davalının herhangi bir riskinin olmadığı, kullanılan aracın günlük olağan giderleri ile trafik cezalarının davacı tarafından karşılandığı, bu yönü ile de riskin davacının üzerinde olduğu, davacının ücret, çalışma saatleri, çalışma şekli bakımından işverene bağımlı olmadığı gerekçesiyle taraflar arasında bir iş sözleşmesinin bulunmadığına karar vermiştir. İstanbul BAM 50. Hukuk Dairesi ise *“İlk Derece Mahkemesi kararının Dairemizce de benimsenmiş maddi deliller ve hukuksal gerekçelere dayandığı anlaşılmakla, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile incelenen İlk Derece Mahkemesi kararında yazılı gerekçelere göre, uyuşmazlığın giderilmesinde iş mahkemesinin görevli olmadığı, davacı vekilinin yerinde bulunmayan istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmesi gerektiği”* şeklindeki bir paragraflık gerekçesiyle, istinaf başvurusunu reddetmiştir¹³³⁷. İkinci kararda da bu kez iki yıla yakın bir süre çalışan bir sürücü işçilik alacaklarını talep etmiş, bu kararda ise İstanbul BAM 28. Hukuk Dairesi, *“İlk Derece Mahkemesinin objektif, mantıksal ve hayatın olağan akışına uygun, dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitlerine ve uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile İlk Derece Mahkemesi kararında yazılı gerekçelere göre”* davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar vermiştir¹³³⁸.

sayılacaklarının düzenlenmesinden sonra bazı platformlar, bağımsız çalışanlarla yaptıkları sözleşmeleri feshederek kuryelerini alt işverenlerden temin etmeye başlamışlardır. Ezer, s. 810-811. Hießl, s. 20.

¹³³⁷ İstanbul BAM 50HD, T.20.04.2022, E. 2022/934, K. 2022/701 (Özel Arşiv).

¹³³⁸ İstanbul BAM 28HD, T. 02.06.2022, E. 2022/1008, K. 2022/1818. Aynı yönde, İstanbul BAM 25HD, T. 19.07.2022, E. 2022/984, K. 2022/1408 (Özel Arşiv).

Görüldüğü üzere, ne ilk derece mahkemesi ne de istinaf mahkemesi kararlarında, karşılaştırmalı hukukta yer verdiğimiz kararlarda sayfalarca incelenen algoritmik yönetime, işi reddetme hakkı ve platformun disiplin yetkisine, çalışanın platform tarafından sunulan güzargâhı kullanıp kullanmamakta serbest olup olmadığına, azalan komisyon uygulamaları nedeniyle çalışanların kâğıt üstünde serbest olsalar dahi fiilen platform üzerinden çalışmaya sevk edilip edilmediklerine, müşterilerle doğrudan iletişim kurmalarının yasaklanıp yasaklanmadığına dair bir değerlendirme vardır. Bu yönüyle kararların taraflar arasındaki gerçek hukuki ilişkiyi neredeyse hiç ele almadığını üzülerik ifade etmek isteriz. Üstelik kararlarda yer verilen, davacının sigorta primlerini ve trafik cezalarını kendisinin ödeyip ödemediğine ilişkin ölçütlerin bir ilişkinin iş ilişkisi olup olmadığının tespitinde dikkate alınmaması gerektiği, bunların çalışmanın bağımsız olmasının bir sonucu olduğu kanaatindeyiz¹³³⁹.

Son olarak, karşılaştırmalı hukukta verilen yargı kararlarının içtihadın teknolojiye ayak uydurmadaki yetkinliğini göstermek bakımından son derece önemli olduğunu düşünsek de platform çalışanlarının hukuki güvenceye kavuşturulması yükünün tek başına yargının sırtına yüklenmemesi gerektiği kanısındayız. Zira bağımlılık unsurunun sınırlarının belirlenmesi hukuki bir anlam taşıdığı kadar, bir ülkenin ekonomik ve sosyal politikalarıyla da doğrudan ilgilidir¹³⁴⁰. Bu nedenle, bu unsurun sınırlarının tespit edilmesinde, platform çalışanlarının hukuki statüsünün belirlenmesinde ve bu çalışma ilişkisinin hukuki güvenceye kavuşturulmasında kanun koyucuya da iş düşmektedir. Hatta, kimileri sınır ötesi nitelik taşıyan bu platformların hukuki bir zemine oturtulması için, uluslararası ya da çok uluslu kuruluşların da düzenleyici kurallar getirmesine ihtiyaç duyulmaktadır¹³⁴¹. Bu nedenle çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde platform çalışmalarının Türk hukukunda düzenlenmesine ilişkin önerilerimize ayrıca yer verilecektir¹³⁴².

¹³³⁹ Aynı görüşte bkz. Baycık, Değerlendirme, s. 19.

¹³⁴⁰ Erol, Bağımlılık, s. 104.

¹³⁴¹ Aynı görüşte bkz. Yıldız, Platform, s. 30.

¹³⁴² Bu konuda bkz. 2. Bölüm, 7.

4. PLATFORM ÇALIŞANLARININ İŞÇİ KABUL EDİLMELERİ HALİNDE İŞ SÖZLEŞMESİNİN TABİ OLACAĞI KANUN

4.1. Platform Üzerinden Yürütülen Faaliyetin Konusu Bakımından

Taraflar arasındaki hukuki ilişkinin iş sözleşmesine dayanması, onun her zaman İş Kanunu'na tabi olacağı anlamına gelmemektedir. Zira mevzuatımızda iş sözleşmeleri, 4857 sayılı İş Kanunu¹³⁴³, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (Basın İş Kanunu)¹³⁴⁴, 854 sayılı Deniz İş Kanunu¹³⁴⁵ ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olup; her bir kanunun uygulama alanı birbirinden farklıdır. Platform üzerinden çalışan bir işçi de yürüttüğü faaliyetin konusuna göre, İş Kanunu kapsamında olabileceği gibi, iş sözleşmesini düzenleyen diğer kanunlardan birinin kapsamında da yer alabilecektir.

Uygulamada iş ilişkilerinin en çok tabi olduğu kanun olan İşK, bu Kanunun 4. maddesinde sayılan istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri, işveren vekilleri ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanmaktadır¹³⁴⁶. Deniz İş Kanunu¹³⁴⁷ ve Basın İş Kanunu'nda¹³⁴⁸ ise İşK'daki yaklaşımdan farklı olarak bu kanunların uygulanacağı durumlar özel olarak düzenlenmiştir. Öte yandan, İşK m. 4/I(a) hükmünde deniz taşıma işleri istisna edildiği

¹³⁴³ RG, T. 10.06.2003, S. 25134.

¹³⁴⁴ RG, T. 20.06.1952, S. 8140.

¹³⁴⁵ RG, T. 29.04.1967, S. 12586.

¹³⁴⁶ Faaliyetin konusu bakımından deniz ve hava taşıma işleri, tarım ve orman işleri, aile ekonomisi içindeki tarımla ilgili yapı işleri, el sanatı işleri ile ev hizmetleri hakkında İş Kanunu uygulanmamaktadır. Kişi ve yer bakımından ise, çıraklar, profesyonel sporcular ve rehabilite edilenler; işyeri bakımından ise üç kişinin çalıştığı esnaf ve sanatkâr işyerleri İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalmaktadır. Bu konuda bkz. Süzek, s. 219 vd. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 152 vd. Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 55 vd. Ekmekçi/Yiğit, s. 6 vd. Senyen-Kaplan, s. 77. Güven/Aydın s. 48. Ercan Uzun, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Ev Hizmetlerinde Çalışanlar**, Adalet Yayınevi, Ankara 2021, s. 58.

¹³⁴⁷ Deniz İş Kanunu m. 1 uyarınca bu Kanun, deniz, göl ve akarsularda Türk bayrağı taşıyan ve yüz veya daha fazla grastonilatoluk gemilerde iş sözleşmesiyle çalışan gemi adamları ile bunların işverenler hakkında uygulanmaktadır. Bunun gibi, bir işverene ait gemilerin grastonilatoları toplamının yüz veya daha fazla olması ya da işverenin beş veya daha fazla gemi adamı çalıştırması halinde de taraflar arasındaki ilişki Deniz İş Kanunu'na tabidir.

¹³⁴⁸ Basın İş Kanunu, Türkiye'de yayınlanan gazete ve dergilerde, haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işinde çalışan kişiler (gazeteciler) hakkında uygulanmaktadır. Fikir ve sanat işleri kapsamına, haber ve köşe yazarlığı yanında, yazı işleri müdürlüğü ve editörlük, muhabirlik, kameramanlık, spikerlik, çevirmenlik, fotoğrafçılık, ressamlık ve karikatüristlik gibi faaliyetler girmektedir. Bu konudaki kararlar için bkz. Y9HD, T. 29.02.2016, E. 2016/5075, K. 2016/4168; Şahin Çil, **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları)**, B. 8, Yetkin Yayınları, Ankara 2021, s. 1519. Y9HD, T. 01.07.2020, E. 2016/20501, K. 2020/6789; Çil, s. 1520. Y9HD, T. 26.03.2019, E. 2015/36605, K. 2019/6799; Çil, s. 1518. Sadece basılı yayınlar değil, internet haber siteleri de gazete ve dergi kavramına dahildir. Y9HD, T. 26.03.2019, E. 2015/36605, K. 2019/6799; Çil, s. 1518.

halde, gazeteciler bakımından açıkça bir istisna öngörülmemiştir. Bununla birlikte, gazeteciler ile işverenleri arasındaki ilişki, Basın İş Kanunu'nda özel olarak düzenlendiğinden ve bu ilişkiye uygulanacak İş Kanunu hükümleri istisnai olarak sayıldığından, bu ilişkiye İş Kanunu'nun uygulanmayacağı kabul edilmektedir¹³⁴⁹. İş kanunları karşısında genel kanun niteliğinde olan Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri ise, İşK m. 4'te sayılan ve Deniz İş Kanunu ile Basın İş Kanunu'nun kapsamında yer almayan işlerde ve niteliğine uygun düştüğü ölçüde iş kanunlarında boşluk bulunan hallerde uygulanmaktadır¹³⁵⁰.

Dolayısıyla, bir platform işçisinin hangi kanunun uygulama alanına girdiği, platform üzerinden yürütülen faaliyete göre değişiklik gösterebilecektir. Örneğin, platform üzerinden temizlik işi ifa eden kişiler işçi sayılsalar dahi, ev hizmeti yerine getirdiklerinden İşK'ya tabi olmayacaklardır (İşK m. 4). Aynı durum, platform üzerinden, aşçılık, uşaklık gibi işler yerine getiren kişiler için de geçerlidir¹³⁵¹. Bununla birlikte, işçi tarafından görülen baskın nitelikteki işin ev hizmeti dışında bir iş olması veya işçinin yerine getirdiği işin bir uzmanlık gerektirmesi halinde taraflar arasındaki ilişkinin İşK'ya tabi olacağı kabul edilmelidir¹³⁵². Bu sebeple, platformlar üzerinden de yürütülen ve belli bir uzmanlığı gerektiren hasta bakıcılık, çocuk bakıcılığı, özel ders gibi işler İş Kanunu kapsamındadır¹³⁵³. Bu kişilerin, arızı olarak ev işlerinde de ev sahibine yardım etmeleri, onların ev hizmetlerinde çalıştıkları

¹³⁴⁹ Süzek, s. 229. Ekmekçi/Yiğit, s. 6.

¹³⁵⁰ Süzek, s. 231. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 316. Nurşen Caniklioğlu, "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi", **Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri**, İstanbul 2012, s. 79.

¹³⁵¹ Y13HD, T. 18.02.2020, E. 2017/6796, K. 2020/2359, Çil, s. 96-97. Bununla birlikte Yüksek Mahkeme şirketin yönetim kurulu başkanının evinde özel aşçı olarak çalışan bir kişinin İş Kanunu'na tabi olduğuna karar vermiştir. Y9HD, T. 15.11.2016, E. 2016/30168, K. 2016/20156; Baycık, Değerlendirme, s. 57. Özel aşçının nitelikli bir iş ifa etmesi nedeniyle, İş Kanunu kapsamında değerlendirilmesi gerektiği görüşünde bkz. Uzun, s. 45.

¹³⁵² Melda Sur, "İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019, s. 17. Uzun, s. 59.

¹³⁵³ Uzun, s. 45-48. "Ev hizmetlerinde aşçı, uşak, temizlikçi gibi işlerde çalışan işçi ile ev sahibi işveren arasındaki uyumsuzluğun iş mahkemesi yerine genel mahkemelerde çözümlenmesi gerekir. 4857 Sayılı Kanun kapsamı dışında bırakılan bu hizmetleri gören kimselerle bunları çalıştıranlar arasındaki hukuki ilişkilerde Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesine dair hükümleri uygulanır. Aile bireylerini evden alarak alışverişe, şehir içinde gezmeye götüren, boş zamanında ev ve eklentilerinde zamanını geçiren şoföründe ev hizmeti yaptığı ve İş Kanunu kapsamında olmadığı kabul edilmelidir. Buna karşın evde hastaya bakan hemşire ve çocuk eğitici İş Kanunu kapsamında değerlendirilmelidir." Y22HD, T. 26.01.2017, E. 2016/30630, K. 2017/1090 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası). Aynı yönde bkz. Y9HD, T. 24.06.2020, E. 2016/18218, K. 2020/6372. Y22HD, T. 17.09.2019, E. 2019/5863, K. 2019/16575; Çil, s. 91.

anlamına gelmemektedir¹³⁵⁴. Bunun gibi Yargıtay, hayvan bakıcılığı ve bahçıvanlığın da ev hizmeti olmadığı görüşündedir¹³⁵⁵. Kanımızca da ev hizmetlerine ilişkin istisnanın dar yorumlanması ve bir ev içinde görülmeyen bahçıvanlık ve hayvan bakımının İşK'ya tabi olması gerekmektedir. Burada hayvan bakımı sadece büyükbaş hayvanların bakımı olarak anlaşılmamalı, platformlar üzerinden gerçekleştirilen köpek gezdirme işinin de ev hizmeti niteliğinde olmadığı kabul edilmelidir. Taşıma ve teslimat faaliyeti yürüten sürücüler ile moto-kuryeler de m. 4'te sayılan istisnalar arasında sayılmadıklarından İşK'ya tabidir. Bu itibarla, işçi sayılmaları halinde bu kişiler hakkında İşK uygulanacak, bu Kanunda boşluk bulunan hallerde ise niteliğine uygun düştüğü ölçüde TBK'nın hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri ile genel hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

4.2. Platform Üzerinden Yürütülen Faaliyetin Süresi Bakımından

Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere, süreksiz iş adı verilmekte ve İşK m. 10 hükmü uyarınca söz konusu işlere bu Kanunun birçok maddesinin uygulanmayacağı kabul edilmektedir¹³⁵⁶. Süreksiz işlere, bu maddelerde düzenlenen konularda TBK hükümleri uygulanmaktadır. Platform üzerinden düzenli olarak çalışmayan, otuz iş gününden kısa süreli süreksiz bir iş ifa eden bir işçi ile platform arasındaki sözleşme de süreksiz iş sözleşmesi niteliği taşıyacaktır. Örneğin, web tabanlı bir platform üzerinden otuz iş gününden kısa bir süre boyunca ürün etiketleme işi ifa eden bir işçinin bu faaliyeti süreksiz iş olarak değerlendirileceğinden, taraflar arasındaki ilişkiye İşK'nın bazı hükümleri uygulanmayacaktır.

Bununla birlikte kanımızca, platform üzerinden sürekli olarak otuz iş gününden kısa süreli işlerin ifa edilmesi halinde bu ilişkinin süreksiz iş olarak

¹³⁵⁴ Y9HD, T. 31.05.2018, E. 2016/20014, K. 2018/12288; Çil, s. 98. Evde herhangi bir uzmanlık ve eğitimi olmadan ev işlerine de yardım ediliyor olmanın ev hizmeti kapsamında kabul edilmesi gerektiği, ILO sözleşmeleri ve SGK tarafından kabul edilen tanımın da bu yorumu gerektirdiği görüşünde bkz. Alp, Değerlendirme, s. 20.

¹³⁵⁵ HGK, T. 27.06.2018, E. 2015/9-3384, K. 2018/1281; Çil, s. 92. Aynı yönde, Y9HD, T. 12.04.2016, E. 2016/5849, K. 2016/9149 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası). Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre de bahçıvanlığın kapsamlı bir eğitimi gerektirmesi ve bahçe işlerinin evin gündelik ihtiyacından ziyade estetik amaçlı ve evi güzelleştirmek adına yürütülen işler olması nedeniyle ev hizmeti olarak değerlendirilmemesi gerekmektedir. Ancak bir kişi diğer ev hizmetleri yanında, çalışma süresinin küçük bir kısmında bahçe işleriyle ilgileniyor ise, yürütülen iş ev hizmeti olarak kabul edilmelidir. Uzun, s. 41-42.

¹³⁵⁶ Bunlar, İş Kanunu'nun 3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75 ve geçici 6. maddeleridir.

değerlendirilmemesi gerekir¹³⁵⁷. Bu halde işverenin platform ve kullanıcı olmasına göre ikili bir ayırım yapılmalı, işverenin platform olduğu durumda, çalışanın aynı platform üzerinden sürekli olarak kısa süreli işler ifa etmesi halinde bu ilişki sürekli iş sözleşmesi olarak değerlendirilmelidir. Buna karşılık, iş sözleşmesinin kullanıcıyla kurulduğu ihtimalde, süreklilik her bir kullanıcı bakımından ayrı ayrı ele alınmalıdır.

5. PLATFORM ÇALIŞANLARININ İŞÇİ KABUL EDİLMELERİ HALİNDE İŞVERENİN BELİRLENMESİ

İş Kanunu m. 2 uyarınca işveren, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır. Bu tanım uyarınca, işveren bir gerçek kişi olabileceği gibi, bir tüzel kişi, örneğin bir ticaret şirketi veya tüzel kişiliği olmayan bir kurum, örneğin bir bakanlık veya adi şirket de olabilmektedir¹³⁵⁸. Bir iş ilişkisinde işverenin kim olduğu kural olarak yapılan işin sonuçlarından kimin yararlandığı, işveren yetkilerini kimin kullandığı, işin kapsamını ve ücretini kimin belirlediğine bakılarak belirlenmektedir¹³⁵⁹.

İşveren, işin görülmesini isteme hakkına ve işçiye en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olan kişidir¹³⁶⁰. Bununla birlikte, çeşitli durumlarda iş görme ediminin alacaklısı olan kişi (soyut işveren) ile en üst düzeyde talimat verme yetkisini kullanan kişi (somut işveren) farklı olabilmektedir¹³⁶¹. Bir kişinin somut işveren olup olmadığı, işletmenin yönetimini sağlama ve karar verme iktidarına sahip olup

¹³⁵⁷ Öğretide bu konu çağrı üzerine çalışmaya ilişkin hükümlerin süresiz işlere uygulanmasının mümkün olup olmadığı boyutuyla tartışılmıştır. Zira süresiz işlerde İŞK m. 10 uyarınca İŞK m. 14 uygulanmamaktadır. Bu sebeple, bu işler açısından çağrı üzerine çalışma hükümlerine başvurulabilmesi mümkün değildir. Mustafa Kılıçoğlu, **İŞ HUKUKUNDA ESNEKLİK**, Bilge Yayınevi, Ankara 2021, s. 77. Ulaş Baysal, “Türk ve Alman Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma”, **TÜHİS İŞ HUKUKU VE İKTİSAT DERGİSİ**, C. 24 S. 1-2, Şubat - Mayıs 2012, s. 93. Ancak öğretide bir görüş tarafından süresiz işlerle ilgili olarak sık sık tekrarlanan iş sözleşmelerinin söz konusu olması halinde bu çalışmanın çağrı üzerine çalışma olarak değerlendirilmesinin mümkün olduğu ifade edilmektedir. Yazar bu görüşünü Alman Federal İş Mahkemesi’nin verdiği bir karara dayandırmaktadır. Kararda Federal İş Mahkemesi, ihtiyaç nedeniyle sık sık tekrarlanan belirli süreli iş sözleşmelerinin, asıl olarak çağrı üzerine çalışmanın yapıldığı belirsiz süreli bir iş sözleşmesi olduğu ve çağrı üzerine çalışmaya ilişkin düzenlemelerin olayda uygulanması gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Baysal, Çağrı Üzerine Çalışma, s. 93. Karar için bkz. BAG, 20.10.1993, 7 AZR 657/92.

¹³⁵⁸ Süzek, 148. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 93. Ekmekçi/Yiğit, s. 36. Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 41. Senyen-Kaplan, s. 54. Güven/Aydın, s. 66. Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s.31. Sümer, s. 16. Engin, s. 32.

¹³⁵⁹ Güzel, s. 17.

¹³⁶⁰ Engin, s. 116.

¹³⁶¹ Buna örnek olarak, soyut işverenin sınırlı ehliyetli olması durumunda emir ve talimat verme yetkisinin yasal temsilcisinde olması, soyut işverenin iflası halinde bu yetkinin iflas idaresi tarafından kullanılması veya tüzel kişilerde emir ve talimat verme yetkisinin tüzel kişinin organı tarafından kullanılması gibi durumlar verilebilir. Bu konuda detaylı bir inceleme için bkz. Engin, s. 118-151.

olmadığına göre belirlenmektedir. Yönetimi sağlamak işletmenin genel politikasını belirleme iktidarına sahip olmayı ifade ederken; karar verme iktidarı işletmenin yönetimine ilişkin kararlarda kimseden emir ve talimat almamak anlamına gelmektedir¹³⁶².

Platform tabanlı iş ilişkisinin üç taraflı yapısı ise işverenin belirlenmesi noktasında birtakım sorunlara neden olmaktadır. Zira platform tabanlı çalışmalarda işveren statüsünden doğan yönetim hakkı, çoğu durumda platform ve kullanıcılar arasında paylaşılmaktadır. Diğer bir ifadeyle, işçi kendisine talimat verme yetkisini haiz birden çok kişiyle karşı karşıya kalmaktadır. İş ilişkisinin iki kişi arasındaki ilişkiyi aştığı bu gibi durumlarda, işverenin kim olduğunun belirlenmesi hem önem hem de güçlük arz etmektedir¹³⁶³.

5.1. Platform Çalışmalarında Birlikte İşverenlik Kurumunun Uygulanabilirliği

Platform tabanlı çalışma ilişkisi, hukukumuzda ve diğer pek çok hukuk sisteminde işçinin tek bir işverene karşı iş görme borcunu ifa ettiği iki taraflı bir sözleşme olan iş sözleşmesine yeni bir boyut kazandırmıştır. Zira platform tabanlı çalışma ilişkisi, geleneksel iş ilişkisinden farklı olarak, platform, çalışan ve kullanıcı arasında üçlü bir ilişki kurmakta ve bu üçlü ilişki içinde bazen iş karşılığı ödenecek ücretin, bazen işin ifa süresinin ve kapsamının belirlenmesi kullanıcılara bırakılabilmektedir. Diğer bir ifadeyle, platform tabanlı çalışmalarda alışageldiğimiz iş ilişkisinin dışına çıkılmakta ve geleneksel olarak işveren tarafından kullanılan birtakım yetkiler platform ile kullanıcılar arasında paylaşılmaktadır¹³⁶⁴. Örneğin, bazı web tabanlı platformlarda, çalışanların görecekleri işler, işin ifa zamanı ile ücret kullanıcılar tarafından belirlenmekte; ancak işin görülmesi sırasında çalışanların denetimi platform tarafından algoritmik kontrol araçlarıyla yapılmaktadır. Bu gibi durumlarda işverenin kim olduğunu belirlemek zor olmaktadır. Nitekim, hukukumuzda da üçlü iş ilişkisi örneği olan geçici iş ilişkisi ve alt işverenlik uygulamalarına ilişkin uyuşmazlıklar bugün mahkemeleri en çok meşgul eden konulardandır¹³⁶⁵.

¹³⁶² Engin, s. 121.

¹³⁶³ Engin, s. 31.

¹³⁶⁴ Prassl, s. 100.

¹³⁶⁵ Ozan Özparlak, s. 75.

Bu konuda ileri sürülen bir öneri, işveren statüsünden doğan yükümlülüklerden kimin sorumlu olacağının her bir platformun kendine özgü yapısına göre cevaplanarak, genel bir hukuk kuralı olarak yetki kimdeyse sorumluluğun da onda olduğunun kabul edilmesi yönündedir. Buna göre, bir istihdam ilişkisinde işçi üzerinde uygulanan kontrol unsurunun analizi yerine, işverenin tipik işlevlerinin kim tarafından ve ne ölçüde üstlenildiğine bakılmalı, örneğin platform üzerinden görülen işin ücreti kullanıcı tarafından belirleniyorsa, bunu asgari ücretin üstünde tutmanın da kullanıcının yükümlülüğü olduğu kabul edilmelidir¹³⁶⁶.

Bir diğer öneri ise işveren statüsünden doğan yetkilerin birden fazla kişi tarafından paylaşıldığı dijital iş platformlarında bu yetkileri kullanan kişileri birlikte işveren saymak yönündedir. Bu kapsamda, örneğin AMT platformunda, platform üzerinden hizmet talep eden kullanıcılar ile *Amazon* birlikte işveren kabul edilerek, iş hukukundan doğan yükümlülüklerden müteselsilen sorumlu tutulabileceklerdir. Zira çalışanların hangi ülkede ikamet ettikleri ve hangi ülkenin hukukuna tabi oldukları gibi pek çok kilit bilgi *Amazon*'un elinde bulunmakta ve platform kullanıcı sözleşmeleriyle çalışanların hak ve yükümlülüklerini tek taraflı olarak belirlemektedir. Buna karşılık, her bir kullanıcı görülmesini istediği işin çerçevesini ve karşılığında ödenecek ücreti belirleme yetkisine sahip olduğundan, işveren yetkilerini aralarında paylaşan bu kişilerin birlikte işveren sayılmaları gerekmektedir¹³⁶⁷.

Hukukumuzda birlikte işverenlik, işçi tarafı aynı olan, işveren tarafında ise birden fazla işverenin yer aldığı, bu işverenlerin işçiyi birbirini tamamlayan ve bir bütün oluşturan tek bir iş sözleşmesiyle istihdam ettikleri durumları ifade etmektedir¹³⁶⁸. Bu ilişkide birlikte işverenlerin her birinin işçiye emir ve talimat verme

¹³⁶⁶ Ratti, s. 487.

¹³⁶⁷ Felstiner, s. 187-188. Cherry/Aloisi, s. 323. Ratti, s. 486. Amerikan hukukunda da son yıllarda, iki veya daha fazla işverenin, istihdamın temel hüküm ve koşullarını belirleme yetkisini paylaşması veya bunları birlikte belirlemesi halinde birlikte işveren sayılacakları kabul edilmektedir. Ratti, s. 487.

¹³⁶⁸ Engin, s. 214. Doğan, s. 309-310. Gaye Baycık, “İşverenin Tespitinde Birlikte İstihdam ve Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması Kurumları”, **İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri Kararları Değerlendirme Toplantısı**, İNTES, s. 17. Baycık, Değerlendirme, s. 77. Berna Öztürk, **İşçinin Talimatlara Uyuma Borcu**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 92. Sedef Koç, “İş Hukukunda Birlikte İstihdam”, **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 8, S. 107-108, s. 178. Aybüke Karaca Yağcı, **Bireysel İş Hukukunda Şirketler Topluluğu**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022, s. 113. Birlikte işverenlik kavramıyla, bağımlılık unsurundaki değişimden dolayı ortaya çıkan yanlış vasıflandırmaların önüne geçilmesi ve işverenlerin işveren yükümlülüklerinden kaçınmasının engellenmesinin hedeflendiği görüşünde bkz. Erol, Bağımlılık, s. 117. Birlikte işverenlik, organik bağ ve tüzel kişilik perdesinin kaldırılmasından farklı bir kavramdır. İlk olarak, birlikte işverenlik her ne kadar daha çok şirket grupları içinde ortaya çıkmakta ise de bu ilişkinin kurulması için birlikte işverenlerin aynı şirket grubu içinde yer alması zorunlu değildir. Nuri

hakkı vardır¹³⁶⁹. Öğretide hâkim görüş tarafından birlikte işverenliğin, işverenlerin başlangıçta işçiyle tek bir iş sözleşmesi yapmalarıyla kurulabileceği gibi, işverenlerden birinin sonradan iş sözleşmesine katılması veya işverenlerin işçiyle yaptıkları iş sözleşmelerinin ayrı ayrı kısmi süreli iş sözleşmeleri olarak değerlendirilmesinin mümkün olmaması biçiminde de karşımıza çıkabileceği, ancak her durumda bu kişilerin birlikte işveren sayılmaları için işçiyle aralarında bir iş sözleşmesi bulunması gerektiği kabul edilmektedir¹³⁷⁰.

Öğretide ileri sürülen diğer bir görüşe göre, işçi ile işveren arasında iş sözleşmesinin bulunduğu, ancak aralarında iş sözleşmesi olmasa da üçüncü bir kişinin daha işçi üzerinde işveren yetkilerini kullandığı durumlarda da birlikte işverenlikten söz edilebilecektir¹³⁷¹. Bu görüşe göre, iş hukukunun sosyal koruma amacına ve hakkaniyete uygun olarak, birlikte işverenlik kurumunun, birden fazla işverenin iş sözleşmesiyle işçi istihdam ettikleri durumlardan daha geniş düşünülmesi gerekmektedir. Bu itibarla, işçi ile arasında bir iş sözleşmesi olmasa bile, işçilere karşı

Çelik, “Grup Şirketlerinde İşçilerden Bir Kısımın Aynı Anda Birden Fazla İşverene Hizmet Vermesinden Doğan Sorun”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.15, Özel Sayı, 2013, s. 26. Baycık, Birlikte İstihdam, s. 17. Kübra Doğan Yenisey, “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2018, s. 426. Karaca Yağcı, s. 116. Önemli olan aynı grup içinde yer alma değil, birlikte işverenlerin işçi ile olan ilişkilerini ayrı ayrı değerlendirebilme olanağını ortadan kaldıracak şekilde işçi ile hukuki bir bağlantı içinde olmalarıdır. İkinci olarak, birlikte işverenlik, işveren yükümlülüklerinden kaçınma amacı taşımayan, hukuka uygun bir işlemdir. Birlikte istihdamın varlığı için, işverenler arasında organik bağın bulunması ve/veya tüzel kişilik kurma hakkının kötüye kullanılması aranmaz. Ancak işverenler uygulamada iş hukukundan doğan yükümlülüklerden kaçınmak için bu işçileri farklı tüzel kişilikler altında istihdam etme yoluna gidebilmektedir. Bu durum için geliştirilen teori ise tüzel kişilik perdesinin kaldırılması teorisidir. Karaca Yağcı, s. 69 vd., 111, 123. Organik bağ ise, tüzel kişilik perdesinin kaldırılmasından daha geniş bir anlama sahiptir. Zira şirketler arasında organik bağ tespit edilse dahi tüzel kişilik perdesinin aralanması için, tüzel kişilik kurumunun alacaklıdan mal kaçırmak ve onu zarara uğratmak amacıyla kullanılmış olduğunun ispatlanması gerekir. YHGK, T. 22.09.2021, E. 2017/22-3109, K. 2021/1075 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası). Mehtap Yücel Bodur, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Birlikte İşverenlik**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018, s. 83-88, 293-299. Nurşen Caniklioğlu, “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019, s. 214. Karaca Yağcı, s. 100, 111. Organik bağ ifadesini, tüzel kişilik hakkının dürüstlük kuralına aykırı kullanılmasıyla eş anlamlı olarak kullanan görüş için bkz. Baycık, Birlikte İstihdam, s. 20. Baycık, Değerlendirme, s. 74. Doğan Yenisey, Değerlendirme, s. 421. Gaye Burcu Yıldız, “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2017, s. 59.

¹³⁶⁹ Doğan Yenisey, Değerlendirme, s. 429.

¹³⁷⁰ Çelik, s. 26. Baycık, Birlikte İstihdam, s. 17. Öztürk, s. 92. Karaca Yağcı, s. 117-118.

¹³⁷¹ Yücel Bodur, s. 71. Yargıtay da okul aile birliği kararlarında, MEB’i, işçi ile arasında bir iş sözleşmesi bulunmaması ve iş sözleşmesinin okul aile birliği ile işçi arasında yapılmış olmasına rağmen, okul aile birliğiyle birlikte işveren saymaktadır. Y9HD, T. 17.12.2020, E. 2016/34682, K. 2020/19103 Y9HD, T. 02.10.2014, E. 2014/19986, K. 2014/29032. Y9HD, T. 16.06.2011, E. 2009/17463, K. 2011/18256 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası). Aksi görüşte bkz. Koç, s. 184.

işveren vekili gibi temsilen değil, fakat doğrudan işveren gibi davranan, emir ve talimat veren, yönetim hakkını kullanan ve işçinin iş görme ediminden yararlanan kişilerin de iş sözleşmesinin tarafı olan işveren yanında birlikte işveren kabul edilmeleri gerekmektedir¹³⁷². Esasen bu durum yönetim yetkilerinin kullanıcı ve platform arasında paylaştırıldığı platform tabanlı çalışma ilişkileriyle örtüşmektedir. Bu görüş benimsendiği takdirde, kullanıcı ve çalışan arasında bir sözleşme ilişkisi olmadığı halde kullanıcıların da platformla birlikte işveren sayılması mümkün olabilecektir.

5.2. Franchise Sözleşmesiyle İşletilen Platformlarda Birlikte İşverenlik

Ülkemizde bazı teslimat platformları franchise sözleşmeleri ile faaliyetlerini yürütmekte ve bu ilişkide platform ile franchise alanın birlikte işveren sayılmalarının mümkün olup olmadığının incelenmesi gerekmektedir. Bu modelde, yönetim yetkilerinin platform ve kullanıcılar arasında paylaşılmasından farklı bir durum söz konusudur. Zira bu tür platformlarda, platform franchise veren olarak hareket etmekte, her bir depo franchise alan tarafından yönetilmekte, çalışanlar belli bir depoda veya birden fazla depoda çalışabilmekte ve yukarıda yer verdiğimiz üç taraflı ilişki bu kez platform, franchise alan ve çalışan arasında kurulmaktadır.

Mevzuatımızda açıkça düzenlenmemiş olan franchise sözleşmesi, gelişmiş bir üretim, işletme ve pazarlama sistemine sahip olan franchise veren ile bu sistemden yararlanan franchise alan arasında kurulmakta ve bu sözleşmede franchise veren, kendisine ait işletme, üretim ve pazarlama sistemini oluşturan fikri ve sınai unsurlar üzerinde franchise alana bir kullanma hakkı tanıyarak, onu kendi işletme organizasyonuna dahil etmeyi ve desteklemeyi; franchise alan ise bu sisteme dahil çeşitli mal veya hizmetlerin sürümünü sistemin kuralları doğrultusunda kendi nam ve hesabına yapmayı ve bunun karşılığında franchise verene belli bir ücret ödemeyi üstlenmektedir¹³⁷³. Bu ilişkide franchise alan, kendi nam ve hesabına çalışan bağımsız

¹³⁷² Yücel Bodur, s. 88-89. Yazar bu ilişkinin hukuki dayanağının ne olabileceğini fiili sözleşme ilişkileri, haksız fiil, edimden bağımsız borç ilişkisi, üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşme, amaçsal genişletme, *contra legem* hukuk yaratma, gerçek bilinçsiz boşluk teorileri ışığında incelemiştir. Yazara göre, üçüncü bir kişinin işçiyle arasında iş sözleşmesi bulunmamasına rağmen işveren gibi davrandığı durumlarda birlikte işveren sayılıp sayılmayacağı konusunda kanunda boşluk vardır. Bu boşluk hâkim tarafından karşılaştırmalı hukuk sistemleri de dikkate alınarak, bu kişinin birlikte işveren sayılacağı biçiminde doldurulmalıdır. Bu halde, işçi ödenmeyen işçilik alacaklarını iş sözleşmesinin tarafı olmayan işverenden tazminat olarak isteyebilecektir. Ancak olması gereken hukuk bakımından birlikte işverenliğin kanunda düzenlenmesi gerekmektedir. Bu konuda bkz. Yücel Bodur, s. 96-128.

¹³⁷³ Osman Berat Gürzumar, **Franchise Sözleşmeleri ve Bu Sözleşmelerin Temelini Oluşturan “Sistem”lerin Hukukun Korunması**, Beta Yayıncılık, İstanbul 1995, s. 10. Çiğdem Kırca, **Franchise**

bir işletmecidir¹³⁷⁴. Ancak franchise veren tarafından kurulan sistemle yeknasak biçimde hareket ettiğinden, müşteriler tarafından franchise verenle aynı imaj birliği içinde, onun bir şubesi gibi görülmektedir¹³⁷⁵.

Franchise sözleşmesinde franchise verenin talimat verme hakkı, üretim, işletme ve pazarlama sistemi ile bu sistem içinde sürümü arttırma yollarıyla sınırlıdır¹³⁷⁶. Franchise verenin, franchise alanın bağımsızlığını ve yönetim hakkını ortadan kaldıran, işletmenin yönetimine ilişkin somut talimatlar verme yetkisi bulunmamaktadır¹³⁷⁷. Franchise verenin, franchise alanın işletmesel karar alma özgürlüğünü ortadan kaldıran, franchise sisteminin korunması için gerekli olmayan talimatları geçersiz kabul edilmekte ve bu talimatlara uyulmaması nedeniyle sözleşmenin feshi mümkün olmamaktadır¹³⁷⁸. Bu ilişkide franchise alan, çalışma saatlerini ve yanında çalıştırdığı kişileri serbestçe belirleyebilmekte, ancak franchise alanın talimat verme hakkı ve denetim yetkisi, ürün veya işletme modelinin standardı ve güvenilirliğinin korunması amacıyla genişleyebilmektedir. Bu kapsamda franchise verenler, franchise alanın işçilerinin çalışma koşullarına, eğitim vermek, el kitapçıkları hazırlamak, franchise verene, hatta onun işçilerine doğrudan emir ve talimat vermek suretiyle müdahale edebilmektedir¹³⁷⁹. Bu talimatlar, işin görülme biçimi, hızı, iş ekipmanının kullanım şekli gibi konuları içerebilmektedir. Bu sebeple öğretilen bir görüşe göre, franchise verenin, franchise alanın işçileri üzerinde yönetim hakkını kullanması, işçilere emir ve talimat vermesi, disiplin yaptırımları uygulaması ve hatta sözleşmenin feshine karar verme yetkisinin bulunması halinde franchise alanla birlikte işveren kabul edilmesi gerekmektedir. Ancak bunun için, franchise veren tarafından

Sözleşmesi, Banka ve Ticaret Hukuku Enstitüsü, Ankara 1997, s. 19. Pınar Altınok Ormancı, “Franchise Sözleşmesinin Haklı Sebeple Feshinde Hizmet ve Adi Ortaklık Sözleşmelerine İlişkin Hükümlerden Yararlanılıp Yararlanılamayacağı Sorunu”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, S. 13, Nisan 2013, s. 378. Barış Cihan Cantürk, **Franchise Sözleşmesinde Denkleştirme İstemi**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 14. Erdem Erdenk, **İş Hukukunda İsimsiz (Karma ve Kendine Özgü) Sözleşmeler**, İstanbul 2008, s. 249. Yücel Bodur, s. 214.

¹³⁷⁴ Kırca, s. 24. Eren, p. 3302.

¹³⁷⁵ Kırca, s. 30. Bahar Şimşek, **Franchising Sözleşmesi**, Yetkin Yayınları, Ankara 2016, s. 49.

¹³⁷⁶ Gürzumar, s. 23. Kırca, s. 103. Altınok Ormancı, s. 391. Cantürk, s. 32.

¹³⁷⁷ Kırca, s. 103. Bununla birlikte, franchise verene hizmet sözleşmesinde olduğu gibi çok ince ayrıntılarda dahi talimat verme hakkının tanındığı hallerde, somut olayın özelliklerine göre TBK’nın hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerinin kıyasen franchise sözleşmesine uygulanabileceği görüşünde bkz. Erdenk, s. 263. Kırca, s. 65, 154. Altınok Ormancı, s. 391. Şimşek, s. 52. Bu konuda örnek verilen hükümler, yeni iş arama iznine, ihbar süresine, takas yasağına, haklı feshe ve rekabet yasağına ilişkin düzenlemelerdir. Erdenk, s. 263. Almanya’da franchise alanın gerçekte işçi olup olmadığı konusundaki kararlar için bkz. Kırca, s. 100 dn. 569. Erdenk, s. 254-256.

¹³⁷⁸ Kırca, s. 155. Şimşek, s. 193.

¹³⁷⁹ Kırca, s. 25. Yücel Bodur, s. 218.

verilen talimatların franchise ilişkisini geçersiz kılacak düzeye ulaşmaması ve talimatların doğrudan franchise alanın çalışanlarına verilmesi gereklidir¹³⁸⁰.

Platform ekonomisinde franchise sözleşmesi, teslimat platformlarında karşımıza çıkmaktadır. Bu platformlarda, ürünlerin satıldığı depoların işletilmesi franchise sözleşmeleri ile bağımsız kişilere verilmekte ve kuryeler franchise alanlar tarafından çalıştırılmaktadır¹³⁸¹. Ancak, bu ilişkide algoritmik yönetim araçlarıyla platform (franchise veren) tarafından çalışanlara doğrudan talimatlar verilmekte; gidilecek adres, izlenecek güzergâh, teslimat süresi gibi çalışma koşulları platform tarafından belirlenmekte ve çalışanlar platform tarafından GPS takip sistemleriyle denetlenmektedir. Kanımızca, işçiler üzerindeki yönetim hakkının platform ve franchise alan tarafından paylaşıldığı bu gibi durumlarda, söz konusu kişilerin birlikte işveren kabul edilerek, kuryelere karşı müteselsilen sorumlu tutulmaları mümkündür.

Bununla birlikte, franchise sözleşmesinin iş hukukundan doğan yükümlülüklerden kaçınmak amacıyla muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkisine benzer biçimde kurulmuş olması halinde, iş ilişkisinin baştan itibaren platformla kurulduğu kabul edilmelidir. Bu duruma, franchise alanın işçiler üzerinde hiçbir yönetim ve denetim yetkisinin bulunmaması, işçilerin algoritmik yönetim araçlarıyla tamamiyle platform tarafından yönetilmesi ve denetlenmesi, işçilerin işe alınması, işten çıkarılması gibi konulara platform tarafından karar verilmesi, ücretlerin platform tarafından ödenmesi, kısaca franchise alanın gerçekte bağımsız bir işveren olarak hareket etmememesi örnek verilebilir. Yüksek Mahkeme'nin muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkilerine ilişkin zengin içtihadı bu konuda oldukça açıklayıcıdır¹³⁸².

¹³⁸⁰ Yücel Bodur, s. 219-220.

¹³⁸¹ Bu depolar uygulamada, karanlık depo (*dark store*) olarak adlandırılmaktadır.

¹³⁸² “Alt işveren ilişkisinde ilişkinin muvazaalı olup olmadığının belirlenmesinde; hukuksal ve ekonomik bağımsızlık ile ayrı bir iş organizasyonuna sahip iki ayrı işverenin bulunup bulunmadığı, alt işveren işçilerinin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılıp çalıştırılmadıkları, alt işverene verilen işin, işyerinde asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin yardımcı işlerinden olup olmadığı, alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığı, alt işverenin daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kişi olup olmadığı, alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ile tecrübeye sahip olup olmadığı, istihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığı, alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığı, yapılan alt işverenlik sözleşmesinin iş hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçlayıp amaçlamadığı, yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan kaynaklanan bireysel veya kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik yapıp yapılmadığının araştırılması ve irdelenmesi gerekir. Bir alt işveren, bir asıl işverenden sözleşme ile üstlendiği mal veya hizmet üretimi için belirli bir organizasyona, uzmanlığa ve hukuksal bağımsızlığa sahip değilse, kısaca üretim ya da hizmet sunumuna ilişkin ekonomik faaliyetin

Franchise sözleşmesinin muvazaalı olduğunun kabul edilmesi halinde ortaya çıkan diğer bir sorun, franchise alanın işçilere karşı sorumluluğunun devam edip etmediğidir. Bu konuda Yargıtay'ın *Yurtiçi Kargo* hakkında öteden beri vermekte olduğu kararlar son derece yol göstericidir. Yargıtay'ın ilgili daireleri, *Yurtiçi Kargo* tarafından yapılan acentelik sözleşmelerine ilişkin kararlarında işçilerin gerçekte *Yurtiçi Kargo*'nun işçisi olduğuna karar vermiş; ancak acentenin işçilere karşı sorumluluğu konusunda farklı sonuçlara ulaşmışlardır. Bu konuda Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, *Yurtiçi Kargo* ile acenteler arasında yapılan acentelik sözleşmesinin muvazaalı olduğu¹³⁸³, ancak bir kişi kendi muvazaasından faydalanamayacağından, taraflar arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu işçiye karşı ileri sürülemeyeceği ve acentenin işçilik alacaklarından *Yurtiçi Kargo*'yla birlikte sorumlu tutulacağı yönünde kararlar vermiştir¹³⁸⁴. Buna karşılık iki dairenin birleştirilmesinden sonra 2021 yılında 9. Hukuk Dairesi, somut olayda acentenin de aslında *Yurtiçi Kargo*'nun işçisi olması ve acentelik sözleşmesini imzalamak konusunda kendisine baskı yapılması nedeniyle, tarafların üçüncü kişileri aldatmak konusunda anlaştıklarından bahsedilemeyeceğine, acentelik sözleşmesinin geçersiz olduğuna ve taraflar arasında birlikte sorumlu tutulmalarını gerektirecek bir hukuki ilişki bulunmadığından acente olduğu iddia edilen kişinin *Yurtiçi Kargo*'yla birlikte sorumlu tutulmasının mümkün olmadığına

bağımsız yönetimini üstlenmemişse, asıl işveren alt işveren ilişkisinden çok asıl işverene işçi temini söz konusu olacaktır.” HGK, T. 02.03.2021, E. 2016/7-1863, K. 2021/189 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹³⁸³ “Geçerli bir acentelik sözleşmesinde acente, faaliyetini tek başına sürdürebileceği gibi işçi çalıştırmak suretiyle de yerine getirebilir. İşçi çalıştırması durumunda acentenin diğer işverenlerden herhangi bir farkı kalmaz. Başka bir anlatımla bir işveren olarak acente, çalıştıracağı işçiler ile iş sözleşmesi imzalamak ve içeriğini belirlemek, işçinin üstlenmiş olduğu iş görme borcunu nerede, nasıl ve hangi çerçevede yerine getireceği konularında yönetim hakkına dayalı olarak işçiye talimat vermek, iş sözleşmesinin sona erdirmek gibi işverene ait yetkileri kullanma hakkına sahiptir... Somut olayda, davalılardan ... tarafından dosyaya ibraz edilen işyeri sicil dosyası içerisinde bulunan 2012 Ocak, 2012 Şubat, 2012 Mart, 31.07.2012 tarihli karne dağıtım tablosu, 30.09.2012 tarihli ... Kargo Ayıntap Şubesi ve yine 24.10.2012 tarihli karne dağıtım tablosu, davacı hakkında tutulan 06.11.2012 tarihli devamsızlık tutanağı, davacıya ait 06.07.2012 tarihli izin formu, 07.07.2012 tarihli izin formu, 01.04.2013 tarihli iki adet para makbuzu, 28.02.2013 tarihli para makbuzu, 30.11.2012 tarihli Yurtiçi Kargo antetli yazı ve bu yazılarda kullanılan Yurtiçi Kargo kaşesi ve yine Kasım 2012 tarihli ücret bordrosu ve bu bordroda müstakilen kullanılan Yurtiçi Kargo kaşesi göz önüne alındığında, davalı ...'in müstakilen kendi adına işlem yapmadığı ve bu kayıtlar gözetildiğinde davacının davalı ...Ş. işçisi olduğu ve kayıtlarda işveren niteliğindeki ...'in kendi nam ve hesabına davalı ...Ş.'den bağımsız hareketinin söz konusu olmadığı ve davalı şirket talimatları doğrultusunda hareket ettiği ve işveren vekili konumunda olduğu anlaşılmıştır...Dosya kapsamına göre davalı ... ile davalı ... arasında **imzalanmış acente sözleşmesinin muvazaalı olduğu** ve davacının Yurtiçi Kargo çalışanı olduğu anlaşılmaktadır.” Y22HD, T. 19.02.2018, E. 2017/46149, K. 2018/3963.

¹³⁸⁴ “Somut olayda, davalı ... şirketi ile davalı acente ... arasında ki acentelik ilişkisinin muvazaalı olduğu ve davacının baştan itibaren ... Şirketinin işçisi olduğu tespiti ile davacının davalı ...deki işine iadesine yönelik mahkemece hüküm kurulması doğru ise de muvazaalı işlemin diğer tarafı davalı ... hakkındaki davanın husumetten reddi ile davalı ... lehine avukatlık ücreti takdir edilmesi ve **işe iade davasının mali sonuçlarından sadece davalı ... Şirketinin sorumlu tutulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.**” Y22HD, T. 23.01.2017, E. 2017/832, K. 2017/616 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

karar vermiştir¹³⁸⁵. Konuya ilişkin kararları 2019-2020 kararlarının değerlendirildiği Milli Komite Toplantısı'nda değerlendiren *Alp* de muvazaalı ilişkiye girerek işçinin zarar görmesine yol açan kişilerin işçilik alacaklarından sorumlu olmasının, muvazaalı alt işverenlik ilişkisi içinde geliştirilmiş isabetli bir uygulama olduğunu, ancak görünürdeki acente gerçekte işçi sıfatını taşıyor ve acente rolü yapmaya işveren tarafından zorlanmış ise aslında işveren vekili olan bu kişinin işverene ait hukuki sorumluluğa dahil edilmesinin adil olmadığını ifade etmektedir¹³⁸⁶. *Birben* ise, acentenin mekân olarak acentesi olunan müvekkil tarafından belirlenen yerde onun kiracısı sıfatıyla ücreti mukabilinde faaliyet göstermesi, mekâna ilişkin her türlü işletme ruhsatı ve sair izinlerin müvekkil adına düzenlenmiş olması, acentenin müvekkil tarafından temin edilen demirbaşlar ile faaliyetini yürütmesi, müvekkilin ülke genelinde faaliyet gösteren tüm acente ve şubelerinde ücretler konusunda eşitliğin ve belirli bir standardın temini amacıyla ücret artışlarının alt ve üst sınırlarını belirleme ve acenteler tarafından sağlanacak asgari sosyal hakları tespit etme yetkisine sahip olması gibi durumlarda, acentenin bağımsızlık niteliğini haiz olmaması nedeniyle tüzel kişilik perdesinin kaldırılması yoluna gidilebileceği görüşündedir¹³⁸⁷. Buna göre, müvekkilin tek başına ve biçimsel olarak acente tarafından alınması gereken kararları en ince ayrıntısına kadar belirlemesi ve acentenin bağımsızlığını tanımaması halinde perdeyi kaldırmak suretiyle sorumluluk tesis etmek mümkündür. Bu durumda kayden acente olarak gözüken kimse ise işveren vekili sayılacaktır¹³⁸⁸.

Bizce bu durumda acentelik sözleşmesi muvazaa sebebiyle kesin hükümsüz kabul edilmeli, ancak kargo şirketi tarafından geçmişte şube müdürü olarak çalışan

¹³⁸⁵ Y9HD, T. 27.04.2021, E. 2021/3618, K. 2021/8528 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, *Yurtiçi Kargo* ile ilgili önceki tarihli başka bir kararında ise acentelik sözleşmesinin geçerli olduğuna ve işçilik alacaklarından yalnızca acentenin sorumlu olduğuna karar vermiştir. Y9HD, T. 17.02.2015, E. 2013/11989, K. 2015/6988) Yüksek Mahkeme bu davada davalı olan ve işveren statüsünde kabul edilen acentenin daha sonra kendisinin de işçi olduğu iddiasıyla açtığı diğer bir davada ise, davacının önceki davadaki beyanlarıyla bağlı olduğu gerekçesiyle taraflar arasındaki ilişkinin iş sözleşmesine dayanmadığına karar vermiştir. Y9HD, T. 16.03.2016, E. 2014/32559, K. 2016/6205. Kararı inceleyen *Baycık*, isabetli olarak önceki davada verilen kararın, tarafları farklı olan bu dava için kesin hüküm teşkil etmesinin mümkün olmadığını ve bağımlı bağımsız çalışma olgusunun her türlü delille ispatlanabileceğini ifade etmiştir. Baycık, Değerlendirme, s. 27-29. Nitekim Yüksek Mahkeme sonraki kararlarında bu görüşü değiştirerek, taraflar arasındaki acentelik sözleşmesinin görünürde bir işlem olduğuna, gerçekte davacının iş sözleşmesiyle çalıştığına ve işveren vekili olduğuna karar vermiştir. Y9HD, T. 22.11.2016, E. 2016/21479, K. 2016/20630 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹³⁸⁶ Alp Mustafa, "İş İlişisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", **Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022, s. 19.

¹³⁸⁷ Birben, s. 57-58.

¹³⁸⁸ Birben, s. 59.

işçilere baskı yapılarak acentelik sözleşmesi imzalatıldığı dikkate alındığında, acente işçilik alacaklarından kargo şirketiyle birlikte sorumlu tutulmamalıdır. Zira muvazaa kural olarak üçüncü kişilere karşı da onlar tarafından da ileri sürülebilmektedir¹³⁸⁹. İş uyuşmazlıklarında muvazaanın işçiye karşı ileri sürülememesinin nedeni ise bunun dürüstlük kuralına aykırı kabul edilmesidir. İşçiyi haklarından yoksun bırakmak amacıyla muvazaalı sözleşme yapan bir kişinin daha sonra muvazaayı ileri sürmesi (belirli süreli iş sözleşmelerinin objektif neden olmaksızın yapılması halinde bunun işveren tarafından ileri sürülmesinde olduğu gibi) dürüstlük kuralına aykırıdır. Bu nedenle, iş hukukunda bir kişinin kendi muvazaasına dayanarak sorumluluktan kurtulamayacağı kabul edilmektedir¹³⁹⁰. Ancak bu halde iradesi işverence yönlendirilen acente tarafından sözleşmenin muvazaalı olduğunun ileri sürülmesinin dürüstlük kuralına aykırı olarak kabul edilmesi mümkün değildir.

Kanımızca, aynı yorum depolarla franchise sözleşmesi yapan teslimat platformları için de yapılabilecektir. Buna göre, platformun franchise alanlarla imzaladığı sözleşmenin muvazalı olması halinde iş sözleşmesinin platform ve kuryeler arasında kuruluşu kabul edilmeli, ancak franchise alan sözleşmenin muvazaalı olduğunu kuryelere karşı ileri sürememelidir. Diğer bir ifadeyle, franchise alan ile franchise veren işçiye karşı birlikte sorumlu tutulmalıdır. Buna karşılık, aslında kendisi de platformun işçisi olan franchise alanın çalışmaya devam edebilmek için franchise sözleşmesini imzalamak zorunda bırakılmış olması ihtimalinde, iş sözleşmesinin yine platform ve kurye arasında kurulduğu kabul edilmeli ve fakat işçilik alacaklarından yalnızca franchise veren konumunda olan platform sorumlu tutulmalıdır.

6. MEVZUATIMIZDAKİ ATİPİK VE ÜÇLÜ İŞ İLİŞKİLERİ İLE DİJİTAL PLATFORM TABANLI ÇALIŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİ

İş hukukunda klasik istihdam modelinden anlaşılan, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle tam süreli çalışmadır. Söz konusu çalışma modeli standart olarak kabul edildiğinden, bunun dışında kalan iş ilişkileri atipik iş ilişkileri olarak

¹³⁸⁹ Oğuzman/Öz, s. 136. Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 412.

¹³⁹⁰ “Muvazaa sebebiyle akdin hükümsüzlüğünün ileri sürülmesinin hakkın kötüye kullanılması sayılan hallerde muvazaa ileri sürülemez. Başka bir deyişle kişi kendi muvazaasına dayanarak sorumluluktan kurtulamaz.” Y9HD, T. 14.09.2020, E. 2017/16339, K. 2020/7549 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

tanımlanmaktadır¹³⁹¹. Platform çalışmaları da klasik istihdam modelinden uzaklaşan atipik çalışmalardır¹³⁹². Bu doğrultuda, dijital iş platformu üzerinden çalışan bir kişinin platforma bağımlı olarak iş görme edimini yerine getirdiği sonucuna varıldığında, platform tabanlı iş ilişkisinin mevzuatımızdaki iş sözleşmesi türlerinden hangisi olarak değerlendirilebileceği sorusu ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla, çalışmamızın bu bölümünde mevzuatımızda düzenlenmiş olan atipik iş sözleşmeleri ile üçlü iş ilişkileri incelenerek, dijital platformlar ile çalışanlar arasında kurulan sözleşmenin uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışma, belirli süreli iş sözleşmesi, geçici iş ilişkisi ve asıl işveren-alt işveren ilişkisi ile ilişkisi incelenerek, bu sözleşmelerin platform tabanlı iş ilişkisiyle benzer ve farklı olan yönleri ortaya konulacak, mevzuatımızdaki düzenlemelerin platform tabanlı iş ilişkisini açıklamaktaki yeterliliği tartışılacaktır.

6.1. Uzaktan Çalışma

6.1.1. Genel Olarak

Uzaktan çalışma, İŞK'ya nispeten yeni eklenen bir hükümle m. 14/IV'te "*işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi*" biçiminde tanımlanmıştır. Aynı tanım Uzaktan Çalışma Yönetmeliği m. 4'te de tekrar edilmiştir¹³⁹³. Buna göre, uzaktan çalışma evde hizmet sözleşmesini ve tele çalışma kapsayan bir üst kavramdır¹³⁹⁴.

6.1.2. Evde Hizmet Sözleşmesi

Evde hizmet sözleşmesi TBK m. 461 hükmünde, "*işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte*

¹³⁹¹ Yıldız, s. 782. Yıldız, Platform, s. 29. Dulay Yangın, Evde Çalışma, s. 7.

¹³⁹² Kılıçoğlu, Esneklik, s. 91.

¹³⁹³ RG 10.03.2021/31419.

¹³⁹⁴ Süzek, s. 280. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 215. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 143. Doğan, s. 298. Civan, s. 527. Mustafa Alp, "Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)", **Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan**, C. 1, İstanbul 2011, s. 797. Seda Ergüneş Emrağ, "4857 Sayılı İş Kanunu'nun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 13, S. 51, 2016, s. 1416. Güven/Aydın, s. 123. Sümer, s. 46. Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 99. Kandemir Murat, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Tele Çalışma**, Legal Kitapevi, İstanbul 2011, s. 41 A. Can Tuncay, "Pandemi Gölgesinde Evden Çalışma", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 18, S. 69, 2021, s. 26. Özdemir Erdem, "Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Karşısında Tele-Çalışma", **Çimento İşveren Dergisi**, C. 35, S. 3, Mayıs 2021, s. 10.

bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşme” olarak tanımlanmaktadır¹³⁹⁵. Bu sözleşme kapsamında doküman ve örgü işleri, editörlük, çevirmenlik, karikatüristlik, köşe yazarlığı, çeviri gibi çok farklı sektörlerden işler yerine getirebilmekte ve bağımlılık ilişkisi, evde çalışan kişinin işverenin iş organizasyonuna dahil olup olmaması yanında bu kişinin işletmesel karar alma serbestisi ve bu bağlamda işi reddetme, fiyatları belirleme, üretilen mal veya hizmet üzerinde serbestçe tasarruf etme hakkının, kendi müşteri çevresinin bulunup bulunmadığı, münhasıran tek bir işveren için çalışmak zorunda olup olmadığı, yardımcı kişi çalıştırıp çalıştırmadığı ve iş araç ve malzemelerinin işveren tarafından karşılanıp karşılanmadığı veya niteliklerinin onun tarafından belirlenip belirlenmediğine göre tespit edilmektedir¹³⁹⁶.

Evde çalışma ve tele çalışmanın temel farkı, ilkinde işyeriyle bağlantıyı sağlayan bir iletişim teknolojisi bulunmamasına rağmen ikincisinde mobil bağlantının sözleşmenin esaslı bir unsuru olmasıdır¹³⁹⁷. O halde, platform çalışanlarının bağımlı olarak çalıştığı sonucuna varıldığı durumlarda dahi, bu çalışmanın evde çalışma olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Zira platform tabanlı çalışmaların her türünde teknoloji esaslı bir unsurdur. Bu sebeple, platform tabanlı çalışma ilişkisinin daha ziyade tele çalışma bağlamında incelenmesi gerekmektedir.

¹³⁹⁵ Öğretide çoğunluk görüşü tarafından, evde çalışanlara, İşK ile TBK hükümlerinin birlikte uygulanacağı kabul edilmektedir. Zira kanun koyucu TBK’nın gerekçesinde de belirttiği üzere, bu sözleşmeyi İşK dışına çıkarmayı amaçlamamış, söz konusu çalışma biçimini taşıdığı özellikler nedeniyle ayrıca düzenleme ihtiyacı duymuştur. Buna göre, İşK’da boşluk bulunan hallerde, TBK’da düzenlenen evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler, burada hüküm bulunmaması halinde ise TBK’nın genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanacaktır. Ancak kanunda bir boşluk değil de çatışma bulunması durumunda, sonraki hüküm olmaları ve genel kanun içindeki özel hüküm olmaları sebebiyle TBK’nın evde hizmet sözleşmesine ilişkin kurallarının uygulanması gerekmektedir. Süzek, s. 283. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 220. Doğan, s. 308-309. Dulay Yangın, Evde Çalışma, s. 55-56. Ender Gülver, “Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine”, **Prof. Dr. Berrin Ergin’e Armağan**, İstanbul 2014, s. 121. Güven/Aydın, s. 128. Özdemir, Tele Çalışma, s. 11. Diğer bir görüşe göre, evde hizmet sözleşmelerine İşK uygulanmayacaktır. İşK m. 1/II’de yer alan “Bu Kanun 4. maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine... faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır” ifadesiyle Kanun’un uygulanacağı birim olarak işyeri esas alınmıştır. Ev bu anlamda bir işyeri olmadığından, bu sözleşmeler hakkında İşK uygulanmamalıdır. Nitekim TBK m. 469 hükmünde de evde hizmet sözleşmesine ilişkin hüküm bulunmayan hallerde, genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerin uygulanacağı ifade edilmiştir. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 142. Ekmekçi/Yiğit, s. 80. Son olarak bir başka görüşe göre, kanun koyucu evde hizmet sözleşmesini düzenleyerek, klasik ölçütlere göre işçi olarak nitelendirilemeyen, ancak işverene ekonomik olarak bağımlı olan birtakım kişileri korumayı amaçlamıştır. Bu nedenle, evde çalışanların işverene kişisel/hukuki olarak bağımlı olduğu durumlarda, bu ilişkiye İşK hükümleri uygulanacaktır. Evde çalışanların işverene yalnızca ekonomik olarak bağımlı olduğu hallerde ise, TBK’nın evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanmalıdır. Alp, s. 813-816.

¹³⁹⁶ Doğan, s. 342-345. Gülver, s. 104. Dulay Yangın, Evde Çalışma, s. 99-104.

¹³⁹⁷ Dulay Yangın, Evde Çalışma, s. 64-65.

6.1.3. Tele Çalışma

Evde hizmet sözleşmesinden farklı olarak, tele çalışmada işin ifası sırasında bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı sözleşmenin esaslı bir unsurudur¹³⁹⁸. Nitekim İşK m. 14/IV’te tele çalışma, uzaktan çalışma sözleşmesi altında “*işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini ... **teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi***” biçiminde tanımlanmıştır¹³⁹⁹. Bu itibarla, tele çalışmadan bahsedebilmek için aranan unsurlar, çalışanın bir işverene bağımlı olarak ve onun oluşturduğu organizasyon içinde çalışması, kısmen ya da tamamen işyerinden ayrı bir yerde iş görme edimini yerine getirmesi ve iş görme edimini yerine getirirken bilgi teknolojileri araçlarını kullanmasıdır¹⁴⁰⁰. Öte yandan, tele çalışmadan bahsedebilmek için, işçinin işverenle sürekli olarak çevrim içi bağlantı kurması aranmamakta, bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanarak iş görmesi ve gördüğü işten elde ettiği sonucu işverene teknolojik iletişim araçlarıyla iletmesi yeterli kabul edilmektedir¹⁴⁰¹. Bununla birlikte, çalışanın arada sırada işyeri dışında çalışması ve bunu yaparken bilgi ve iletişim teknolojilerinden faydalanması, bu çalışmayı tele çalışma olarak nitelendirmek için yeterli kabul edilmemektedir. Bu bakımdan öğretide, bir çalışmanın tele çalışma olarak değerlendirilebilmesi için çalışanın çalışma süresinin en az yüzde ellisini işyeri dışından yerine getirmesi gerektiği ifade edilmektedir¹⁴⁰². Bununla birlikte, kanunda böyle bir sınırlama getirilmemiştir. Keza Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nde de uzaktan çalışan, iş görme ediminin tamamını veya bir kısmını uzaktan çalışarak yerine getiren işçi olarak tanımlanmış; ancak bu çalışmanın yarıdan fazlasının uzaktan yapılması yönünde bir belirleme yapılmamıştır. Bu sebeple, kanımızca işçinin çalışma

¹³⁹⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 217. Alp, 814. Tuncay, Evden Çalışma, s. 27. Esra Yiğit, “Türk Hukukunda ve Alman Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Temel Esasları”, **Türk Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 3, S. 2, 2021, s. 137. Güven/Aydın, s. 125. Civan, s. 538.

¹³⁹⁹ AB Tele Çalışma Çerçeve Sözleşmesi m. 2’de tele çalışma, bir iş ilişkisi veya iş sözleşmesi kapsamında işyerinde de görülmesi mümkün olan bir işin *bilgi ve bilişim teknolojileri kullanılarak* işyerinden uzak bir yerde düzenli olarak görülmesi ya da organize edilmesi esasına dayanan çalışma biçiminde tanımlanmıştır. Framework Agreement On Telework, 16 Temmuz 2002. <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01428-EN.pdf> E.T. 03.05.2021. Öğretide Özdemir tarafından kanundaki tanımın yetersiz olduğu ve uzaktan çalışmada sadece teknolojik iletişim araçlarının değil, aynı zamanda bilgisayar, tablet gibi bilgi teknolojilerinin de kullanıldığı, dolayısıyla, bu sözleşme tanımlanırken “teknolojik bilgi ve iletişim araçları” ifadesinin tercih edilmesi gerektiği haklı olarak ifade edilmektedir. Özdemir, Tele Çalışma, s. 16.

¹⁴⁰⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 217. Tuncay, Evden Çalışma, s. 29. Kandemir, s. 41-42. Alp, s. 798. Doğan, s. 300. Civan, s. 533. Yamakoğlu, s. 29. Özdemir, Tele Çalışma, s. 13.

¹⁴⁰¹ Alp, s. 799.

¹⁴⁰² Alp, s. 799. Civan, s. 533.

süresini en çok nerede geçirdiğinden ziyade, bu ilişkide işin teknolojik iletişim araçlarıyla tamamen veya kısmen uzaktan yürütülmesinin sözleşmenin esaslı bir unsuru olup olmadığından hareket edilmelidir.

Tele çalışma, işin yapıldığı yere göre tele merkezden çalışma, gezici tele çalışma ve evden tele çalışma olarak üçe ayrılmaktadır¹⁴⁰³. Tele merkezden çalışmada işçiler, işveren tarafından asıl işin görüldüğü işyerinden fiziken ayrı bir alanda, teknolojik iletişim araçlarıyla donatılmış bir tele merkezde düzenli veya dönüşümlü olarak çalışmaktadır¹⁴⁰⁴. Tele merkezler, bir veya birden fazla işveren, yerel idareler veya kazanç elde etmek isteyen üçüncü kişiler tarafından çalışanların ikamet ettiği yerler yakınında kurulan lokal tele merkezler (komşu bürolar) veya işletmenin merkezinden ayrı ve coğrafi olarak uzak olan, ancak merkezle sürekli elektronik iletişim içinde olan uydu tele merkezler biçiminde karşımıza çıkabilmektedir¹⁴⁰⁵. Tele merkezden çalışma, dijital platform tabanlı iş ilişkilerinden farklıdır. Zira platform çalışmalarında işçiler iş görme edimlerini yerine getirecekleri yeri seçmekte serbesttir. Bu ilişkide, platform veya üçüncü kişiler tarafından işçilerin iş görme edimlerini yerine getirmeleri için kurulmuş bir merkez bulunmamakta, işçi dilediği zaman dilediği yerde iş görme edimini ifa edebilmektedir.

Evden tele çalışma ise, işçinin iş görme edimini iletişim teknolojileri aracılığıyla evinde yerine getirdiği tele çalışma türüdür¹⁴⁰⁶. Bu çalışma modeline genellikle çeviri, müşteri hizmetleri, veri girişi, anket doldurma, tele satış, raportörlük gibi işlerde başvurulmaktadır¹⁴⁰⁷. Bu çalışma modeli web tabanlı dijital platform çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir. Zira web tabanlı platformlarda da evden tele çalışmada olduğu gibi çeviri, yazılım, grafik tasarım, müşteri hizmetleri gibi işler ifa edilmektedir. Öğretide bir görüş de web tabanlı mikro iş platformları üzerinden yapılan çalışmaların tele çalışmanın bir alt türü olduğu yönündedir¹⁴⁰⁸.

¹⁴⁰³ Buna yerinden tele çalışma ve dönüşümlü tele çalışma da eklenebilir. Alp, s. 803-804. Tuncay, Evden Çalışma, s. 33. Kandemir, s. 44 vd. Ancak platform tabanlı çalışmalarla benzerlik göstermediğinden, bu çalışma türleri incelememiz dışında tutulmuştur.

¹⁴⁰⁴ Alp, s. 802. Kandemir, s. 44. Civan, s. 536. Doğan, s. 301. Özdemir, Tele Çalışma, s. 14.

¹⁴⁰⁵ Alp, s. 802. Kandemir, s. 47.

¹⁴⁰⁶ Alp, 802. Kandemir, s. 44. Doğan, 306. Civan, s. 536. Dulay Yangın, Evde Çalışma, s. 60.

¹⁴⁰⁷ Civan, s. 536. Dulay Yangın, Evde Çalışma, s. 61.

¹⁴⁰⁸ Yazar, kitle (kalabalık) çalışmalarını, içe dönük ve dışa dönük olmak üzere ikiye ayırmaktadır. Buna göre, çalışan internet üzerinden belirsiz sayıdaki müşteriye hizmet veriyorsa bu çalışma dışa dönük, belirli bir işletmenin çalışanları arasında yapılıyorsa içe dönüktür. Tuncay, Evden Çalışma, s. 33.

Son olarak gezici tele çalışma ise, işçinin iş görme edimini herhangi bir yere bağlı olmaksızın değişen yerlerde ve işletmenin veri tabanına ulaşmasını sağlayacak bir yazılım sayesinde internet, cep telefonu, bilgisayar gibi teknolojik iletişim araçlarıyla işyeriyle bağlantı kurarak yerine getirdiği çalışma yöntemidir¹⁴⁰⁹. Gezici tele çalışma pek çok yönden konum tabanlı platform çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir. Zira her iki çalışma modeli de işverenin işyeri dışında gerçekleşmekte ve işçi, bilgi ve iletişim teknolojilerinin sağladığı imkânlardan yararlanarak iş görme edimi yerine getirmektedir¹⁴¹⁰. Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre de *Uber*'in iş modelinin gezici tele çalışma olarak değerlendirilmesi mümkündür. Bu görüşe göre, tele çalışmanın organizasyon, yer ve teknoloji olmak üzere üç temel unsuru bulunmaktadır. *Uber*'in iş modeli de yoğun şekilde bilgi ve iletişim teknolojileri ile organize edilen bir iş ile yine aynı vasıtalarla sürücülerin denetim ve gözetimine dayanmaktadır. Bu kapsamda sürücüler, *Uber*'in çerçevesini çizdiği ve organize ettiği bir işi ifa etmekte ve iş görme edimlerini gezici tele çalışmada olduğu gibi teknoloji kullanılarak işyeri dışında yerine getirmektedirler¹⁴¹¹.

Kanımızca, platform tabanlı iş ilişkisi çok temel bir sebeple uzaktan çalışmadan ayrılmaktadır. Bu sebep, platform çalışmalarında işin kullanıcılardan gelen talep üzerine ifa edilmesi ve bu ilişkinin platform, çalışan ve kullanıcıyı bir araya getiren üç taraflı yapısıdır. Platform çalışmalarının bu özelliği onun, farklı bir iş sözleşmesi olarak değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Zira gelen çağrılarının kabulüne ilişkin esaslar, itibar profillerinin oluşturulmasına ilişkin ölçütler, kullanıcı ve çalışan arasındaki uyumsuzlukların çözümü gibi hususlar platform tabanlı iş sözleşmesinin içeriğine dahil edilmesi gereken ve uzaktan çalışma sözleşme ilişkilerinde bulunmayan yeni durumlardır. Bunun gibi, İşK m. 14'te uzaktan çalışma için getirilen birtakım düzenlemelerin platform tabanlı çalışma ilişkisi bakımından uygulanması güçtür. Örneğin, İşK m. 14/V uyarınca tele çalışma sözleşmesinde “*işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.*”. Konum tabanlı platformlar üzerinden görülen işlerde işin süresinin önceden belirlenmesi bu

¹⁴⁰⁹ Alp, s. 803. Kandemir, s. 48. Doğan, s. 303. Yiğit, s. 138. Öğretide Özdemir tarafından bu şekilde çalışan kişiler “göçebe çalışanlar” biçiminde ifade edilmektedir. Özdemir, Tele Çalışma, s. 15.

¹⁴¹⁰ Boyacı, s. 56.

¹⁴¹¹ Aykaç, Uber, s. 223.

çalışmanın doğasına aykırıdır. Zira bu çalışma modelinin temel özelliği talep üzerine ifa edilmesi, çalışma süresinin sürekli olarak değişiklik göstermesi ve çalışana asgari bir süre çalışma yükümlülüğü getirilmemesidir.

Bunun gibi, konum tabanlı platformlarda ücret değişen fiyatlandırma sistemleriyle, örneğin ulaşım platformlarında trafik yoğunluğu, mesafe, ücretli yollar, köprüler gibi değişkenlere göre anlık olarak belirlendiğinden; platformları çalışanlara ödenecek ücreti sabit bir miktar olarak önceden sözleşmede belirlemekle yükümlü tutmak doğru değildir. Zira söz konusu platformları tercih edilir kılan kullandıkları algoritmalar sayesinde hizmet karşılığı ödenecek ücreti optimize etmeleridir. Bunun yerine, platform çalışanlarına ödenecek ücrete asgari bir sınır getirilmesi ile platformların ücretin tespitine ilişkin esasları sözleşmede açıkça düzenlemek ve bu konuda çalışanları bilgilendirmekle yükümlü tutulması, bu çalışma modelinin doğasına daha uygun bir çözüm olacaktır. Aksi yönde bir yaklaşım taraflar arasındaki menfaat dengesinin platform aleyhine bozulmasına ve konum tabanlı dijital iş platformlarının temel değerlerinden birini yitirmesine neden olabilecektir.

6.2. Çağrı Üzerine Çalışma

Platform tabanlı iş ilişkisiyle benzerlik gösteren bir diğer çalışma türü olan çağrı üzerine çalışma sözleşmesi, İşK m. 14 uyarınca yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme edimini yerine getireceğinin kararlaştırıldığı iş sözleşmesidir¹⁴¹². Hukukumuzda ileri sürülen bir görüşe göre de özellikle konum tabanlı platformlar, akıllı telefonda gelen yapılan bir çağrıyı kabul eden çalışanın işi en kısa sürede yerine getirmesi üzerine kurulu olduğundan, bu tür platformlar üzerinden yürütülen işler çağrı üzerine çalışmaya

¹⁴¹² Öğretide yazılılık koşulunun ispat şartı mı yoksa geçerlilik şartı mı olduğu tartışmalıdır. Bu konuda ileri sürülen bir görüşe göre, bu şart geçerlilik şartıdır. Ancak, bu şarta aykırılık halinde sözleşmenin ileri etkili olarak geçersiz sayılması yasanın amacını aşan bir yaptırım olacaktır. Bu nedenle, sözleşmenin yazılı olarak yapılmadığı hallerde sözleşmenin yazılı şekil şartının aranmadığı kısmi süreli iş sözleşmesi olduğunun ve haftalık çalışma süresinin yirmi saat olarak belirlendiğinin kabul edilmesi gerekir. Kübra Doğan Yenisey, **İş Hukukunun Emredici Yapısı**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014, s. 335. Öner Eyrenci, “4857 sayılı İş Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler Üzerine Genel Bir Değerlendirme”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S. 1, 2004, s. 28. Süzek, s. 279. Diğer bir görüş ise, şekil şartının ispat şartı olduğu yönündedir. Ufuk Aydın, “Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 8, 2007, s. 43. Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 98. Baysal, Çağrı Üzerine Çalışma, s. 97. Kanımızca, maddede belirtilen yazılılık koşulu, TBK m. 12/II hükmünün bir gereği olarak geçerlilik şartı olarak kabul edilmeli, bu şekil şartına uyulmaması halinde sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesi olarak değerlendirilmelidir. Zira çağrı üzerine çalışma sözleşmesi, kısmi süreli iş sözleşmesinin geçerli olarak kurulması için yazılı şekil şartı aranan özel bir türüdür.

oldukça benzemektedir¹⁴¹³. Diğer bir görüşe göre ise, özellikle ev hizmetlerinin görüldüğü konum tabanlı platform çalışmaları hakkında, çağrı üzerine çalışmaya ilişkin kuralların uygulanması mümkündür¹⁴¹⁴.

İsviçre öğretisinde bir görüş de platform ve çalışan arasındaki sözleşmenin niteliğinin her somut olayın koşulları dikkate alınarak belirlenmesi gerektiğini ve bu sözleşmenin iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi durumunda geniş anlamda veya dar anlamda çağrı üzerine çalışma sözleşmesi olarak nitelendirilebileceğini ileri sürmektedir¹⁴¹⁵. Dar anlamda çağrı üzerine çalışma, işçinin işi kabul yükümlülüğünün, işverenin de işçiye sözleşmede kararlaştırılan miktarda iş verme ve bekleme zamanlarında belli bir ücret ödemekle yükümlülüğünün olduğu tek ve devamlı bir iş ilişkisidir. Buna karşılık, geniş anlamda çağrı üzerine çalışma, çalışma koşullarının bir çerçeve sözleşmeyle belirlendiği, ancak işçinin iş çıktıkça birbirinden bağımsız iş sözleşmeleriyle işveren nezdinde çalıştığı; işverenin iş verme, işçinin de sunulan işi kabul etme yükümlülüğünün bulunmadığı durumları ifade etmektedir. Buna göre, işçinin gelen çağrıyı kabul etmekle yükümlü olmadığı platformlar geniş anlamda çağrı üzerine çalışma sözleşmesi olarak nitelendirilebilecektir¹⁴¹⁶.

Hukumumuzda ise İşK m. 14/III hükmü uyarınca işçi, işveren tarafından süreye uygun olarak çağrılması halinde iş görme edimini yerine getirmekle yükümlü olduğundan yalnızca dar anlamda çağrı üzerine çalışma sözleşmesi düzenlenmiştir. Diğer bir ifadeyle, çağrı üzerine çalışmada işçiye yapılan çağrıyı reddetme hakkı tanınmamıştır. Bunun gibi hükümde, hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını tarafların belirlemeleri gerektiği, bu belirleme yapılmadığı takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılacağı kabul edilmiştir. Bu sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanmakta

¹⁴¹³ Boyacı, s. 35.

¹⁴¹⁴ Örneğin, Hollanda iş hukukunda çağrı üzerine çalışan kişiler için asgari bir çalışma süresi getirilmemekte ve işçiler yalnızca fiilen çalıştıkları takdirde ücrete hak kazanmaktadırlar. Buna karşılık, üç aylık sürenin sonunda işveren tarafından işçiye, bu dönemde çalışılan ortalama süreye uygun olarak asgari çalışma saati garanti edilmek zorundadır. Bu sayede, çağrı üzerine çalışmanın sürekli olarak başvurulmuş bir istihdam modeli olmasının önüne geçilmektedir. Öğretide bir görüş, çağrı üzerine çalışmaya ilişkin bu düzenlemenin ev hizmetlerinin yürütüldüğü dijital iş platformları bakımından da uygulanması gerektiği yönündedir. De Stefano/Aloisi, s. 33.

¹⁴¹⁵ Zein, s. 157.

¹⁴¹⁶ Zein, s. 157-161.

ve bu sayede bir yandan işçinin çalışma süresini hiç bilmemesi önlenirken, diğer yandan belli bir gelir güvencesi sağlanmaktadır¹⁴¹⁷.

Bunun gibi, İşK m. 14/III hükmünde çağrının yapılma süresi ve her bir çağrıda işçinin asgari olarak çalıştırılması gereken süre de belirlenmiş olup, aksi kararlaştırılmadıkça çağrının işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapılması ve işçinin her çağrıda günde en az dört saat üst üste çalıştırılması gerektiği kabul edilmiştir. Öğretide çoğunluk görüş tarafından haftalık yirmi saate ilişkin çalışma süresini, çağrının en az dört gün önceden yapılmasını ve her bir çağrıda işçinin en az dört saat çalıştırılmasını düzenleyen hükümlerin yedek hukuk kuralı niteliğinde olduğu kabul edilmektedir¹⁴¹⁸. Bu noktada, tarafların sözleşmede çalışma süresi belirlemeyerek, bu işi işverene bırakmalarının veya söz konusu sürenin sıfır saat olarak belirlenmesinin mümkün olup olmadığının incelenmesi gerekmektedir¹⁴¹⁹. Bu konuda öğretide bir görüş, işverenin çalışma süresini tek taraflı olarak belirlemesinin mümkün olmadığı yönündedir. Bu konu, ücret ve iş görme edimi ile arasındaki doğrudan ilişki nedeniyle işverenin yönetim hakkı kapsamı dışında kalmaktadır¹⁴²⁰. Bunun gibi, işçinin çalışma süresini tamamen işverenin ihtiyaçlarına endeksleyen, çalışma süresini

¹⁴¹⁷ Öztürk, Sıfır Saat Sözleşmeleri, s. 312.

¹⁴¹⁸ Süzek, s. 278. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 215. Eyrenci, Değerlendirme, s. 28-29. Senyen-Kaplan, s. 106. Sümer, s. 46. Ekmekçi/Yiğit, s. 68. Baysal, Çağrı Üzerine Çalışma, s. 99. Ahmet Sevimli, “Türk Hukukunda Tam Süreli Çalışmayı Esas Alan Mevzuat Karşısında Kısmi Süreli İş Sözleşmesi: Seçilmiş İki Sorun Üzerine Görüşler”, **İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2014, s. 21. Ahmet Sevimli, **4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019, s. 33. Caniklioğlu/Canbolat, s. 13. Öztürk, Sıfır Saat Sözleşmeleri, s. 312. Çağrı üzerine çalışmada haftalık yirmi saatin altında bir süre kararlaştırılmasının anlamlı olmayacağı, zira bu halde de işçinin çağrılmasa ve çalıştırılmasa dahi yirmi saatlik ücrete hak kazanacağı ve İşK m. 14’te yer alan sürelerin nisbi emredici nitelikte olduğu görüşünde bkz. Güven/Aydın, s. 114. Aydın, s. 48-49. Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 98-99. Düzenlemenin yedek hukuk kuralı niteliğinde olmasına rağmen, olması gereken hukuk bakımından nisbi emredici olarak düzenlenmesinin yerinde olacağı görüşünde bkz. Kılıçoğlu, Esneklik, s. 79. Çağrı üzerine çalışmaya ilişkin düzenlemelerin amacının işverene esnek bir çalışma düzeni kurma imkânı tanımak olduğu, maddenin nisbi emredici olarak düzenlenmesi halinde belirlenecek asgari sürelerin bazı çalışmalar için uygun olmayacağı ve zaten söz konusu sürelerin ahlaka ve/veya kişilik haklarına aykırı olarak belirlenmesi, aşırı yararlanmaya sebebiyet vermesi ya da irade sakatlığına dayanması halinde geçersiz sayılabileceği görüşünde bkz. Sevimli, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, s. 34-36.

¹⁴¹⁹ Öğretide bu tür sözleşmeler, sıfır saat sözleşmesi olarak adlandırılmaktadır. Bu sözleşmenin karakteristik özelliği, işçinin günlük ve haftalık belli bir çalışma süresinin bulunmaması, işverenin işçiye iş teklif etmek; işçinin de bu teklifi kabul etmek zorunda olmamasıdır. Bu konuda ayrıntılı bir değerlendirme için bkz. Öztürk, Sıfır Saat Sözleşmeleri, s. 272 vd.

¹⁴²⁰ Gaye Baycık, **İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar**, Yetkin Yayınları, Ankara 2011, s. 176-177. Öztürk, Sıfır Saat Sözleşmeleri, s. 313. “İşverenin talimat hakkı, iş sözleşmesinin asli unsurlarını oluşturan, ücretin miktarı ve borçlanılan çalışma süresinin kapsamına ilişkin söz konusu olamaz. İşveren, tek taraflı olarak toplam çalışma süresini arttırmak veya ücrete etki edecek şekilde azaltmak yetkisine sahip değildir. İşverenin iş sözleşmesinin asli unsurlarını kapsayacak şekilde talimat vermesi, iş sözleşmesindeki edim ile karşı edim arasındaki dengenin bozulması hâlinde, iş güvencesine ilişkin hükümlerin dolanılması söz konusu olabilir.” Y9HD, T. 20.01.2020, E. 2019/6407, K. 2020/678 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

ve ücreti sıfırlayabilme hakkı tanıyan kayıtlar iş güvencesinin dolanılması ve işletme rizikonusunun işçiye yüklenmesine yol açacağından geçerli kabul edilmemelidir¹⁴²¹. Diğer bir görüşe göre de haftalık çalışma süresinin sıfır saat olarak belirlenmesi mümkün değildir. Zira kanun taraflar arasında haftalık, aylık veya yıllık bir çalışma süresinin belirlenmesini öngörmektedir. Sıfır saat ise bir süre niteliği taşımadığından, bu halde bir belirleme yapıldığı söylenemeyecektir. Bu nedenle, haftalık çalışma süresinin sıfır saat olarak kararlaştırılması halinde, haftalık çalışma süresini yirmi saat olarak kabul eden yedek hukuk kuralı devreye girmeli, bunun gibi çalışma süresini belirleme yetkisini işverene bırakan kayıtlar da işveren bazı haftalar çalışma süresini sıfır saat olarak belirleyebileceğinden geçersiz sayılmalıdır¹⁴²².

Platform tabanlı iş ilişkilerinde ise, çalışma süresini önceden belirlemek mümkün olmadığı gibi çalışan da çoğu zaman gelen çağrıları kabul etmekle yükümlü tutulmamaktadır. Kanımızca, çalışma süresini önceden belirlemek bu çalışma modelinin doğasına da aykırıdır. Zira bu çalışma modelinde çağrı kullanıcılar tarafından yapılmakta ve sistem çağrının günlerce önceden yapılmasına değil, anlık çağrıların anında kabul edilmesine dayalı dinamik bir esasa göre işlemektedir. Çağrı üzerine çalışma bakımından bu konuda öğretide, çağrının işveren tarafından dilediği zaman ya da bir-iki saat önce yapılması yönündeki kayıtların doğruluk ve dürüstlük kuralına aykırı olduğu ileri sürülmektedir¹⁴²³. Oysaki, talep üzerine çalışma modeli tam da bu anlayış üzerine kuruludur. Bu nedenle, platform çalışmaları için aynı yorumu yaparak, çağrı üzerine çalışmaya ilişkin kuralları bu çalışmalar hakkında uygulamak, dijital iş platformlarının işlemez hale gelmesine neden olabilecektir. Bu nedenle, çağrı üzerine çalışma sözleşmesine ilişkin düzenlemeler, platform tabanlı iş ilişkilerinin düzenlenmesinde yol gösterici olsa da bu çalışma modelini çağrı üzerine çalışma sözleşmesi olarak değerlendirmek ve ona ilişkin kuralları uygulamak doğru değildir. Bunun gibi, çağrı üzerine çalışma sözleşmesi iki taraflı bir hukuki ilişki olduğu halde, platform tabanlı çalışmalarda üçlü bir ilişkinin söz konusu olması da platform tabanlı çalışma ilişkisinin başka bir sözleşme olarak değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır.

¹⁴²¹ Öztürk, Sıfır Saat Sözleşmeleri, s. 315.

¹⁴²² Sevimli, s. 22. Sevimli, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, s. 28-29.

¹⁴²³ Öztürk, Sıfır Saat Sözleşmeleri, s. 317.

6.3. Belirli Süreli İş Sözleşmesi

Platform tabanlı iş sözleşmesinin benzerlik gösterdiği iş sözleşmesi türlerinden bir diğeri belirli süreli iş sözleşmeleridir. İsviçre hukukunda bir görüş de platform çalışanın işçi olduğunun kabul edilmesi halinde, somut olayın koşullarına göre bu sözleşmenin her biri birbirinden bağımsız belirli süreli iş sözleşmeleri olarak değerlendirilebileceği yönündedir. Bununla birlikte yazar, tarafların sözleşmeyi bu şekilde kurmalarındaki amacın iş hukukundan doğan yükümlülüklerden kaçınmak olduğu anlaşılırsa sözleşmenin tek bir belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edileceğini ifade etmektedir¹⁴²⁴.

İsviçre hukukunda belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk defa kurulmasında objektif neden aranmamaktadır. Bununla birlikte, İsviçre hukukundan farklı olarak İşK m. 11’de belirli süreli iş sözleşmelerinin geçerli olarak kurulması bunu haklı kılan objektif nedenlere bağlı kılınmış ve bu sözleşme belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi biçiminde tanımlanmıştır¹⁴²⁵. Öğretide çoğunluk görüşü tarafından, objektif neden bulunmaksızın yapılan sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı kabul edilmektedir¹⁴²⁶.

¹⁴²⁴ Zein, s. 156-157.

¹⁴²⁵ Belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılmasına ilişkin koşulun ispat şartı mı yoksa geçerlilik şartı mı olduğu öğretide tartışmalıdır. İleri sürülen bir görüşe göre, yazılı şekil bir ispat koşuludur. Eyrenci, Değerlendirme, s. 26. Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 75-76. E. Murat Engin, **İşgücünün Temsili ve İşyerinde Sosyal Diyalog**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012, s. 121. 1475 sayılı İş Kanunu dönemi için aynı görüşte, Gülsevil Alpagut, **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, TÜHİS, Ankara 1998, s. 22-23. Diğer görüş, şekil şartının geçerlilik şartı olduğunu savunmaktadır. Bu görüşü savunan yazarlardan bir kısmı, şekil şartına uyulmamasının yaptırımının ileri etkili geçersizlik olduğu görüşündedir. Süzek, s. 326. Güven/Aydın, s. 142. Senyen-Kaplan, s. 136. Sümer, s. 60. Diğer görüş ise, bu halde sözleşmenin belirsiz süreli sayılması gerektiğini ifade etmektedir. Münir Ekonomi, “4867 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S. 15, 2007, s. 903-904. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 181. Ekmekçi/Yiğit, s. 54. Doğan Yenisey, Emredicilik, s. 333. Öte yandan, yazılı şekil şartının tüm belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından mı yoksa İşK m. 8 uyarınca yalnızca bir yıl ve üzeri süreli sözleşmeler için mi uygulanacağı da tartışmalıdır. İşK m. 8’in şekle ilişkin özel hüküm olması nedeniyle yalnızca bir yıl ve üzeri belirli süreli sözleşmelerde yazılı şekil şartı aranacağı görüşünde bkz. Süzek, s. 325. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 181. Güven/Aydın, s. 142. Caniklioğlu/Canbolat, s. 12. Süresi ne olursa olsun belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması gerektiği görüşünde bkz. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Türk İş Hukuku’nda Belirli Süreli İş Sözleşmesi**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2012, s. 107. Ekmekçi/Yiğit, s.54. Arzu Arslan Ertürk, **İş Sözleşmesinde Şekil**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2017, s. 172.

¹⁴²⁶ Süzek, s. 251-252. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 120. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 402. Doğan Yenisey, Emredicilik, s. 313. Gülsevil Alpagut, “4857 Sayılı Yasa çerçevesinde Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi”, **Mercek**, S. 33, Ocak 2004, s. 77. Caniklioğlu, Türk Borçlar Kanunu, s. 85. Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 266. Ünal Adınır, s. 806. Belirsiz süreli sözleşmeye dönüşme yaptırımının sadece zincirleme sözleşmeler bakımından söz konusu olacağı, belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa yapılmasında objektif neden aranmayacağı görüşünde bkz. Savaş Taşkent,

Bunun gibi, İşK m. 11/II hükmü uyarınca bu sözleşmenin yenilenmesinde de objektif neden aranmakta ve aksi halde sözleşmenin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edileceği öngörülmektedir. Bu doğrultuda, kanımızca özellikle belli bir sektörde faaliyet gösteren konum tabanlı platformlar üzerinden çalışan kişilerle belirli süreli iş sözleşmesi kurulması mümkün değildir. Zira bu tür platformlarda görülen taşımacılık, özel ders gibi işler belirli süreli olma niteliği taşımamakta ve zaman içinde mal ve hizmet üretiminin devam ettiği, faaliyetin sürekliliği esas olan bu tür işlerde objektif nedenler ortaya çıkmadıkça kural olarak belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi çalıştırmak mümkün olmamaktadır¹⁴²⁷. Örneğin, *Uber* sürücülerinden ifa edilen taşımacılık faaliyeti sürekli bir nitelik taşımakta, sürücüler tarafından sürekli olarak platform yararına taşıma işi ifa edilmektedir. Bu iş, gelen her yeni çağrıda tekrar eden, ancak niteliği gereği belirli süreli olarak değerlendirilemesi mümkün olmayan bir faaliyettir. Burada sözleşmeye belirsiz süreli olma niteliğini veren işin her seferinde kullanıcıdan gelen talep üzerine ifa edilmesi değil, *Uber* tarafından sürekli olarak sunulmasıdır. İş sözleşmesi *Uber* ve sürücü arasında kurulduğuna göre, işin belirli süreli olup olmadığı da kullanıcıyla kurulan ilişkiye göre değil, iş sözleşmesinin tarafları arasındaki ilişkiye göre belirlenmelidir. Öte yandan temizlik platformları bakımından farklı bir değerlendirme yapmak gerekmektedir. Ev hizmeti niteliğinde olan bu faaliyet TBK'ya tabidir. TBK'da ise belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk defa kurulmasında objektif neden aranmamaktadır¹⁴²⁸. Ancak bu halde de sözleşmenin belirli süreli olarak yenilenmesi TBK m. 430/II uyarınca esaslı nedenlerin varlığına bağlıdır.

Bunun yanında, belirli projelerin yürütüldüğü web tabanlı platformlar üzerinden çalışan kişilerle belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği kanaatindeyiz. Örneğin, *99Designs* platformu gibi logo, kitap kapağı, web sitesi vb. proje tabanlı tasarım işlerinin yürütüldüğü platformlarda çalışan kişilerle yapılan sözleşmenin belirli süreli

“Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Karar İncelemesi”, **Çalışma ve Toplum**, S. 26, 2010, s. 235. Yazara göre, 99/70 sayılı AB Yönergesinde, belirli süreli sözleşmenin ilk defa kurulmasında objektif neden aranmamıştır. İş Kanunu’nun 11. maddesinin gerekçesinde de “*ilgili AB Direktifinde... belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı yapılırken, sadece tarafların açıkça süresini belirledikleri değil, sürenin objektif olarak belirlenebilir olduğu hallerde de sözleşmenin belirli süreli olacağı kabul edilmiştir.*” denilmektedir. O halde düzenlemenin amacı, AB Yönergesinde olduğu gibi belirli süreli iş sözleşmelerinin zincirleme olarak yapılmasında esaslı neden aranması ve bu yolla belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasının önüne geçilmesidir. Nitekim, belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk defa kurulmasında objektif neden aranacağı kabul edildiğinde, ikinci defa kurulmasında evleviyetle aranacağından, ikinci fıkradaki düzenleme anlamsız hale gelecektir.

¹⁴²⁷ Y9HD, T. 18.05.2021, E. 2021/4885, K. 2021/9066 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹⁴²⁸ Süzek, s. 252. Soyer, s. 160. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 401-402. Taşkent, Belirli Süreli, s. 235. Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 177, dn. 586. Ünal Adınır, s. 804.

iş sözleşmesi olarak kurulması mümkündür. Yargıtay da bir kararında bu hususu “*Belli bir sürede bitirilecek işler, bu işlerde çalışanlarla iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılmasına imkân veren objektif şartı oluşturur. Başka bir anlatımla; işçinin sadece işverenin bir projesinde çalıştırılması kaydıyla işe alınması durumunda projeye bağlı olarak iş sözleşmesinin de belirli süreli yapılması mümkündür*” biçiminde ifade etmiştir¹⁴²⁹. Bununla birlikte, çalışanın platform üzerinden sürekli olarak farklı projelerde çalışması halinde, platform ve işçi arasında kurulan sözleşmenin belirsiz süreli olduğunun kabulü gerekir. Zira sürekli olarak projeye iş alan bir kişinin yürüttüğü faaliyetin, niteliği gereği belirli süreli olduğunu söylemek mümkün değildir. Yargıtay da objektif neden var olsa bile işçinin yıllar boyunca yenilenen belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılmasını kanunun amacına aykırı bulmakta ve bu halde sözleşmenin belirsiz süreli sözleşmeye dönüştüğünü kabul etmektedir¹⁴³⁰. Bununla birlikte, iş sözleşmesinin kullanıcı ve işçi arasında kurulduğu ihtimalinde, bir projede çalışmak için işe alınan işçi ile her bir kullanıcı arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkündür. Bu halde objektif nedenin her biri işveren sıfatı taşıyan kullanıcılar bakımından ayrı ayrı araştırılması gerekmektedir.

6.4. Geçici İş İlişkisi

Ekonomik ve işletmesel birtakım ihtiyaçlar iş ilişkisinin kimi durumlarda üç taraflı bir hukuki ilişkiye dönüşmesine yol açmakta olup bunlardan birini de İşK m. 7’de düzenlenen geçici iş ilişkisi oluşturmaktadır. Bu ilişkide iş görme ediminin alacaklısı olan işveren söz konusu edimi üçüncü bir kişiye devretmekte ve işçi iş görme edimini kendisine geçici olarak ihtiyaç duyan bir başka işverene karşı yerine getirmektedir¹⁴³¹. Ancak, iş sözleşmesi ödünç veren işveren ile işçi arasında

¹⁴²⁹ Y9HD, T. 18.05.2021, E. 2021/4885, K. 2021/9066. Aynı yönde, Y22HD, T. 21.06.2016, E. 2015/16097, K. 2016/18567. Y22HD, T. 17.05.2012, E. 2011/17480, K. 2012/10195 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹⁴³⁰ “İş hukukunda esas olan belirsiz süreli iş sözleşmeleridir. Davacı altı yıl gibi bir süreyle işveren nezdinde çalışmıştır. Dosya içerisinde 4857 sayılı 11. maddesinde belirtilen objektif nedenler davacının yaptığı işle uyum göstermemektedir. Öte yandan Özel Kanunlar haricinde altı yıl gibi bir süre de ardarda yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri 4857 sayılı Kanunun 11. maddesi amacı dışına çıkacağından işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin çalıştığı kabul edilmelidir.” Y9HD, T. 05.05.2005, E. 2005/12170, K. 2005/15792 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası). Alpagut, Belirli Süreli, s. 58-59. Öte yandan öğretide, kanunda belirli süreli iş sözleşmelerinin zincirleme olarak kurulmasında süre ve sayı bakımından bir sınırlama getirilmemiş olması eleştirilmekte ve bu konudaki hukuki belirsizliğin önlenmesi için bir sınır öngörülmesi gerektiği ileri sürülmektedir. Başterzi, Değerlendirme, s. 73. Alpagut, 4857 Sayılı Yasa, **Mercek**, S. 33, Ocak 2004, s.86. Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 190. Ünal Adınır, s. 828-831.

¹⁴³¹ Bizim de katıldığımız görüşe göre, işveren ve geçici işveren arasındaki ilişki alacağın devrine dayanmakta, ancak genel olarak alacağın devrini düzenleyen TBK m. 183 hükmünden farklı olarak

kurulmakta, geçici işveren ile işçi arasında bir iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Geçici iş ilişkisi sona erdiğinde ise, işçi ödünç veren işverene geri dönmektedir¹⁴³². Bu ilişki hukukumuzda, meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi ile meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi olarak ikiye ayrılmaktadır¹⁴³³.

6.4.1. Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkisi

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi bir holding veya şirketler topluluğu bünyesinde kurulmakta ve işveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmektedir¹⁴³⁴. Bu ilişki ancak bir şirketler grubuna dahil şirketler arasında kurulabileceğinden, platform tabanlı çalışma ilişkisini meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi olarak değerlendirmek mümkün değildir. Bu nedenle çalışmamızda meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi üzerinde detaylı olarak durulmayacaktır.

6.4.2. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak, bir

işçinin rızası aranmaktadır. Bu görüşte bkz. Ekonomi, s. 190. Engin, s. 100-101. E. Murat Engin, “İşverenin İşin Görülmesini İsteme Hakkının Devri: Ödünç İş İlişkisi”, *İş Hukuku Dergisi*, C. 1, 1991, s. 343. Ali Baran Çetiz, *İş Hukukunda Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020, s. 39. Serkan Odaman/Hakan Çavuş, “İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, S. 1, Ocak 2016, s. 253. Diğer bir görüşe göre, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, üçüncü kişi yararına sözleşmedir. Zira bu ilişkide işçi ve özel istihdam bürosu arasında bir iş sözleşmesi akdedilmekteyse de bu sözleşmenin konusu, iş görme ediminin üçüncü bir kişi yararına (geçici işveren) görülmesidir. Aydın, s. 191. Çetiz, s. 46-50. Öğretide diğer bir görüş ise, geçici iş ilişkisinin birlikte işverenlik niteliği taşıdığı, zira bu ilişkide işçi üzerindeki yönetim hakkının ödünç alan ve ödünç veren işveren arasında paylaşılmasının bu kuruma işaret ettiği yönündedir. Ancak bu ilişkide birlikte işverenler arasındaki müteselsil sorumluluk kanun koyucu tarafından sınırlandırılmıştır. Bu nedenle, geçici iş ilişkisinin birlikte işverenlik olarak kabul edilmesi, ancak bunun doğal sonucu olan müteselsil sorumluluğun Kanun’la getirilen sınırlamalara uygun olarak uygulanması gerekmektedir. Yücel Bodur, s. 265-270.

¹⁴³² Sözek, s. 295. Ekmekçi/Yiğit, s. 184.

¹⁴³³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 231. Odaman/Çavuş, s. 252. Geçici iş ilişkisini düzenleyen İşK m.7 uyarınca “Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.”

¹⁴³⁴ Ercan Akyiğit, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*, Ankara 1995, s. 123. Ekmekçi, Geçici İş İlişkisi, s. 372. Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi, yazılı olarak altı ayı geçmemek üzere kurulabilir ve en fazla iki defa yenilenebilir. Bu ilişkide ödünç veren işverenin işçiye ücret ödeme yükümlülüğü devam eder. Ancak, geçici işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, ödünç veren işverenle birlikte sorumludur.

işçisini geçici olarak bu kişiye devrettiği iş ilişkisidir¹⁴³⁵. Bu ilişki, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulmakta, işçi üçüncü kişi işyerlerine ödünç verilmek üzere işe alınmakta ve öncesinde çalıştığı sabit bir işyeri bulunmamaktadır. Bu ilişkide işçinin işvereni özel istihdam bürosu olmakla birlikte, büronun yönetim hakkı bir süreliğine geçici işverene devredilmektedir¹⁴³⁶. Buna göre, geçici işveren işçiye, sadece işin görülmesine ilişkin değil, işyeri düzenine ilişkin talimatlar da verme yetkisini haiz iken; ödünç veren işverenin, işin nasıl yerine getirileceğine, çalışma düzenine ve işyeri kurallarına ilişkin yönetim hakkı geçici bir süreliğine ortadan kalksa da diğer hususlarda yönetim hakkı devam etmektedir¹⁴³⁷.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, dijital platform tabanlı iş ilişkisiyle pek çok yönden benzerlik göstermektedir¹⁴³⁸. Zira platform tabanlı iş ilişkisi de geçici iş ilişkisi gibi üçlü bir ilişki olup; kullanıcı, çalışan ve bu ikisinin bir araya gelmesini sağlayan ve kullanıcıların kaydolduğu sistemin altyapısını kuran dijital iş platformundan oluşan üçlü bir yapılanma üzerine kuruludur¹⁴³⁹. Bunun gibi platform tabanlı iş ilişkisinde de geçici iş ilişkisinde olduğu gibi işverenin haiz olduğu yönetim hakkı geçici olarak üçüncü bir kişiye devredilmekte, bu hakkın bir kısmı kullanıcılar tarafından kullanılmaktadır. Keza, kullanıcılar tarafından yapılan değerlendirmeler, platform

¹⁴³⁵ Meslek edinilmiş geçici ilişkisi İş Kanunu'na 20.05.2016 tarihinde çıkarılan 6715 sayılı Kanun'un 1. maddesiyle eklenmiştir. Bu sürece ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Orhan Ersun Civan, "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 66, S. 2, 2017, s. 313. Ali Güzel/Hande Heper, "Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi", **Çalışma ve Toplum**, S. 1, 2017, s. 25.

¹⁴³⁶ Engin, s. 120. Engin, Ödünç İş İlişkisi, s. 344. Nurşen Caniklioğlu, "Geçici (Ödünç) İş İlişkinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları", **Legal Vefa Toplantıları II Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı**, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008, s. 139. Çelebi Demir, s. 276. Alpagut, Geçici İş İlişkisi, s. 574. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde taraflar arasında kurulan sözleşmelere ilişkin detaylı bir inceleme için bkz. Duygu Çelebi Demir, **Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi**, Adalet Yayınevi, Ankara 2019, s. 139-182.

¹⁴³⁷ Akyiğit, Ödünç İş İlişkisi, s. 140. Bununla birlikte, öğretilde bir görüş tarafından geçici işverenin işçiye talimat verme yetkisinin disiplin cezalarını kapsamadığı kabul edilmektedir. Caniklioğlu, s. 140. Yasemin Başmanav, "Ödünç İş İlişkisi", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, C. 74, Özel Sayı, s. 139-169, 147. Çelebi Demir, s. 277. Buna karşılık, geçici işverenin işten çıkarma cezası dışında kalan ve işyeri düzeniyle ilgili olan konularda geçici işçiye disiplin cezası verebileceği görüşünde bkz. Ünal Narmanlıoğlu, "İşverenin Emir ve Talimat Verme Yetkisinin Geçici Süreyle Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi (Ödünç İş İlişkisi)", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 23, 2011, s. 18. Öztürk, s. 133.

¹⁴³⁸ Ratti, s. 495-507. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 780.

¹⁴³⁹ Felstiner, s. 148. Yayvak Namli, s. 130. De Stefano/Aloisi, s. 5, 14. Menegatti, s. 67. Aykaç, s. 73. Görmüş, s. 229. Zein, s. 150. Sözer, s. 988. Çiğdem/Koç, s. 770. Kutlu, s. 272. Ratti, s. 492. Clesse/Cordier/Kéfer, s. 141. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 780. Öte yandan, platform tabanlı çalışma ilişkisi bazen çok daha fazla tarafı bir araya getiren bir sistem üzerine de kurulabilir. Örneğin, yemek teslim platformları; platform, çalışan, restoranlar ve müşterilerden oluşan çok taraflı bir yapıya sahiptir. European Commission, Platform Work, s. 8. Ünal/Temiz, s. 176.

çalışanlarının yaptıkları işin ücretini alıp almayacaklarını hatta platformda kalıp kalmayacaklarını belirlemekte, diğer bir ifadeyle bu kişiler çalışanların yönetiminde aktif rol almaktadır. Hatta, bazı web tabanlı platformlarda, işin yönetimi tamamen kullanıcılara bırakılmakta, görülmesi istenen iş tamamen bu kişiler tarafından belirlenmekte ve denetlenmekte, buna karşılık istihdamın genel koşulları platform tarafından tespit edilmektedir¹⁴⁴⁰. Bu tür platformlarda çalışan platformun belirlediği istihdam hüküm ve koşullarını kabul ederek işe başlamakta, ancak işin kapsamını, teknik detaylarını, ifa zamanını ve detaylarını kullanıcılar belirlemekte ve çalışan işin görülmesi sırasında dijital araçlarla izlemekte ve denetlemektedir. Belirtilen benzerliklerden ötürü, öğretilde meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine ilişkin düzenlemelerin, dijital iş platformları hakkında da uygulanması gerektiği ileri sürülmektedir¹⁴⁴¹. Buna göre, bu modelde geçici işçinin yerini platform işçisi, özel istihdam bürosunun yerini platform, geçici işverenin yerini de kullanıcılar almaktadır¹⁴⁴². ILO Uzmanlar Komitesi de 2020 Raporunda platform çalışmalarının çoğu durumda geçici iş ilişkisi olarak değerlendirilebileceğini ifade etmiştir¹⁴⁴³.

Öğretilde ileri sürülen bir görüşe göre, bu iki çalışma biçimi her zaman birbiriyle örtüşmese de yapılacak bir düzenlemeyle özel istihdam büroları hakkında uygulanan hukuki modele benzer bir model, dijital iş platformları için de getirilebilir¹⁴⁴⁴. Buna göre, ücrete ilişkin esaslar, özel istihdam bürosu ile işçi temin eden kişilerin müteselsil sorumluluğu ve platform çalışanlarının hukuki sorumluluğu hususlarında özel istihdam bürolarına yönelik ulusal düzenlemeler ile AB Direktifleri örnek alınabilir. Nitekim, uygulamada kendi tercihleriyle özel istihdam bürosu statüsünde faaliyet gösteren dijital iş platformlarına rastlanmaktadır. Örneğin, Belçika ve Hollanda’da *Randstad* tarafından kurulan *Ploy* ile Almanya’da kurulan *Zenjob* isimli platformlar özel istihdam bürosu olarak faaliyet göstermektedir¹⁴⁴⁵. İsviçre’de ise *ADIA* platformu personel kiralama platformu olarak çalışmaktadır¹⁴⁴⁶. Hollanda da ise İstinaf

¹⁴⁴⁰ Ales, s. 15-16. Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 780.

¹⁴⁴¹ Ratti, s. 500. Barbara Gomes, “Le Crowdfunding: Essai sur la Qualification du Travail par Intermédiation Numérique”, *Revue de Droit du Travail*, 2016, s. 464. Ratti, özellikle web tabanlı platform çalışmalarının meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kapsamına da dahil edilmesi gerektiği görüşündedir. Ratti, s. 506.

¹⁴⁴² De Stefano/Aloisi, s. 39.

¹⁴⁴³ ILO Committee of Experts 2020, s. 140.

¹⁴⁴⁴ Löschnigg, s. 40.

¹⁴⁴⁵ De Stefano/Durri/Stylogiannis/Wouters, s. 17.

¹⁴⁴⁶ Sözer, s. 1020.

Mahkemesi bir temizlik platformunun özel istihdam bürosu niteliğinde olduğuna karar vermiştir¹⁴⁴⁷. Ülkemizde de *Getirİş* platformunun özel istihdam bürosu izin belgesi bulunmakta, ancak şirketin meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurma izninin bulunup bulunmadığı bilinmemektedir¹⁴⁴⁸.

Diğer bir görüşe göre, uygulamada web tabanlı dijital iş platformları tarafından sağlanan iş gücüne, kendisi de işveren olan şirketler tarafından sıklıkla başvurulmakta ve bu uzun vadede işverenlerin kendi işçilerini işten çıkararak, ihtiyaç duydukları iş gücünü platforma kayıtlı çalışanlar üzerinden elde etmeleri riskini de beraberinde getirmektedir¹⁴⁴⁹. Bu riskin önlenmesi için, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine ilişkin kuralların niteliğine uygun düştüğü ölçüde platform çalışmaları hakkında da uygulanması gerekmektedir. Özellikle, platform tabanlı çalışma ilişkisine, geçici işveren işçileri ile geçici işçiler arasında eşitlik ilkesine ilişkin kuralların uygulanması, bu ilişkinin kötüye kullanımını engelleyebilecektir¹⁴⁵⁰.

Buna karşılık Avrupa Komisyonu 2021 yılında yayınladığı bir Raporda, platform çalışmalarının pek çok yönden geçici iş ilişkisinden farklı olduğuna dikkat çekmiştir. Geçici iş ilişkisinde geçici işçi sağlayan işveren ile işçi arasında bir iş sözleşmesi bulunduğu halde, platformlar üzerinden çalışan kişiler genelde bağımsız çalışandır¹⁴⁵¹. Platformların meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurduğunun kabul edilebilmesi için, ilk olarak platform ile çalışan arasında konusu işçinin geçici işverenlere devri olan bir iş sözleşmesinin bulunduğu kabul edilmesi

¹⁴⁴⁷ Gerechtshof Amsterdam, 21 September 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:2741, Federatie Nederlandse Vakbeweging/Helping Netherlands B.V. akt. Hießl, s. 18.

¹⁴⁴⁸ Platformun izin belgesi için bkz. <http://static.getir.com/ozel-istihdam-buros-u-izin-belgesi.pdf> E. T. 19.11.2022

¹⁴⁴⁹ Ratti, s. 480.

¹⁴⁵⁰ Ratti, s. 508. İşK m. 7/X hükmünde, işçinin geçici işveren yanındaki temel çalışma koşullarının, bu işçilerin geçici işveren tarafından doğrudan istihdamı halinde sağlanacak koşulların altında olamayacağı düzenlenmiştir. Temel çalışma koşulları kapsamına, çalışma ve dinlenme süreleri, mesleki eğitim, gebe, emziren kadınların ve genç işçilerin koruması, iş sağlığı ve güvenliği, yemek, kreş, ulaşım gibi sosyal yardımlar girer. Ücretin temel çalışma koşulları arasında yer alıp almadığı öğretide tartışmalı olmakla birlikte, çoğunluk görüşü ücreti de temel çalışma koşulları arasında değerlendirmektedir. Süzek, s. 310. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 241. Civan, Geçici İş İlişkisi, s. 375. Ercüment Özkaraca, “Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi”, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2016 Yılı Toplantıları**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2018, s. 85. Çelebi Demir, s. 298. Çetiz, s. 82. Aksi görüşte, Ekmekçi/Yiğit, s. 203-206. Geçici işverenin eşit davranma borcu, işçinin geçici işveren yanında çalıştığı süre boyunca uygulanır. Ancak işçinin ücretine ilişkin eşit işlem borcunu ifa etmekle yükümlü olan kişi özel istihdam bürosudur. İşçinin geçici işveren yanındaki görevi sona erdikten sonra, çalıştırılmadığı dönemde daha düşük ücret alması mümkündür. Süzek, s. 309-310. Civan, Geçici İş İlişkisi, s. 369, 376. Çelebi Demir, s. 282.

¹⁴⁵¹ European Commission, Platform Work, s. 8.

gerekmektedir¹⁴⁵². Bu nedenle sorun yine, platform ve çalışan arasında iş ilişkisi olup olmadığı noktasında toplanmaktadır. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde geçici işçi sağlayan işveren ile işçi arasında bir iş sözleşmesi bulunduğu açıktır. Dijital iş platformları bakımından ise konu son derece tartışmalıdır¹⁴⁵³.

Kanımızca bu konuda, ABAD'ın 2011 yılında verdiği bir karar yol gösterici niteliktedir. Divan, söz konusu içtihadıyla mesleki amaçlı geçici ilişkisinin kapsamını genişletici bir yorum yapmıştır¹⁴⁵⁴. Karara konu olan uyuşmazlık, bir hastaneye hemşire sağlayan bir derneğin özel istihdam bürosu sayılıp sayılmayacağına ilişkindir. Zira söz konusu faaliyet bir dernek tarafından yürütülmekte ve derneğin hemşirelerle arasındaki ilişki iş sözleşmesine değil, üyelik ilişkisine dayanmaktadır. Divan, geçici iş ilişkisinin temel özelliğinin bir kişinin, belirli bir süre için, ücret karşılığında başka bir kişi için ve onun yönlendirmesi altında hizmet vermesi olduğuna ve çalışan kavramı geniş yorumlanarak bireylerin görevlerini yerine getirirken, işçi benzeri olduğunun kabul edilmesi durumunda da 2008/104 sayılı Direktif'in uygulanması gerektiğine karar vermiştir¹⁴⁵⁵. Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre bu içtihat sayesinde web tabanlı platform ile çalışan arasında iş sözleşmesi bulunmasa bile platformun özel istihdam bürosu olarak değerlendirilmesi mümkün olabilecektir¹⁴⁵⁶. Hukukumuzda ise her ne kadar geçici iş ilişkisini düzenleyen İşK m. 7 hükmü büyük ölçüde 2008/104 sayılı Direktif esas alınarak hazırlanmış olsa da bu direktifin bağlayıcılığı bulunmamaktadır¹⁴⁵⁷. Buna göre, mevzuatımızda, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinden bahsedilebilmesi için özel istihdam bürosu ile işçi arasında iş sözleşmesi bulunması koşulu arandığından, taraflar arasında geçici iş ilişkisinin

¹⁴⁵² Ratti, s. 502.

¹⁴⁵³ European Commission, Platform Work, s. 8.

¹⁴⁵⁴ CJEU, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v. Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15 of 7 November 2016.

¹⁴⁵⁵ Kararın incelemesi için bkz. Ratti, s. 503-506.

¹⁴⁵⁶ Ratti, s. 506.

¹⁴⁵⁷ 6715 sayılı Kanun'un meslek edinilmiş geçici iş ilişkisini düzenleyen 1. maddesinin gerekçesi şu şekildedir: "2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifindeki tanımlara uygun olarak bazı kavramlara açıklık getirilmiştir. Bu kapsamda, özel istihdam bürosunun faaliyet alanı genişletilerek geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti bu bürolara verilmektedir. 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifinde, geçici istihdam bürolarının kullanımına yönelik kısıtlama veya yasaklamaların ancak kamu yararı nedeniyle, bilhassa geçici istihdam büroları işçilerinin korunması, işyerindeki sağlık ve güvenlik gereksinimleri veya iş gücü piyasasının düzgün işleyişinin sağlanması ve suiistimallerin önlenmesi gibi gerekçelerle uygulanabileceği belirtilmektedir. Bu çerçevede, madde kapsamında özel istihdam bürosu aracılığıyla gerçekleştirilecek geçici iş ilişkisinin hangi durumlarda ve nasıl kurulacağı belirtilerek çalışan haklarını korumaya yönelik sınırlamalar getirilmektedir."

kurulduğunun söylenebilmesi için platform ve çalışan arasındaki ilişkinin iş sözleşmesine dayanması zorunludur.

Öğretide ileri sürülen diğer bir görüşe göre, platform tabanlı iş ilişkisinin geçici iş ilişkisi olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Zira geçici iş ilişkisi, sonuçları itibariyle üç taraflı bir ilişki kurmakla birlikte, aslında iki taraflı iki sözleşmeden oluşmaktadır. İlk sözleşme, işçi ile işveren arasında imzalanan iş sözleşmesi; ikinci sözleşme ise, işveren ile geçici işveren arasında imzalanan ve işçinin geçici işverene devrini konu alan geçici işçi sağlama sözleşmesidir. Buna karşılık, platform tabanlı iş ilişkisi kullanıcıların, platform ve çalışan arasında yapılan sözleşmeye, çalışanın onayı ve hatta çoğu durumda haberi bile olmaksızın dahil olduğu bir üçlü iş ilişkisidir¹⁴⁵⁸. Bu görüşe katılmadığımızı ifade etmek isteriz. Özellikle web tabanlı platformlarda çalışan, kullanıcılara hizmet edeceğini bilerek platforma kaydolmakta, çalışan ve platform arasında yapılan sözleşmede bu yönde hükümlere yer verilmektedir. Bu nedenle, çalışanın kullanıcılara hizmet göreceğini bilmediğini söylemek mümkün değildir.

Bununla birlikte, geçici iş ilişkisi, işletmeler arası (*business to business*) bir ilişkidir. Nitekim İşK m. 7 hükmünde de özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinin, özel istihdam bürosunun bir “işverenle” geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak, bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile kurulacağı düzenlenmiştir. Geçici iş ilişkisinden bahsedebilmek için geçici işverenin işveren sıfatı taşıması gerekir¹⁴⁵⁹. Buna karşılık platform tabanlı çalışma ilişkisinde kullanıcı, işveren sıfatı taşımayan, tüketici konumundaki bir gerçek kişi de olabilmektedir. Örneğin, teslimat platformlarında çalışanlar, çoğu zaman gerçek kişi tüketicilere hizmet sunmaktadır¹⁴⁶⁰. Kanımızca, çalışanın kendisi de bir işveren olmayan tüketicilere hizmet sunduğu veya yönetim hakkının kullanıcılara devredilmeksizin yalnızca platform tarafından kullanıldığı durumlarda taraflar arasında geçici iş ilişkisi kurulduğundan bahsedilmesi mümkün değildir. Bununla birlikte, kullanıcının bir tüketici değil de kendisi de işçi çalıştıran bir işveren olması ve yönetim hakkının geçici bir süre bu kişi tarafından

¹⁴⁵⁸ Ales, s. 16.

¹⁴⁵⁹ Aloisi, Platform Work, s. 21. Geçici işverenin kendisine ait ve işçi çalıştırdığı bir işyerinin bulunmasının gerekmediği görüşünde bkz. Çelebi Demir, s. 144. Orhan Ersun Civan, **Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2008, s. 20.

¹⁴⁶⁰ European Commission, Platform Work, s. 8.

kullanılması halinde, platform tabanlı iş ilişkisi meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi olarak değerlendirilebilecektir¹⁴⁶¹.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, söz konusu ilişkinin temel istihdam biçimine dönüşmesini önleme amacıyla kanun koyucu tarafından konu ve süre bakımından sınırlandırılmıştır¹⁴⁶². Söz konusu sınırlamalar, platform tabanlı çalışma ilişkisinin meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi niteliği taşıması halinde bu ilişkiye uygulanacaktır. Örneğin, bir çeviri bürosunun, işletmenin temel işi olan çeviri işini sürekli olarak geçici işçilerden sağlaması halinde, bu uygulamanın engellenmesi gerekecektir. Bu halde geçici işçi bulma faaliyetinin analog usulde çalışan ÖİB'ler veya dijital iş aracısı platformlar tarafından yürütülmesi arasında bir fark bulunmamaktadır. Her iki durumda da amaç işletmelerin geçici iş ilişkisini, temel istihdam biçimine dönüştürmelerinin engellenmesidir.

Bu noktada değinmek istediğimiz son husus, platformun faaliyetinin geçici iş ilişkisi olarak değerlendirilmesi ve platform tarafından yürütülen faaliyetin bir ev hizmeti olması durumunda, bu ilişkinin hangi Kanun kapsamında olacağıdır. Zira geçici iş ilişkisini düzenleyen İŞK m. 7'de geçici iş ilişkisi kurulabilecek haller arasında ev hizmetlerine yer verilmiş, ancak ev hizmetleri İŞK m. 4'te kapsam dışında

¹⁴⁶¹ European Commission, Platform Work, s. 55. European Commission, Proposal, s. 5.

¹⁴⁶² E. Murat Engin, "Üçlü İş İlişkileri", **III. Yılında İş Yasası**, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul 2005, s. 21. İŞK m. 7 uyarınca meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, ancak hamilelik, ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışması, askerlik nedeniyle sözleşmenin askıya alınması halinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde, mevsimlik tarım işlerinde, ev hizmetlerinde, işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde, iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması halinde, mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları halinde kurulabilmektedir. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulabileceği durumlar konusunda ayrıntılı bir bilgi için bkz. Çelebi Demir, s. 182-198. Civan, Geçici İş İlişkisi, s. 334-350. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, iş sözleşmesinin askıya alındığı veya ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışması durumunda, bu hallerin devamı süresince, mevsimlik tarım işleri ve ev hizmetlerinde süre sınırı olmadan, işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak görülen işlerde, iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde, üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması halinde, mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışlarında en fazla dört ay süreyle kurulabilmektedir. Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları dışında kalan hallerde bu süre, toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilmektedir. Öğretide bir görüşe göre, "*toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir*" ifadesinin, bu ilişkinin ilk seferde dört ay için kurulacağı ve iki defa yenilenmesi durumunda azami on iki ay süre için kurulabileceği biçiminde anlaşılması gerekir. Bu itibarla, sekiz aylık sınırlamanın sadece yenileme süresine ilişkin olduğu kabul edilmelidir. Ekmekçi/Yiğit, s. 193. Çelebi Demir, s. 207. Güzel/Heper, s. 36. Civan, s. 340. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 237. Özkaraca, s. 74-75. Bu sürenin yenileme dahil toplam sekiz ayı geçemeyeceği görüşünde bkz. Çetiz, s. 60.

tutulmuştur. İşK'nın bir yandan ev hizmetlerini kapsam dışında bırakırken, diğer yandan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi düzenleyen hükümlerde ev hizmetlerine ilişkin bir düzenlemeye yer vermesi, ev hizmetinin geçici iş ilişkisi olarak görülmesi halinde taraflar arasındaki ilişkinin İş Kanunu'na mı tabi olacağı sorusunu akla getirmiştir. Bu konuda öğreti tarafından kabul edilen görüş, ev hizmetlerinde kurulan geçici iş ilişkisine İşK m. 7'de getirilen düzenlemenin uygulanması; bunun dışında kalan konularda ise taraflar arasındaki ilişkinin Türk Borçlar Kanunu'na tabi olması yönündedir¹⁴⁶³. Bu itibarla, platformun ev hizmetlerinde meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi yürütmesi halinde, bu ilişkiye İşK m. 7 dışında kalan konularda TBK hükümleri uygulanacak ve bu durum özellikle temizlik platformları için söz konusu olabilecektir.

6.5. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi

6.5.1. Platform ve Kullanıcı Arasındaki İlişki Bakımından

Platform tabanlı çalışma ilişkisi bakımından tartışılması gereken bir diğer husus, platform çalışanlarının işçi kabul edilmeleri halinde, platform ile kullanıcılar arasındaki ilişkinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğidir¹⁴⁶⁴. Hukukumuzda asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi, işyerinde işçi çalıştıran bir asıl işverenin varlığı, işyerinin bir bölümünde iş alınması ve işin orada yapılması, alınan işin işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin olması, işletmenin ve işin gereği ile uzmanlık gerektiren bir iş veya yardımcı bir işin alt işverene verilmesi ile işçilerin sadece asıl işveren işyerinde çalıştırılması koşullarına bağlıdır. Bu noktada, bir teslimat platformu ile bir restoran veya süpermarket arasındaki ilişkinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak değerlendirilmesinin mümkün olup olmadığı sorusu akla gelmektedir. Zira restorana gelen siparişlerin düzenli olarak platform çalışanları aracılığıyla müşterilere teslim edilmesi halinde, bu iş yardımcı iş niteliği taşımaktadır¹⁴⁶⁵.

¹⁴⁶³ Güzel/Heper, s. 66. Süzek, s. 298. Civan, Geçici İş İlişkisi, s. 339. Uzun, s. 66. Çelebi Demir, s. 191.

¹⁴⁶⁴ Asıl işveren-alt işveren ilişkisi İşK m. 2/VI hükmünde, “bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir” biçiminde düzenlenmiştir.

¹⁴⁶⁵ “Yardımcı işler; yemek, temizlik, taşıma, yükleme boşaltma, güvenlik, torbalama paketleme, **kurye işleri**, kreş hizmetleri gibi işlerdir. Yasaya göre, bu işin, asıl işverenin işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimi ile ilgisi olmalıdır.” YHGK, T. 06.02.2013, E. 2012/21-732, K. 2013/207. “Dava konusu işyerinde kurye işleri yardımcı iş niteliğinde olduğundan alt işverene verilmesi mümkün olup, alt

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde, alt işveren tarafından üstlenilen işin, asıl işverenin işyerinde ifa edilmesi koşulu aranmaktadır. Öğretide bu koşulun dar yorumlanmaması ve işin mutlaka işyerinin coğrafi sınırları içinde yerine getirilmesi şartının aranmaması gerektiği ifade edilmektedir. Buna göre, işin niteliği asıl işverenin işyeri dışında yerine getirilmesini gerektiriyor ise, söz konusu ilişkinin kurulduğu kabul edilmelidir¹⁴⁶⁶. İşyerinde yürütülen iş ifadesinden anlaşılması gereken, işin asıl işverenin işyerinin coğrafi sınırları içinde yerine getirilmesi değil, işin bu işyerine ait olmasıdır¹⁴⁶⁷. Esasen, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler, eklentiler ve araçları da işyerinden sayan İşK m. 2/II hükmü de bu yorumu haklı kılmaktadır¹⁴⁶⁸. Yargıtay da bir kararında bu hususu “*Dosya içeriğine göre davacının davayı takip etmeyen davalı Fantom şirket işçisi olarak diğer davalı B Plas şirketinin ürettiği mallarının alıcıya teslim için taşıt ile kara taşımacılığı işinde şoför olarak çalıştığı, davalılar arasında bu konuda sözleşme imzalandığı anlaşılmaktadır. Taşıma işi yukarıda açıklandığı gibi üretim organizasyonu içinde yer almaz ise de asıl iş devam ettikçe var olan ve asıl işe bağımlı yardımcı bir iştir. Taşıma işi araçla yapılacaktır. Araç işyerine bağlı bir unsurdur. Davacının üretilen malların kara yolu ile taşıma işinde çalışması nedeni ile hizmetinin işyerine bağlı eklentilerde geçtiği kabul edilmelidir. Aracın alt işverene ait olması sonucu değiştirmez. Zira asıl işveren bu hizmeti alt işveren uygulaması olmadan da yerine getirdiğinde, araç işyerinden sayılacaktır. Bu nedenle mahkemenin “bir işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde veya yardımcı işlerinde iş alan diğer işverenlerin işçileri sadece bu işyerinde çalıştırıldıklarında (münhasıran) asıl işveren -üst işveren ilişkisi doğacağı, davacının şoför olarak çalıştığı ve hizmetinin çoğu şehir dışında geçtiği” bu nedenle asıl-alt*

işverenlik uygulamasının muvazaaya dayandığı konusunda başka bir bilgi ve belge dosyada bulunmamaktadır. Yasaya uygun olarak kurulan asıl işveren-alt işveren ilişkisi bir nevi yeniden yapılanma olduğundan kural olarak işyeri içi sebeplerden kaynaklanan geçerli bir fesih nedeni olarak kabul edilmelidir.” Y9HD, T. 26.06.2006, E. 2006/16835, K. 2006/18809 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹⁴⁶⁶ Süzek, s. 166. Sarper Süzek, “Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı – Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri”, **Panel İNTES**, Ankara 2004, s. 15. Talat Canbolat, **Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri**, Kazancı Kitap Ticaret A.Ş., İstanbul 1992, s. 24. Hande Bahar Aykaç, **İş Hukukunda Alt İşveren**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011, s. 77. Örneğin dağıtım, personel servisi gibi niteliği gereği asıl işverenin işyerine görülmesi mümkün olmayan işlerde de asıl-alt işveren ilişkisi kurulabileceği kabul edilmektedir. Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 104.

¹⁴⁶⁷ Süzek, Alt İşveren, s. 15. Aykaç, Alt İşveren, s. 77.

¹⁴⁶⁸ Aykaç, Alt İşveren, s. 83-84.

*işveren ilişkisi bulunmadığı gerekçesi yerinde değildir*¹⁴⁶⁹. Bu itibarla, İşK m. 2/II uyarınca araçlar işyerinden sayıldığından, teslimat işleri yürüten platformlar ile kullanıcılar arasındaki ilişki asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak nitelendirilebilecektir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinden bahsedebilmek için aranan diğer bir koşul, sözleşmenin iki tarafında da birer işveren bulunmasıdır¹⁴⁷⁰. Buna göre, kendisi de işçi çalıştıran bir kişinin asıl işin bir bölümünü ya da yardımcı işi bir platforma vermesi halinde bu ilişki asıl işveren-alt işveren ilişkisi niteliği taşıyabilecektir. Örneğin kendisi de işçi çalıştıran bir şirket, konum tabanlı bir temizlik platformundan düzenli olarak hizmet alıyor ve aynı temizlik işçisi münhasıran bu şirket için iş görüyorsa, bu ilişki asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak değerlendirilebilir. Bu yönüyle, platform tabanlı çalışma ilişkisi istisnaen asıl işveren-alt işveren ilişkisi niteliği taşıyabilir. Buna karşılık, taraflardan biri işveren değilse o ilişkinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Platform çalışmalarında ise çalışan, çoğu zaman kendisi bir işveren olmayan kullanıcılar için iş görmektedir.

Bunun gibi, İşK anlamında asıl işveren-alt işveren ilişkisinden bahsedilebilmesi için alt işverenin işçilerinin münhasıran asıl işverenin işyerinde çalışmaları koşulu aranmaktadır¹⁴⁷¹. Buna göre, münhasırlık koşulunun yokluğu halinde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinden ve müteselsil sorumluluktan bahsedilmesi mümkün değildir¹⁴⁷².

¹⁴⁶⁹ Y9HD, T. 26.09.2011, E. 2011/15710, K. 2011/33324. Aynı yönde, Y9HD, T. 26.09.2011, E. 2011/5359, K. 2011/33287 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹⁴⁷⁰ Süzek, s. 165. Süzek, Alt İşveren, s. 15. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 114. Gülsevil Alpagut, “4857 sayılı İş Yasası ile Alt İşveren Kurumunda Yeni Yapılanma”, **Yeni İş Yasasının İşveren Kurumuna Bakışı**, İNTES, Ankara 2004, s. 16. Ali Güzel, “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, **Çalışma ve Toplum**, S. 1, 2004, s. 39. Aykaç, Alt İşveren, s. 50, 64.

¹⁴⁷¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 104. Münir Ekonomi, “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2007 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007**, Beta, İstanbul 2009, s. 32. Baycık, Değerlendirme, s. 117. “Davacı açıkça çamaşır toplama ve dağıtım işinde ve asıl işverene ait işyerinde çalıştığını ve sadece asıl işverene hizmet ettiğini iddia etmiş, tanıklarda çamaşır dağıtım işinde 4 işçinin Üniversitede görev aldığını belirtmişlerdir. Gerekirse işyerinde keşif yapılırak; asıl işverenin yardımcı işi niteliğindeki çamaşır yıkama-kurutma ve dağıtım işinin toplama ve dağıtım kısmında çalışan davacının münhasıran asıl işverene hizmet verip vermediği, tüm mesaisini Üniversiteye hasredip hasretmediği, tüm hizmet süresinin Üniversitede geçip geçmediği araştırılarak sonuca göre davacının münhasıran Üniversiteye iş görme edimini yerine getirdiği anlaşıldığı taktirde asıl-alt işveren ilişkisinin varlığı kabul edilerek, aksi halde şimdiki gibi karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile karar verilmesi isabetsizdir.” Y9HD, T. 11.05.2016, E. 2015/2687, K. 2016/11758.

¹⁴⁷² Ekonomi, Değerlendirme, s. 32. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 126. Süzek, s. 171. Soyer Polat, “4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.1, 2006, s. 21. Baycık, Değerlendirme, s. 117. Canbolat, Alt İşveren, s. 17. Aykaç, Alt İşveren, s. 157.

Teslimat platformlarında ise kuryeler, eş zamanlı olarak çok sayıda farklı restorana hizmet vermektedir. Bu nedenle, münhasırlık koşulunu taşımayan bu tür ilişkilerin asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak değerlendirilerek, İŞK'da düzenlenen müteselsil sorumluluğa ilişkin hükümlerin uygulanması mümkün değildir.

6.5.2. Platform ile Platforma İşçi Temin Eden Şirket Arasındaki İlişki Bakımından

Uygulamada bazı platformların kendilerine esnaf kurye sağlayan şirketlerden hizmet aldığı görülmektedir. Söz konusu esnaf kuryelerin bu şirketlerin işçisi sayılmaları durumunda, şirket ile platform arasındaki ilişkinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi niteliği taşıyıp taşımayacağı sorusu gündeme gelecektir. Hukukumuzda asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulması, asıl işin uzmanlık gerektiren bir bölümünün veya asıl işe yardımcı bir işin alt işverene verilmesi halinde mümkündür¹⁴⁷³. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl işin bölünerek alt işverenlere verilmesi ve bu yolla asıl işveren ve alt işveren işçilerinin birlikte çalıştırılması ise, geçerli bir asıl işveren alt işveren ilişkisi olarak kabul edilmemektedir (İŞK. 2/VII)¹⁴⁷⁴. Buna göre, işyerinde yürütülen iş bir bütün oluşturuyorsa, mal ve hizmet üretimi bölümlere ayrılacak nitelikte değil ve tek bir süreçten ibaret ise, asıl iş bölünerek alt işverene verilemeyecektir¹⁴⁷⁵.

Kanımızca, asıl faaliyeti teslimat yapmak olan bir platformun, başka bir şirketten kurye temin etmesi durumunda bu ilişkinin geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Zira bu halde platform tarafından alt işverene verilen iş, asıl işin uzmanlık gerektiren bir bölümü değil, kendisidir. Asıl işi teslimat yapmak olan platformların, bu işi bölerek alt işverenlere vermeleri asıl işin bölünmesi anlamına gelmekte ve kanuna aykırı işçi temini niteliği taşımaktadır. Bu

¹⁴⁷³ Yasal düzenlemede “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş” ifadesi kullanılmıştır. Söz konusu düzenlemede yer alan ile bağlacının nasıl anlaşılması gerektiği konusunda öğretide farklı görüşler ileri sürülmektedir. İlk görüşe göre, bu ifadenin “veya” olarak anlaşılması gerekir. Senyen-Kaplan, s. 58. Engin, Üçlü İş İlişkileri, s. 16-17. Alpagut, Alt İşveren, s. 18. Soyer, Alt İşveren, S.1, 2006, s. 19. Diğer bir görüş, bu tartışmanın çok da gerekli olmadığı, zira söz konusu bağlaç “veya” olarak anlaşılrsa dahi sırf maliyetleri düşürmek amacıyla işin alt işverene verilemeyeceği yönündedir. Ekmekçi/Yiğit, s. 146-147. Bizim de katıldığımız diğer görüş ise, “ile” bağlacının “ve” olarak anlaşılması gerektiğini ileri sürmektedir. Buna göre, uzmanlık koşulu olmaksızın bir iş işletme ve işin gereği ile alt işverene verilemeyecektir. Süzek, s. 168-169. Güzel, Alt İşveren, s. 48-49. Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 37-38. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 106.

¹⁴⁷⁴ Yasanın gerekçesinde de “aynı bölümde asıl işverenin artık işçi çalıştıramayacağı, işçilerin bölünme suretiyle bir kısmının asıl işverence, diğer kısmının alt işverence yürütülmesine madde düzenlemelerinin imkân vermediği” ifade edilmiştir.

¹⁴⁷⁵ Süzek, s. 180. Bu konudaki görüş ve tartışmalar için bkz. Aykaç, Alt İşveren, s. 401-407.

halde, kurye temin eden şirketin işçilerinin platformun işçisi sayılması gerekir. Yüksek Mahkeme de kararlarında asıl işin bölünerek alt işverene verilmesinin muvazaa oluşturduğuna ve alt işveren işçilerinin baştan itibaren asıl işveren işçisi olarak kabul edilmesi gerektiğine hükmetmektedir¹⁴⁷⁶. Esasen burada, muvazaa değil, kanunun aradığı şartlara aykırı olarak kurulan asıl işveren alt işveren ilişkisi söz konusudur. Ancak, kanuna aykırı olarak kurulan asıl işveren-alt işveren ilişkisinin yaptırımını kanunda düzenlenmediğinden, muvazaa için getirilmiş olan alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılmasına ilişkin yaptırım, korunan menfaatlerin benzer olması nedeniyle kıyasen geçersiz asıl işveren-alt işveren ilişkisine uygulanmaktadır¹⁴⁷⁷. Bu itibarla, platformlar tarafından uzmanlık ölçütü olmaksızın asıl işin bölünerek alt işverenlere verilmesi halinde alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılmaları gerekmektedir.

7. TÜRK HUKUKUNDA PLATFORM TABANLI ÇALIŞMA İLİŞKİSİNE YÖNELİK ÖNERİLERİMİZ

Çalışmamızın önceki bölümlerinde detaylı olarak incelediğimiz üzere, bugün platform tabanlı çalışma ilişkileriyle ilgili temel tartışma, bu platformlar üzerinden çalışan kişilerin hukuki statülerinin tespiti çerçevesinde şekillenmektedir. Dolayısıyla, platform çalışanlarının yasal güvenceye kavuşturulmaları için yapılması gereken ilk şey, bu kişilerin hukuki statülerinin doğru bir biçimde belirlenmesidir. Böylelikle, platform çalışanlarının yasal koruma ihtiyaçları doğru ve hakkaniyete uygun bir biçimde karşılanabilecektir.

¹⁴⁷⁶ Y9HD, T. 10.04.2008, E. 2008/12851 K. 2008/8003. Y9HD, T. 01.06.2017, E. 2016/28575, K. 2017/9451 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹⁴⁷⁷ Süzek, s. 175. Ekonomi, Değerlendirme, s. 33. Baycık, Değerlendirme, s. 116. Güven/Aydın, s. 84. Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 42. Aykaç, Alt İşveren, s. 486. Kıyas, korunan menfaatler açısından benzer olan ama yasada öngörülmemiş bir olay için yasada belli bir olgu için getirilmiş bir hükümden yararlanarak, hukuki boşluğun hâkim tarafından doldurulmasına hizmet eder. Kemal Oğuzman/Nami Barlas, **Medeni Hukuk**, B. 23, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2017, s. 120 dn. 200. Öğretide ileri sürülen diğer bir görüşe göre ise, İşK m. 2/VII’de yer alan “*Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler*” biçimindeki hüküm hem asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olarak hem de yasadaki sınırlamalara aykırı olarak kurulduğu halleri kapsamakta ve düzenlemede yer alan “*genel olarak*” ifadesi, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin düzenlemede örnek verilen iki hal dışında muvazaalı olarak kurulduğu durumlar yanında yasal sınırlamalara aykırı olarak kurulduğu halleri de ifade etmektedir. Güzel, Alt İşveren, s. 61-62. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 134. Bizce “*genel olarak*” ifadesi ile kastedilen, yalnızca sözleşmenin yasada yer verilen iki örnek dışında muvazaalı olarak kurulduğu durumlardır.

Hukukumuzda bağımlılık ilişkisinin tespitinde başvuru alan işverenin iş organizasyonu içinde onun yararına iş görmek ölçütü daha esnek şekilde ele alınarak platform tabanlı çalışma sözleşmesinin iş sözleşmesi olarak değerlendirilebileceği ileri sürülmektedir. Bu görüşe göre, bağımlılık unsurunun içine algoritmik yönetim, dijital kontrol gibi unsurlar da dahil edilerek genişletilmesiyle platform çalışanlarının işçi olarak kabulü, üçüncü bir kategori yaratılmasına kıyasla bu kişilerin korunmasında daha yerinde bir yöntemdir¹⁴⁷⁸. Öğretide diğer bir görüş tarafından da içinde bulunduğumuz küresel ekonomik koşullar ve artan eşitsizlik dikkate alındığında dijital iş platformları üzerinden çalışan kişilerin, yalnızca çalışma sürelerini belirleyebilmelerine dayanarak işçi sayılmamalarının yerinde olmadığı, dijital platformlar ile çalışanlar arasındaki bağımlılık ilişkisinin platformun çalışan hakkında sahip olduğu veri sayesinde kurulduğu, var olan yasal kalıplara sığmadığının kabul edilmesi durumunda dahi platform çalışanları için farklı statüler icat etmek yerine, iş kanunlarını çağa ve teknolojiye daha uyumlu hale getirerek işçi statüsünün bu kişileri de kapsayacak biçimde genişletilebileceği ifade edilmektedir¹⁴⁷⁹.

Bizce de bağımlılık unsurunun, gelişen yeni teknolojiler ışığında yeniden gözden geçirilmesi ve kullanıcı değerlendirmeleri ile algoritmik yönetim araçlarının bağımlılık unsurunun tespitinde başvurulacak ölçütlere dahil edilmesi gereklidir. Bunun da ötesinde, platform çalışanların işçi statüsüne dahil edilebilmeleri için, bu ilişkide baskın olan ekonomik bağımlılık unsurunun da dikkate alınması gerekmektedir¹⁴⁸⁰. Öte yandan, platform tabanlı iş ilişkileri, mevzuatımızda düzenlenen atipik iş sözleşmeleriyle pek çok yönden benzerlik gösterse de istihdam piyasasında önemli değişiklik ve yenilikler yaratmış, iş ilişkisinin en temel unsuru olan bağımlılık ilişkisinin tespitinden, platformlar ve çalışanlar arasında imzalanan iş sözleşmesinin türünün belirlenmesine kadar daha önce görmediğimiz bir çalışma modelini hayatımıza kazandırmış ve bu yeni çalışma modelinin iş hukuku bakımından yasal güvenceye kavuşturulması ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle, platform tabanlı çalışma ilişkisini mevzuatımızdaki düzenlemelerle açıklamaya çalışmak yerine, bu çalışma modelinin karakteristik özelliklerini dikkate alan yeni düzenlemelerin yapılması, platform ekonomisinin sürdürülebilirliği ile platform

¹⁴⁷⁸ Aykaç, s. 89. Bağımlılığın tespitinde “kontrol” unsurunun giderek daha da önem kazandığı görüşünde bkz. Aloisi, Platform Work, s. 11. Kutlu, s. 304.

¹⁴⁷⁹ Ozan Özparlak, s. 103-104.

¹⁴⁸⁰ Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 3.3.

çalışanlarının haklarının güvence altına alınması arasında bir menfaat dengesinin kurulması bakımından en doğru çözüm gibi durmaktadır. Bu konuda kanun koyucuya da büyük iş düşmektedir. Zira BAM tarafından *Uber* hakkında verilen kararlar bu noktada pek de umut verici değildir. Ancak bu yapılırken, bu tür platformlar üzerinden çalışan herkesin işçi sayılacağı yönünde bir kabulden hareket etmek de doğru olmayacaktır. Bir önceki bölümde bağımlılık unsuruna ilişkin yaptığımız tüm açıklamalar dikkate alınsa dahi, halen bağımsız çalışan olarak iş görme edimini yerine getiren platform çalışanları olacaktır. Bu nedenle çalışmamızın bu bölümünde önerilerimiz, platform işçileri ile bağımsız platform çalışanları arasında bir ayrım yapılarak açıklanacaktır.

7.1. Platform İşçileri İçin Önerilerimiz

Platform çalışmalarının düzenlenmesi konusunda karşılaştırmalı hukuk öğretisinde ileri sürülen farklı görüşlere çalışmamızın birinci bölümünde yer vermiş, bu kapsamda öğretilerde platform çalışmalarının yasal bir düzenlemeyle güvenceye kavuşturulması ile bu çalışma ilişkisinin toplu sözleşmeler yoluyla düzenlenmesi yönünde farklı yaklaşımlar olduğunu açıklamıştık¹⁴⁸¹. Kanımızca, platform tabanlı çalışma ilişkisinin rasyonel, etik ve katılımcı bir modelle, tarafların ortak çalışmasının ürünü olarak düzenlenmesi gerektiği yönündeki görüş, ülkemiz için uygulanabilir değildir. Zira bu yöntem sendikacılığın güçlü ve toplu sözleşme oranının yüksek olduğu ülkeler için uygulanabilir niteliktedir. Ülkemizde ise 2022 yılı çalışma hayatı istatistikleri verilerine göre, işçiler bakımından dahi sendikalaşma oranı %14,26'dır¹⁴⁸². Toplu iş sözleşmesi kapsamı ise 2019 yılı verilerine göre OECD ülkeleri ortalamasında %32,1 iken; ülkemizde %8,5'tir¹⁴⁸³. Bu sebeple, işçilerin dahi toplu iş sözleşmesi yapma hakkından etkin bir biçimde yararlanamadıkları ülkemizde, platform tabanlı çalışma ilişkisinin düzenlenmesini taraf iradelerine bırakmak, doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Bu nedenle, yapılması gereken; bu çalışma modelinin kanun koyucu tarafından düzenlenmesidir¹⁴⁸⁴.

¹⁴⁸¹ Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 5.1.2.

¹⁴⁸² ÇSGB, İş Kollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2022 Temmuz Ayı İstatistikleri. <https://www.csgeb.gov.tr/media/89445/temmuz-2022-isci.pdf> E. T. 28.10.2022

¹⁴⁸³ OECD Stat, Collective Bargaining Coverage, 2019 (stats.oecd)

¹⁴⁸⁴ Platform çalışanlarının daha fazla hak kaybı yaşamamaları için vakit kaybetmeden gerekli yasal düzenlemelerin yapılması gerektiği görüşünde bkz. Heper, s. 105.

7.1.1. Platform Çalışanlarının İşçi Sayılacakları Yönünde Karine Getirilmesi

Platform çalışanlarının hukuki statülerinin tespitini kolaylaştırmak amacıyla, karşılaştırmalı hukukta bu kişileri karine olarak işçi sayan düzenlemelere yer verildiği görülmekte olup, ABD'nin Kaliforniya Eyaletinde çıkarılan AB5 Yasası, İspanya'da çıkarılan 9/2021 sayılı Kraliyet Kararnamesi-Kanunu ile AB Platform Çalışmalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Hakkında Direktif Tasarısı bu yöndeki düzenlemelere örnektir¹⁴⁸⁵. Kanımızca mevzuatımızda yapılacak benzer bir düzenlemeyle platform çalışanlarının karine olarak işçi kabul edilmesi, halen gelişmekte olan bu sektörün düzenlenmesinde yerinde bir ilk adım olacaktır¹⁴⁸⁶. Zira platform çalışanlarını hiçbir istisnaya yer vermeksizin işçi saymak platform ekonomisinin gelişimine ölçsüz bir müdahale niteliği taşıyarak yapılacak bir düzenlemenin inovasyonun engellenmesine neden olacağı yönündeki endişelere haklılık kazandırabilecek; bu konuda tamamen sessiz kalmak ise, çalışma koşulları günden güne ağırlaşan, ücretleri giderek daha da azalan platform çalışanlarının bir de mahkemeler önünde uzun ve yorucu bir uğraş vermelerine ve mahkemelerin bu kişilerin hukuki statülerini geleneksel bağımlılık ölçütlerine göre inceleyen muhafazakâr bir tutum izlemeleri halinde, davayı kaybetmelerine neden olabilecektir¹⁴⁸⁷. Nitekim, İstanbul Bölge Adliye Mahkemelerinin *Uber* hakkında verdiği kararlar bu endişelerimizi doğrular niteliktedir¹⁴⁸⁸. Bu doğrultuda, bağımlılık ilişkisine ilişkin bir karineye yer verilmesi, hukuki güvenlik ilkesine de hizmet edecek ve içtihadın öngörülemez biçimde gelişmesini önleyecektir¹⁴⁸⁹.

¹⁴⁸⁵ Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 5.2.2.4.

¹⁴⁸⁶ Ne var ki, Y10HD 2021 yılında verdiği bir kararda, Avrupa ve Amerika hukuk sistemlerinin platform çalışanlarını karine olarak işçi saymak yönündeki eğiliminin aksine bir tutum benimsemiştir. Anılan kararda internet üzerinden görülen yazarlık, editörlük, tercümanlık, ders alma, bilgisayar programı yapma vb. işlerde “ *taraflar arasında kural olarak bir bağımsızlık olduğu*” ifade edilmiştir. Bunun gerekçesi olarak ise, bu tür ilişkilerde iş görenin riskleri kendisine ait olmak üzere iş alması, bu işi istediği yerde, istediği zamanda görebilmesi, işi kabul edip etmemek konusunda serbestçe karar verebilmesi, işi verenin denetim ve talimat yetkisinin oldukça sınırlı olması ve taraflar arasındaki ilişkinin kısa süreli olması gösterilmiştir. Y10HD, T. 28.19.2021, E. 2021/1489, K. 2021/13086, Çalışma ve Toplum, 2022/1, s. 773-779. Keza, Y9HD de bir kararında, bir sözleşmenin iş sözleşmesi mi yoksa vekalet sözleşmesi mi olduğu konusunda tereddüt halinde, vekalet sözleşmesi olarak kabul edilmesi gerektiği yönünde hüküm kurmuştur. Y9HD, T. 28.05.2009, E. 2008/496, K. 2009/14827 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹⁴⁸⁷ Aynı görüşte bkz. Yıldız, Platform, s. 35.

¹⁴⁸⁸ İstanbul BAM 50HD, T.20.04.2022, E. 2022/934, K. 2022/701. İstanbul BAM 28HD, T. 02.06.2022, E. 2022/1008, K. 2022/1818. İstanbul BAM 25HD, T. 19.07.2022, E. 2022/984, K. 2022/1408 (Özel Arşiv). Bu konuda bkz. 1. Bölüm 3.3.

¹⁴⁸⁹ Billarant, p. 1376-1431.

Platform çalışanlarının işçi sayılacakları yönünde bir karine getirilmesi, bu kişilerin idari makamlar tarafından da işçi sayılmalarına ve sigorta tescillerinin yapılmasına olanak tanıyacağından, işçi olduklarını ispat için uzun süren yargılama süreçleriyle uğraşmalarını önleyecektir. Bu sayede, kayıt dışı istihdamın da bir nebze olsa önüne geçilebilecektir. Nitekim AB Direktif Tasarısı'nda da üye devletlerin yer verilen karine idari makamlar tarafından dayanılabilmesini sağlamak amacıyla gerekli düzenlemeleri yapmaları gerektiği konusu üzerinde önemle durulmuştur.

Getirilmesini önerdiğimiz düzenleme, hukuki niteliği itibariyle taraflar arasındaki ilişkinin iş sözleşmesine dayandığının ispatını kolaylaştıran bir adi kanuni karinedir¹⁴⁹⁰. Buna göre, sözleşmenin her iki tarafının da bu karinenin aksini ileri sürebilmesi sayesinde, hukukun ileride ortaya çıkabilecek ve henüz bilmediğimiz çalışma ilişkilerine uyumu sağlanacaktır¹⁴⁹¹. Bunun yanında, platform çalışmalarında bağımlılık ilişkisi çoğu kez algoritmalar üzerinden kurulduğundan, bu algoritmanın nasıl çalıştığı konusunda gerçekten bilgi sahibi olan platformun, çalışan ile arasında bağımlılık ilişkisi bulunmadığını kanıtlamakla yükümlü tutulması hakkaniyete daha uygun olacaktır. ILO Uzmanlar Komitesi de bu tür karinelerin, iş hukukunda temel olan işçi lehine yorum ilkesinin bir sonucu olduğunu ve tarafların eşit olmayan pazarlık gücünü dengelemek bakımından önemli olduğunu ifade etmektedir¹⁴⁹².

Bugüne kadar yapılan düzenlemelere bakıldığında, platform çalışanlarının belli kriterlerden hareketle işçi sayılması yönünde bir eğilim olduğu görülmektedir¹⁴⁹³. Bu yapılırken, bağımlılık unsurunu gösteren ölçütler sayılarak, bunlardan birkaçının bulunması halinde (karine temeli) çalışanın işçi kabul edileceği (karine sonucu) yönünde bir düzenleme yapılabileceği gibi; platform çalışanın işçi olduğunu gösteren unsurların kümülatif olarak sayılması da mümkündür. AB Direktif Tasarısı ilk yolu; İspanya ise ikinci yolu tercih etmiştir¹⁴⁹⁴. Öte yandan, platform çalışanlarının

¹⁴⁹⁰ Adi kanuni karinelerin en önemli işlevi ispat güçlüklerinin aşılmasını sağlamaktır. Buna göre, adi kanuni karinede kanun koyucu karineye bir sonuç bağlayarak taraflardan birini ispat güçlüğünden kurtarmaktadır. Bu halde, karineye dayanan tarafın sadece karine temelini ispat etmesi yeterli kabul edilmekte, ancak diğer tarafa da karinenin aksini ispat etme olanağı tanınarak onun menfaatleri de korunmaktadır. F. Tülay Karakaş, “Karine Kavramı, Kanuni Karineler ve Varsayımlar”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 62, S. 3, 2013, s. 739-749. Gökhan Türe, “İş Sözleşmesi Karinesi”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 18, S. 69, 2021, s. 153.

¹⁴⁹¹ Billarant, p. 1415.

¹⁴⁹² ILO Committee of Experts, 2020, s. 104.

¹⁴⁹³ Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 789.

¹⁴⁹⁴ ABD için bkz. 2. Bölüm, 2.3.3.2. İspanya için bkz. 2.3.3.3.

hangi hallerde işçi sayılacaklarını düzenlemek yerine, bir iş görme sözleşmesi ile çalışan herkesin karine olarak işçi kabul edilerek, bu karinenin aksinin nasıl ispat edileceğinin düzenlenmesi ise başka bir yöntemdir. Nitekim AB5 Kanunu bir iş görme sözleşmesine dayanarak çalışan herkesi işçi varsayarak, işverenlerin kanunda kümülatif olarak sayılan unsurları ispat etmeleri şartıyla bu karineyi çürütebileceklerini kabul etmiştir. Böylelikle, karinenin ne zaman devreye gireceğinden ziyade, bu karinenin hangi koşullarda çürütülebileceği esas alınmıştır. Buna göre, ispat yükünün büyük kısmının işverende olduğu ve çalışanın yalnızca platform için kişisel olarak iş gördüğünü kanıtlaması yeterli kabul edilmiştir. Öğretide bu nedenle, AB5 Kanunu'nun hukuki nitelendirmeyi AB Direktif Tasarısı'na kıyasla daha fazla kolaylaştırdığı ifade edilmektedir¹⁴⁹⁵.

Kanımızca, bazı platformlar gerçekten bağımsız çalışanlar tarafından kullanıldığından, bir kişinin sırf platform üzerinden iş görmesi nedeniyle işçi olduğunun varsayılması ve tüm platformlardan çalışanların gerçekte işçi olmadıklarını ispat etmelerinin beklenmesi platformlara gereğinden fazla yük getiren, ölçüsüz bir müdahale niteliği taşımaktadır. Bu nedenle yapılması gereken, tüm platformları karinenin aksini ispatla yükümlü tutmak değil, gerçekten hatalı sınıflandırıldığını düşünen çalışanların ispat yükünü hafifletmektir. Bu nedenle, mevzuatımızda yapılacak bir düzenlemede, AB Platform Çalışmalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Hakkında Direktif Tasarısı örnek alınmalıdır¹⁴⁹⁶. Tasarı'da, platformun işin yürütümünü kontrol edip etmediğinin tespiti konusunda beş kriter sayılarak, bunlardan en az iki tanesinin bulunması durumunda platform çalışanı karine olarak işçi kabul edilmektedir. Bu kriterler; ücretin belirlenmesine, çalışandan belli bağlayıcı kurallara uyulmasının istenmesine, elektronik araçlarla işin yürütümünün veya sonucunun değerlendirilmesine, çalışma sürelerinin belirlenmesine ve çalışanın girişim özgürlüğünün sınırlandırılmasına ilişkin ölçütlerdir¹⁴⁹⁷.

Bu ölçütlerden, platformun çalışana ödenecek ücreti bizzat belirlemesi veya ücreti belirliyor olmasa bile çalışana ödenecek ücrete bir üst sınır getirmesi ile çalışanın bir müşteri tabanı oluşturma veya herhangi bir üçüncü taraf için çalışma yapma imkânını etkin bir şekilde sınırlandırması, kişisel/hukuki bağımlılıktan ziyade

¹⁴⁹⁵ Gould IV/Biasi, s. 94.

¹⁴⁹⁶ Aynı görüşte bkz. Yıldız, Platform, s. 39.

¹⁴⁹⁷ Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 5.2.2.4.4.

ekonomik bağımlılığa ilişkindir. Tasarı uyarınca, iki unsurun bulunması platform çalışanının karine olarak işçi sayılması için yeterli kabul edildiğinden, bu düzenlemeyle ekonomik olarak bağımlı çalışan kişilerin de iş hukukunun koruma şemsiyesi altına alındığı söylenebilecektir. Kanımızca, hukukumuz bakımından yapılacak bir düzenlemede de platform çalışanlarının işçi olduğunu gösteren ölçütlerden hareket ederken yalnızca kişisel/hukuki bağımlılığa ilişkin unsurlar dikkate alınmamalı, önemi giderek artan ekonomik bağımlılık da işçi sayılmanın bir ölçütü olarak değerlendirilmelidir. Zira bir kişinin işçi sayılıp sayılmayacağı kişisel/hukuki bağımlılık unsuruna göre belirleniyor olsa da ekonomik bağımlılık kanun koyucu tarafından bazı grupların İşK kapsamına alınmalarının gerekçesi olabilmektedir¹⁴⁹⁸. Nitekim İsviçre öğretisinde ileri sürülen bir görüş de İsviçre Borçlar Kanunu’nun hizmet sözleşmesini tanımlayan CO art. 319 hükmünün “*Bireysel iş sözleşmesi, işçinin belirli veya belirli olmayan bir süre için işverene geniş anlamda bağımlı olarak iş görme edimini yerine getirdiği, işverenin de yapılan işe veya zamana göre işçiye ücret ödediği sözleşmedir*” biçiminde değiştirilmesi gerektiğini savunmaktadır¹⁴⁹⁹. Bu görüşe göre, İsviçre Borçlar Kanunu’na bir hüküm (Art. 319bis CO) eklenerek geniş anlamda bağımlılık ilişkisi, ana ve karakteristik unsur olarak ekonomik bağımlılık, ikincil ve tamamlayıcı unsurlar olarak hiyerarşik, mekânsal ve zamansal bağımlılık olmak üzere dört unsurdan oluşacak biçimde tanımlanmalıdır. Zira atipik iş ilişkilerinde ekonomik bağımlılık diğer bağımlılık ölçütlerine kıyasla daha baskın hatta kimi durumlarda bu ilişkiyi bağımlı hale getiren tek unsurdur¹⁵⁰⁰. Buna göre, işçi, iş görme edimini işverene karşı ekonomik bağımlılık altında yerine getiriyorsa geniş anlamda bir bağımlılık ilişkisinin mevcut olduğu; ekonomik bağımlılığın ise, işçinin girişimcilik faaliyetinden vazgeçmesi, yalnızca bir veya birkaç gelir kaynağına bağımlı olması, işletme riskini üstlenmemesi, periyodik ve sürekli olarak ücret karşılığı çalışması, iş sahibi tarafından ekonomik faaliyetine birtakım kısıtlamalar getirilmesi durumlarının bir veya birkaçının mevcudiyeti halinde yerine geldiği kabul edilmelidir. Ekonomik bağımlılığın açıkça belirlenememesi halinde ise, ikincil kriterler olan hiyerarşik, mekânsal ve zamansal bağımlılık unsurları incelenmeli, ancak ekonomik bağımlılık iş sözleşmesinin varlığı için yeterli görülmelidir¹⁵⁰¹. Kanımızca, ekonomik bağımlılık platform çalışanlarının işçi olarak

¹⁴⁹⁸ Engin, s. 63.

¹⁴⁹⁹ Billarant, p. 1357.

¹⁵⁰⁰ Billarant, p. 1360.

¹⁵⁰¹ Billarant, p. 1363.

kabul edilmeleri için tek başına yeterli görülmesi bile bu nitelikteki bağımlılığı gösteren ölçütlerin iş ilişkisinin tespitinde dikkate alınması gerekmektedir. Zira çalışmamızda pek çok kere yer verdiğimiz üzere, günümüzde iş ilişkilerinde kişisel/hukuki bağımlılık unsuru giderek zayıflarken, ekonomik bağımlılığın önemi giderek artmaktadır.

Hukukumuzda ileri sürülen bir görüş, karine olarak yalnızca belli sektördeki platform çalışanlarının (örneğin İspanya’da olduğu gibi kuryelerin) işçi kabul edilebileceğini ifade etmektedir¹⁵⁰². Bu görüş uyarınca, platform ekonomisi her biri kendine özgü bir nitelik taşıyan çeşitli sektörlerden oluştuğundan, genelleyici bir yaklaşımla tüm platform çalışanlarının işçi varsayılması mümkün değildir. Bu nedenle, yapılacak bir düzenlemenin ülkedeki hukuki rejime, çalışmanın yapıldığı sektöre ve somut çalışma ilişkisinin özelliklerine uygun olması amaçlanmalı ve platform ekonomisinin bütününe yönelik genel düzenlemelerden ziyade sektör eksenli ve platform çalışmasının türüne ve özelliklerine göre düzenlemeler tercih edilmelidir¹⁵⁰³.

Kanımızca bu görüşe katılmak mümkün değildir. Dijital iş platformları bakımından en önemli ayırım platformun hangi sektörde faaliyet gösterdiği değildir. Önemli olan platformun yer aldığı sektörden bağımsız olarak, bir aracılık faaliyeti mi yürüttüğü yoksa doğrudan veya dolaylı olarak kullanıcılara bir hizmet mi sunduğu ve eğer böyle ise çalışanlar üzerindeki kontrolünün ne düzeyde olduğudur. Buna göre, platform bir hizmet sağlayıcı niteliği taşımakta ise karine temelinin oluşturulmasında, çalışanın faaliyet gösterdiği sektör değil, ekonomik ve kişisel/hukuki bağımlılığı gösteren ölçütler esas alınmalıdır. Zira hukukumuzda işçi sayılmanın koşulu belli bir sektörde çalışmak değil, bağımlılık ilişkisi içinde iş görme edimini ifa etmektir. Bu nedenle yapılacak bir düzenlemede, platform tabanlı çalışma ilişkisinde bağımlılık ilişkisinin hangi ölçütlere göre tespit edilebileceğinden hareket edilmelidir. Bunların başında ise, algoritmik yönetim ve kullanıcı geri bildirimleri ile ekonomik bağımlılığa ilişkin ölçütler gelmektedir. Keza yukarıda görüşüne yer verdiğimiz *Ezer* de İspanya’da teslimat platformları bakımından getirilen kriterlerin diğer sektörler bakımından da uygulanabilir nitelikte olduğunu ve her ne kadar düzenleme sadece kuryeleri kapsama alsın da zaman içerisinde diğer platform çalışanları bakımından da

¹⁵⁰² İspanya’da kabul edilen düzenleme ile ilgili bkz. 2. Bölüm, 2.2.2.4.3.

¹⁵⁰³ *Ezer*, s. 814.

yol gösterici olacağını ifade etmektedir. Yazarın da ifade ettiği gibi, düzenlemede karine temeli olarak kabul edilen algoritmik yönetim tüm platform çalışmaları için uygulanabilir olduğuna göre¹⁵⁰⁴, düzenleme yapılırken sektörel bir ayırım yapmanın mantığı olmadığı kanaatindeyiz.

Son olarak belirtmek gerekir ki, platform çalışanlarının karine olarak işçi sayılmalarına yönelik bir düzenleme, TBK m. 394/II hükmünden farklı bir nitelik taşımaktadır. Söz konusu hükme göre, bir kimsenin, durumun gereklerine göre ancak ücret karşılığı yapılabilecek bir iş belli bir zaman için görmesi ve bu işin işveren tarafından kabul edilmesi durumunda, aralarında hizmet sözleşmesi kurulmuş sayılmaktadır. Kesin kanuni karine niteliği taşıyan bu hükmün amacı, taraflara bir ispat kolaylığı sağlamak değildir¹⁵⁰⁵. Hükümle, iş sözleşmesinin varsayımsal sonuçlarının, durumun gereğine göre ücret karşılığı olmaksızın yapılmayacak bir işin, belli bir süre ifa edilmesi ve bu işin işveren tarafından kabul edilmesi durumunda da uygulanması amaçlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle, karine temeli olan ücret karşılığı görülmesi gereken bir işin ifası ve bu işin kabul edilmesi olgusu gerçekleştiğinde, artık güven teorisi uyarınca tarafların sözleşmeyle bağlı olma iradesinin bulunup bulunmadığına bakılmaksızın sözleşme kurulmuş sayılmaktadır¹⁵⁰⁶. Düzenlemeyle taraflar arasında ücretin kararlaştırılmadığı veya ücrete ilişkin bir uyuşmazlığın olduğu hallerde dahi iş sözleşmesinin kurulduğu kabul edilmektedir. Diğer bir ifadeyle, bu düzenlemenin asıl amacı, işverenin ücret ödeme yükümlülüğünün doğmadığına, çalışanın ücret karşılığı olmaksızın gönüllü olarak çalıştığına ilişkin iddiaları bertaraf etmektir¹⁵⁰⁷. Bu sayede, ücret karşılığı ifa edilen iş görme edimi ile ücret karşılığı olmayan iş görme edimi birbirinden ayırt edilmektedir¹⁵⁰⁸. Ancak, düzenlemede taraflar arasında bağımlılık ilişkisinin bulunduğu yönünde bir karineye yer verilmemektedir. Bu nedenle, taraflar

¹⁵⁰⁴ Ezer, s. 814.

¹⁵⁰⁵ Öğretide bu düzenlemenin, fiili sözleşme ilişkileri teorisinin pozitif hukuktaki bir karşılığı olduğu görüşü yanında adi kanuni karine ve kesin kanuni karine olduğu konusunda farklı görüşler ileri sürülmektedir. Bu karinenin kanuni karine olduğu yönünde bkz. Doğan Yenisey/Kabakçı, s. 41. Bu konudaki diğer görüşler için bkz. Türe, s. 474-478. Türe, Karine, s. 149-154.

¹⁵⁰⁶ Türe, s. 478.

¹⁵⁰⁷ Türe, s. 479. Türe, Karine, s. 154. Ücret almaksızın hastanede fahri asistan olarak çalışan bir doktor ile hastane arasındaki ilişkinin hizmet akdine dayandığı yönünde bkz. Y10HD, T. 22.02.2001, E. 2000/8477, K. 2001/39. İsmi duyurmak amacıyla bir gazeteye karikatür çizen ve ücret almayan karikatüristin iş sözleşmesiyle çalıştığı ve İş Kanunu kapsamında olduğu konusunda bkz. Y9HD, T. 26.10.2015, E. 2015/30228, K. 2015/29979 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası). Kararın değerlendiren Yıldız'a göre ise iş sözleşmesiyle çalışmakla birlikte bu kişi Basın-İş Kanunu kapsamındadır. Yıldız, Değerlendirme, s. 25.

¹⁵⁰⁸ Türe, s. 481. Türe, Karine, s. 157.

arasında bir iş ilişkisinin kurulduğunun kabul edilebilmesi için bağımlılık unsurunun bulunup bulunmadığının ayrıca araştırılması gerekmektedir¹⁵⁰⁹. Bizim platform çalışanları konusunda getirilmesini önerdiğimiz karine ise, bağımlılık ilişkisinin tespitine yöneliktir. Bu itibarla, platform çalışanlarının bağımlı çalıştıkları konusunda getirilecek bir karine, bağımlılığın ispatını kolaylaştırmayı amaçlayan ve aksi ispat edilebilen bir adi kanuni karine olması itibarıyla TBK m. 394/II hükmünden farklı bir nitelik taşımaktadır.

7.1.2. Platform Tabanlı İş Sözleşmesinin İş Kanunu'nda Tanımlanması

Mevzuatımızdaki iş sözleşmesi türleri kimi yönlerden platform tabanlı iş ilişkisiyle benzerlik gösterse ve hatta bazı düzenlemeler platformlar hakkında uygulanabilir olsa da bu iş ilişkisiyle bire bir örtüşmemektedir. Diğer bir ifadeyle, iş mevzuatımızda kanun koyucunun hızla değişen ve gelişen teknolojiye ayak uyduramamasından kaynaklanan bilinçsiz bir kanun boşluğu mevcuttur¹⁵¹⁰. Bu nedenle, platform tabanlı iş sözleşmesinin İşK'da tanımlanması gerekmektedir¹⁵¹¹. Bu noktada belirtmek isteriz ki, öğretilerde ileri sürülen bir görüş de pazarlamacılık sözleşmesi, evde çalışma sözleşmesi gibi çalışma biçimlerinde olduğu gibi TBK'da platform tabanlı çalışma ilişkisinin özel olarak düzenlenmesi yoluna gidilebileceğini ifade etmektedir¹⁵¹². Ancak kanımızca, bu düzenlemenin TBK yerine İşK'da yapılması daha yerinde olacaktır. Zira platform tabanlı iş sözleşmesinin Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmesi halinde pazarlamacılık ve evde hizmet sözleşmesinde olduğu gibi, bu sözleşme hakkında İşK'nın uygulanıp uygulanmayacağı konusunda

¹⁵⁰⁹ Aksi görüşte, Türe, s. 483. Türe, Karine, s. 159. Yazar, bir kimsenin diğer kimsenin iş organizasyonuna girmesiyle birlikte, karinenin uygulanması için aranan bağımlılık unsurunun gerçekleştiği görüşündedir. Bu nedenle, bağımlılık unsurunun ayrıca incelenmesine gerek olmadığını savunmaktadır. Çalışmamızda pek çok kere ifade ettiğimiz üzere, bir kişinin başka bir kişinin iş organizasyonu içinde iş görme edimini ifa etmesi, bağımlılık unsurunun tespiti bakımından önemli bir ölçüt olsa da iş organizasyonuna dahil olmak tek başına yeterli değildir. Bu nedenle, taraflar arasındaki ilişkide bağımlılık unsuruna ilişkin diğer ölçütlerin de araştırılması gerekmektedir. Taraflar arasında bağımlılık ilişkisi yoksa, bir kişinin TBK m. 394/II hükmüne dayanarak işçi sayılması mümkün değildir.

¹⁵¹⁰ Kanun boşluğu, gerekli ve zorunlu bir düzenlemenin kanun koyucu tarafından yapılmamış olmasıdır. Seyfullah Edis, **Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri**, Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No: 41, 4. Basıdan Tıpkı Basım, Ankara 1993, s. 121. Oğuzman/Barlas, s. 97. Bilinçsiz boşluk ise, kanun koyucunun arzu ve isteği dışında ortaya çıkan boşluklardır. Edis, s. 133. Oğuzman/Barlas, s. 102.

¹⁵¹¹ Aynı görüşte bkz. Yıldız, Bağımlılık, s. 107. Nitekim TİSK tarafından yayınlanan Yeni Nesil Çalışma Modelleri Raporunda da oldukça genç ve dinamik bir nüfus yapısına sahip olan Türkiye'nin potansiyelini kullanmak için yeni çalışma modellerinin uygulanması konusunda gerekli yasal düzenlemeleri yapması ve bu kapsamda mümkün olan tüm yeni çalışma biçimlerinin açık tanımlarının mevzuatımıza dahil edilmesi gerektiği ifade edilmiştir. TİSK, s. 124.

¹⁵¹² Aykaç, s. 89-90.

farklı görüşler ortaya çıkabilecek ve platform işçileri hakkında bu Kanunun uygulanmayacağı ileri sürülebilecektir¹⁵¹³. Kanımızca, platform tabanlı iş sözleşmesi TBK’da düzenlense dahi, platform üzerinden yürütülen iş, İşK m. 4’te sayılan istisnalar arasında yer almadığı sürece bu sözleşme hakkında İşK uygulanacaktır. Ancak, öğretide bu yönde bir tartışma yaşanmasını önlemek amacıyla, platform tabanlı iş sözleşmesinin İş Kanunu’nda düzenlenmesi gerekmektedir.

Mevzamızda yapılacak bir tanımın hem web hem konum tabanlı platformları kapsaması gerekir. Zira çoğunlukla konum tabanlı platformların çalışanlar üzerindeki kontrolünün daha fazla olduğu söylenebilirse de web tabanlı platform üzerinden çalışan bir kişinin de platformun işçisi olarak kabul edilmesi mümkündür¹⁵¹⁴. Nitekim, karşılaştırmalı hukukta da web tabanlı platformlar üzerinden çalışanların işçi olduklarını iddia ettikleri davalara rastlanmaktadır¹⁵¹⁵. Bu sebeple, dijital platform tabanlı iş sözleşmesi, *“işçinin, web sitesi veya mobil uygulama gibi elektronik araçlar vasıtasıyla platforma bağlanarak, kullanıcılar tarafından gelen talep üzerine internet üzerinden veya belirli bir yerde iş görme edimini ifa ettiği iş sözleşmesi”* biçiminde tanımlanabilir.

Öte yandan, platform tabanlı iş sözleşmesinde yer alması gereken hususlara da Kanunda yer verilmesi isabetli olacaktır. Bu çalışma biçiminin çalışanlar bakımından neden olduğu en önemli sorunlardan biri çalışma koşullarına ilişkin belirsizliktir¹⁵¹⁶. Her ne kadar, İşK m. 8/III’te yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işverenin işçiye çalışma koşullarını gösteren yazılı bir belge vermesi zorunlu tutulmuş ve bu yükümlülüğe aykırılık yaptırıma bağlanmışsa da bu düzenleme platform tabanlı çalışmalarda netleştirilmesi gereken sorunlu hususları kapsamamaktadır¹⁵¹⁷. Bu

¹⁵¹³ Bu konudaki tartışmalar için bkz. dn. 1392.

¹⁵¹⁴ Van Den Bergh, s. 318. European Commission, 2021, s. 10.

¹⁵¹⁵ Buna ABD’de açılan Otey v. Crowdfower davası örnek verilebilir; Christopher Otey et al. vs. CrowdFlower, Inc., No. 12-cv-0 524-JST. 2015 WL 4076620. at 2 (N.D. Cal. July 2, 2015). Bu konuda bkz. 1. Bölüm 4.5.2. dn. 476.

¹⁵¹⁶ Bu konuda bkz. 1. Bölüm 5.2.3.3.

¹⁵¹⁷ Düzenleme uyarınca *“Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.”* Belgenin verilmemesinin yaptırımı ise İşK m. 99/I(c) bendinde idari para cezası olarak düzenlenmiştir. Belgede yer alan bilgiler iş sözleşmesinin unsurları olup, işvereni bağlayıcı niteliktedir. Bu yönüyle belge iş sözleşmesinin unsurları konusunda işçilerin yararlanabileceği bir ispat aracıdır. Engin, Sosyal Diyalog, s. 120. Ali Güzel/Deniz Ugan/Emre Ertan, *“İşverenin İşçileri Bilgilendirme Yükümlülüğü”*, **Dokuz**

nedenle platform tabanlı iş sözleşmesinde yer alması gereken konular özel olarak düzenlenmelidir. Esasen bu durum, hukuk sistemize yabancı da değildir. Örneğin, 6715 sayılı Kanun’la İş Kanunu’na eklenen uzaktan çalışma sözleşmesinde yer alması gereken konular Kanunda ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği m. 5’te düzenlenmiştir¹⁵¹⁸. Nitekim, 2019/1152 sayılı Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları AB Direktifi’nde de atipik iş sözleşmelerinin kötüye kullanımını önlemenin ve çalışanların çalışma koşulları hakkında bilgi edinmelerini sağlamanın önemi vurgulanmıştır¹⁵¹⁹.

Platform tabanlı iş sözleşmesinde yer alması gereken konular ise, ücretin belirlenmesi ve ödenmesine ilişkin ölçütler, özellikle ücretin tespitinde kullanılan parametreler, gelen çağrıların kabulüne ilişkin esaslar ve itibar profillerinin oluşturulmasında dikkate alınan verilerdir. Bunun yanında, ücret konusunda getirilecek bir düzenlemeyle, sözleşmede parça başı ücret yanında zamana göre ücretin ne olduğunun da belirlenmesi ve işçinin zamana göre ücretinin sözleşmede belirlenen tutarın altına düşmesi halinde bu farkın platform tarafından karşılanacağını kabul edilmesi gerekmektedir¹⁵²⁰. Bu sayede, işin işçiden kaynaklanmayan sebeplerle öngörülenden uzun sürmesi (örn. trafik sıkışıklığı) gibi hallerde işletme riskinin işçiye yüklenmesinin önüne geçilebilecektir.

Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, Özel Sayı, 2007, s. 69-70. Öte yandan, AB’nin 91/533 sayılı Yönergesi esas alınarak getirilen bu düzenleme, pek çok açıdan Yönergedeki gereklilikleri karşılamaktan uzaktır. Zira Yönergede yazılı bilgilendirme yükümlülüğünün arızı işler dışında iş sözleşmesi veya iş ilişkisine göre çalışan her işçiye uygulanacağı ifade edildiği halde, mevzuatımızda bu yükümlülük yalnızca İşK’ya tabi işçiler bakımından getirilmiştir. Bunun gibi, Yönerge’de konu bakımından bilgi verilmesi gereken hususların iş sözleşmesi veya eş değer yazılı belgeyle işçiye bildirilmesi zorunlu tutulduğu halde; mevzuatımızda yazılı iş sözleşmesi yapılan hallerde işverene bilgi verme yükümlülüğü getirilmemiştir. Bu nedenle, yalnızca tarafların isimleri ve imzaları ile işçinin ücretinin yazılı olduğu bir iş sözleşmesinin varlığı halinde işverenin çalışma koşullarını bildirme yükümlülüğü yoktur. Bunun gibi, İşK m. 8/III, yazılı belgede bulunması zorunlu olan çalışma koşullarının kapsamı bakımından da Yönerge ile örtüşmemektedir. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Güzel/Ugan/Ertan, s. 62 vd.

¹⁵¹⁸ İşK m. 14/V uyarınca uzaktan çalışma sözleşmesinde “işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.”

¹⁵¹⁹ Directive (Eu) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union.

¹⁵²⁰ Örneğin, Upwork platformu üzerinden görülen işlerde, işin nerede ifa edildiğine bakılmaksızın tüm işler için saat başına asgari 3 USD ödenmesi zorunludur. Ödeme tutarları için bkz. <https://support.upwork.com/hc/en-us/articles/211062988-Minimum-Hourly-Rates> E.T. 20.04.2022. Sözleşmede bu yönde bir belirleme yapılmadığı takdirde ise ücretin, söz konusu platformda aynı veya benzer işte çalıştırılan emsal işçiye göre belirleneceği; böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda aynı veya benzer işi üstlenen işçiye ödenen ücretin esas alınacağı kabul edilebilir.

Platform tabanlı iş sözleşmesi düzenlenirken, dikkat edilmesi gereken diğer bir husus, bu ilişkinin üç taraflı yapısıdır. Zira bazı platformlarda iş sözleşmesinden doğan yönetim hakkı kullanıcılar tarafından kullanılabilir. Bu durum, platform tabanlı iş ilişkisini, geçici iş ilişkisine yaklaştırmaktadır¹⁵²¹. Buradan hareketle, taraflar arasında yapılacak sözleşmeye işçinin başka bir platform üzerinden hizmet sunmasını, başka bir işveren yanında iş görmesini, platform üzerinden hizmet sunduğu kullanıcının işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamayacağı yönünde bir düzenleme yapılabilir. Bu yükümlülükler aykırılık da İşK m. 99/I(b) bendine eklenecek bir hükümle caydırıcı bir idari para cezasına bağlanabilir¹⁵²².

Bunun gibi, işçinin hesabının askıya alınmasını gerektiren haller, kullanıcı ile işçilerin eşleştirilmesinde kullanılan parametreler, taraflar arasında ortaya çıkabilecek uyuşmazlıklarda başvurulacak çözüm mekanizmaları, işçinin platformla ve kullanıcılarla iletişim kurma yöntemleri de iş sözleşmesinde düzenlenmeli ve İşK m. 99/I(c) bendine bir cümle eklenerek bu yükümlülüğe aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için idari para cezası verileceği kabul edilmelidir¹⁵²³. Bununla birlikte, platformların bu yükümlülüklerini yerine getirmelerinin sağlanabilmesi için söz konusu cezaların caydırıcı miktarda olması gereklidir. Zira idari para cezasına konu olan davranışlar belli ve haksız bir çıkar sağlamak veya kanunun öngördüğü bir yükümlülüğü yerine getirmeyerek masraftan kaçınmak gibi saiklerle işlendiğinden, bunlara ilişkin para cezalarının da failin bu sayede sağladığı çıkar veya yapmaktan kaçındığı gidere eşit ve hatta daha fazla tutulması gerekmektedir¹⁵²⁴. Ne var ki, İşK’da getirilen idari para cezalarının birçoğu oldukça düşük miktarlardadır. Üstelik bu cezaların çoğu nispi nitelikte olduğundan, 5326 sayılı Kabahatler Kanunu m. 17/VII uyarınca yeniden değerlendirme oranında arttırılmamakta ve bu durum söz konusu cezaların giderek caydırıcı etkilerinin ortadan kalkmasına yol açmaktadır¹⁵²⁵. Gerçekten de içinde bulunduğumuz ekonomik

¹⁵²¹ Bu konudaki açıklamalarımız için bkz. 3. Bölüm, 3.4.

¹⁵²² Düzenleme “7 nci maddesinde öngörülen ilke ve yükümlülükler aykırı olarak geçici işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için iki yüz elli Türk lirası idari para cezası verilir” biçimindedir. Bu ceza 2022 yılı için yeniden değerlendirme oranına göre 664 TL olarak uygulanmaktadır.

¹⁵²³ Düzenleme “8 inci maddesinin son fıkrasındaki belgeyi işçiye vermeyen, 14 üncü maddesi hükümlerine aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için yüz elli Türk lirası” idari para cezası verilir biçimindedir. Bu ceza 2022 yılı için yeniden değerlendirme oranına göre 397 TL olarak uygulanmaktadır.

¹⁵²⁴ Caniklioğlu/Canbolat, s. 4.

¹⁵²⁵ Caniklioğlu/Canbolat, s. 57.

konjontürde İşK'da yer alan idari para cezaları oldukça düşüktür. Bu durum karşısında idari para cezasının yüksek belirlenmesi ve bunun yanında işçiye, platform tarafından söz konusu yükümlülüğün yazılı talebine rağmen belli bir süre içinde yerine getirilmemesi halinde (ayrımcılık veya kötüniyet tazminatında olduğu gibi) maktu bir tazminat isteme hakkı tanınması yapılabilecek düzenlemeler arasındadır. Nitekim öğretide de İşK m. 8'de düzenlenen yazılı bilgilendirme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene uygulanacak idari para cezasının caydırıcı olmadığı, bu nedenle Kanun'da söz konusu yükümlülüğü yerine getirmeyen işverene karşı işçinin başvurabileceği özel bir prosedür getirilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Önerilen sistemde, işçi yazılı belgeyi vermektan kaçınan işverene uyuşmazlık konusu belgeyi teslim etmesini yazılı olarak ihtar edecektir. İşveren bu ihtara rağmen belgeyi teslim etmemekte ısrar ederse, işçi dava açarak belgenin kendisine verilmesine hükmedilmesini isteyebilecektir. Yazılı belge verme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenin işçinin 3 aylık ücreti tutarında bir tazminata mahkûm edilmesi gibi bir yaptırım ise yasal düzenlemenin caydırıcılığını daha da arttıracaktır¹⁵²⁶.

7.1.3. Platform İşçilerinin Çalışma Sürelerinin Tespitine Yönelik Düzenleme Yapılması

Çalışma alan ve imkânları piyasadaki arz ve talebe terk edilmiş olan bu kişiler hayatlarını idame ettirmeleri için gerekli olan ücreti kazanmak amacıyla kanuni çalışma sürelerinden daha fazla çalışmaya zorlanmaktadır¹⁵²⁷. Fiilen uzun saatler çalışıyor olsalar da bu sürenin nasıl ölçüleceği ve uygulama açıkken geçen sürelerin ne kadarının çalışma süresinden sayılacağı ise sorun yaratan bir konudur. Esasen, Çalışma Süreleri Yönetmeliği m. 9'da işverenlerin, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorunda oldukları düzenlenmiştir¹⁵²⁸. İşveren sıfatı taşıyan platformlar da işçilerin çalışma sürelerini belgelemekle yükümlüdür. Ne var ki, düzenlemede çalışma sürelerinin belgelenmesinde uygun araçların ne olduğu konusunda bir açıklık bulunmamaktadır. Bunun gibi öğretide, bu yükümlülüğün işveren tarafından bizzat yerine getirilmesinin gerekmediği, işçiye devredilebileceği yönünde görüşler bulunmaktadır¹⁵²⁹.

¹⁵²⁶ Güzel/Ugan/Ertan, s. 67-68.

¹⁵²⁷ Prassl, s. 61.

¹⁵²⁸ RG, T. 06.04.2004, S. 25425.

¹⁵²⁹ Dulay Yangın, Evde Çalışma, s. 175.

Kanımızca, çalışma sürelerinin tespiti için platformların işçilerin çevrim içi oldukları ve aktif olarak iş gördükleri süreleri dijital ortamda kayıt altına almakla yükümlü olduğu kabul edilmelidir. Zira uzaktan çalışma ve platform çalışmaları gibi çalışma sürelerinin tespitinin zor olduğu bu gibi durumlarda işverene dijital kayıt yükümlülüğü getirilmesi uygulamayı kolaylaştıracaktır. Ne var ki, benzer sorunların yaşandığı bir çalışma biçimi olan uzaktan çalışmada dahi ne İşK m. 14'te ne de Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde bu yönde bir düzenleme bulunmaktadır. Öte yandan Yönetmelik m. 9'da uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresinin iş sözleşmesinde belirtileceği düzenlenmiştir. Bu hüküm, çalışma süresinin taraflarca önceden belirlendiği uzaktan çalışmalar için uygulanabilir olsa da çalışma süresinin önceden belli olmadığı platform tabanlı çalışmalar için uygulanabilir değildir. Bu nedenle yapılması gereken, platformun çalışma süresini dijital ortamda kayıt altına almakla yükümlü tutulmasıdır.

ABAD da yakın tarihte verdiği bir kararda, çalışma sürelerine ilişkin düzenlenmelerin çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlama ve hayat koşullarını iyileştirmeye yönelik olduğuna vurgu yaparak, işverenler tarafından çalışma sürelerinin kayıt altına alınmaması halinde 2003/88 sayılı Çalışma Sürelerine İlişkin Direktif'in etkin bir şekilde uygulanmasının mümkün olmadığına; bu nedenle işverenler tarafından her bir işçinin günlük çalışma süresinin ölçülmesini sağlayan nesnel, güvenilir ve erişilebilir bir sistem kurulmasının zorunlu olduğuna karar vermiştir. Karara göre, işçi sağlığının korunması için gerekli olduğu dikkate alındığında, çalışma sürelerinin kayıt altına alınmasının işverene maliyeti, bu yükümlülüğünün yerine getirilmemesinin bir gerekçesi olamaz. Ancak, söz konusu yükümlülük ilgili faaliyetin belirli özellikleri nedeniyle çalışma süresinin ölçülemediği durumlarda kaldırılabilir ve çalışma sürelerinin işçilerin kendileri tarafından kayıt altına alınması yönünde bir uygulamaya başvurulabilecektir¹⁵³⁰.

Kanımızca platformlar, çalışanlarının ne kadar süre platformda çevrim içi olduklarını ve bu sürenin ne kadarında fiilen iş gördüklerini ölçebilecek teknolojiye sahiptir. Bu nedenle, ilgili faaliyetin belirli özellikleri nedeniyle çalışma süresinin ölçülememesi durumu bu çalışmaların birçoğu bakımından söz konusu değildir¹⁵³¹. Bu

¹⁵³⁰ CJEU, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE, Case C 55/18 of 14 May 2019.

¹⁵³¹ Bununla birlikte, işin uygulama üzerinden görülmediği durumlarda platformların çalışanın ne kadar süre çalıştıklarını kayıt altına almaları mümkün olmayacaktır. Örneğin, bir kişinin web tabanlı bir

noktada, çalışanların internet kullanım geçmişlerini gösteren log kayıtları, çalışma sürelerinin ölçülmesinde bir araç olabilecektir. Yargıtay da önüne gelen bir uyuşmazlıkta çalışma süresinin ispatında log kayıtlarının esas alınması gerektiğine karar vermiştir¹⁵³².

Platform tarafından kayıt yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde ise, hâkimin bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, işçinin haftalık çalışma süresini serbestçe belirleyeceği, ancak bu sürenin belli bir saatin altında olamayacağı yönünde bir düzenleme yapılarak, platformların kayıt yükümlülüklerini ifa etmeleri sağlanabilecektir. İşK m. 14/II hükmünde de çağrı üzerine çalışmada hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresinin yirmi saat kararlaştırılmış sayılacağı düzenlenmiştir¹⁵³³. Esasen önerimizde de bu düzenlemeden hareket edilmektedir. Ancak platform çalışmalarında çalışma süresinin önceden kararlaştırılması bu işin doğası gereği mümkün olmadığından, bu sürenin kararlaştırılmamış olması yerine, platform tarafından kayıt altına alınmamış olması ölçütü getirilmektedir.

Öte yandan, platform işçilerinin fiilen çalışmadıkları ve gelecek çağrıyla bekledikleri sürelerin ne şekilde değerlendirilmesi gerektiği, ayrı bir tartışma konusudur. İşK m. 66/I-c uyarınca işçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler çalışma süresinden sayılmaktadır¹⁵³⁴. Öğretide de uzaktan çalışan kişilerin evlerinde

platformdan grafik tasarım işi alması ancak bu platforma yalnızca işi alırken ve teslim ederken bağlanması durumunda platformun çalışma süresini ölçmesi mümkün değildir. Kanımızca bu gibi durumlarda, ABAD'ın yukarıda yer verdiğimiz içtihadında belirtildiği gibi çalışma sürelerinin işçilerin kendileri tarafından kayıt altına alınması yönünde bir uygulamaya başvurulabilecektir. Öte yandan, bu halde taraflar arasındaki ilişkinin çoğu zaman bağımsız çalışma ilişkisi niteliği taşıyacağı da gözden kaçırılmamalıdır.

¹⁵³² “Somut olayda; bireysel pazarlama yetkili yardımcısı olarak çalışan davacı dava dilekçesinde fazla çalışma alacağı talebinde bulunmuş ve bilgisayar log kayıtlarına dayanmıştır. Bu kayıtlar davalı vekili tarafından dosyaya ibraz edilmiş olmasına rağmen davacının fazla çalışma alacağı hakkında tanık beyanları ile hesaplanan bilirkişi raporu doğrultusunda hüküm kurulduğu anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca davacının çalışma gün ve sürelerinin davalı işverence sunulan bilgisayar log kayıtları, log kayıtlarının bulunmadığı çalışma dönemi bakımından ise tanık beyanları değerlendirilmek suretiyle yapılan hesaplama göre ve davalı yararına oluşan usuli kazanılmış hak ihlal edilmemek suretiyle davacının fazla çalışma alacağı belirlenmelidir. Mahkemece bu husus gözetilmeden eksik inceleme ve hatalı değerlendirme ile karar verilmiş olması isabetli olmayıp bozma nedenidir.” Y22HD, T. 04.12.2019, E. 2016/24038, K. 2019/22373 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹⁵³³ Bu düzenlemenin nisbi emredici hüküm mü yoksa yedek hukuk kuralı mı olduğu konusundaki tartışmalar için bkz. 3. Bölüm, 3.2.

¹⁵³⁴ Düzenlemede yer alan işçinin çıkacak işi beklediği süreden bahsedilirken, bu sürenin “işinde” geçmiş olmasına ilişkin koşul tereddütü neden olmaktadır. Kanımızca bu koşul, iş görmeye hazır olunan

veya başka bir yerde her an iş görmeye hazır olarak beklemekle birlikte, çalıştırılmaksızın çıkacak işe bekleyerek geçirdikleri sürelerin çalışma süresinden sayılacağı ifade edilmektedir¹⁵³⁵. Ancak platform işçileri, platform üzerinden gelecek çağrıyı bekledikleri sırada bazen aynı anda iki farklı platform üzerinden çevrim içi olabilmekte, bekleme süresinde şahsi işlerini yerine getirebilmekte veya başka bir platform üzerinden çalışabilmektedirler¹⁵³⁶. Aynı anda iki teslimat platformu üzerinden çevrim içi olan bir kişiyi ele aldığımızda, bu kişinin platform üzerinden çevrim içi olduğu ve gelecek çağrıyı bekleyerek geçirdiği süreler çalışma süresinden sayılmalı mıdır? Bu kişi çevrim içi olduğu süre içinde kişisel veya başka bir gelir getirici işle ilgilenebilmekte, hatta rakip platform üzerinden çalışabilmektedir. Bu durumda çalışanın yalnızca uygulama üzerinden çevrim içi olmasına sonuç bağlamak ne kadar doğrudur? Bu süreler çalışma süresinden sayılsa bile platformlardan hangisi veya hangileri söz konusu süreden sorumlu olacaktır?

Sıraladığımız sorulara, bekleme süresi sonunda çağrı hangi platform üzerinden gelmişse o platformun sorumlu olacağı yanıtı verilebilecektir. Öte yandan, işçi gün içinde en çok hangi platform üzerinden çağrı almışsa, o platformun sorumlu tutulacağı

sürenin “işyerinde” geçmesi biçiminde yorumlanmamalıdır. Zira hükmün işyeriyle sınırlı kabul edilmesi, uzaktan çalışma, platform çalışmaları vb. atipik çalışma ilişkilerinde, çalışanın iş görmeye hazır olarak beklediği sürelerin çalışma süresinden sayılmaması gibi bir sonuca neden olabilir. Hükümle amaçlanan; işçinin işverenin otoritesi altında olduğu sürenin, fiilen çalışmasa dahi çalışma süresinden sayılmasıdır. Bu nedenle işçi iş görmeye hazır olarak beklediği sürece, bu sürenin işyerinde geçmiş olması aranmamalıdır.

¹⁵³⁵ Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 224. Alp, s. 839. Kandemir, s. 120-121. Bozkurt Gümrükçüoğlu, Covid-19, s. 192

¹⁵³⁶ Prassl, 105. Harris/Krueger, s. 13. Bu konu İngiltere’de açılan *Uber* davasında da incelenmiştir. İngiliz Çalışma Süreleri Yasası’nda (*Working Time Regulations* 1998), çalışma süresi, işçinin, işverenin emrinde olduğu ve faaliyet veya görevlerini yerine getirdiği süre biçiminde tanımlanmaktadır. Buna göre, işçilerin çağrıya hazır olarak bekledikleri süre (*on call*) çalışma süresinden sayılmaktadır. *Uber* bakımından bu konu değerlendirildiğinde, sürücülerin gelen her çağrıyı kabul etmek zorunda olmadıkları görülmektedir. Örneğin bu kişiler puanını düşük buldukları yolculardan gelen çağrıları reddedebilmektedirler. Ancak gelen çağrıların sürekli olarak reddedilmesi halinde, sürücülerin hesapları otomatik olarak kapatılmakta ve sürücü on dakika geçmeden tekrar sisteme girememektedir. Ayrıca sürücülerle yapılan sözleşmede, uygulamanın açık olmasının sürücünün gelen çağrıları kabul etmeye hazır ve istekli olduğu anlamına geldiği, gelen çağrıların reddedilmesinin yolcuların sürücü bulmasını zorlaştıracığı ve uygulamanın kullanımının olumsuz yönde etkileceği belirtilmektedir. Bu yönüyle, sürücüler gelen her bir çağrıyı kabul etmek zorunda olmasalar da asgari miktarda gelen işi kabul yükümlülükleri (*obligation to accept a minimum amount of work*) bulunmaktadır. Bu doğrultuda, sürücülerin uygulama açıkken gelecek çağrıları bekledikleri sürenin de kural olarak çalışma süresinden sayılması gerekmektedir. Ne var ki, eş zamanlı olarak başka bir uygulamanın, örneğin rakip şirketin uygulamasının da açık olması ihtimalinde, çevrim içi olunan fakat fiilen çalışılmayan sürenin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağı konusunda mahkeme kesin bir cevap vermemiştir. Karara göre, *Uber*’in Londra’daki pazar payı, pratik olarak sürücülerin başka bir operatörü kullanmalarına imkân tanımayacak kadar yüksekse, bu durumda çalışanların *Uber* uygulaması üzerinden çevrim içi oldukları süre çalışma süresinden sayılmalı, aksi halde bu süre çalışma süresi kapsamında değerlendirilmemelidir. *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)* [2021] UKSC 5 ([supremecourt.uk](https://www.supremecourt.uk/)) E.T. 12.09.2022.

da düşünölebilecektir. Bunun gibi, platformların müteselsilen sorumlu tutulmaları da akla gelen ihtimaller arasındadır. Buna karşılık öğretilde söz konusu platformlar ortak değil aksine rakip şirketler olduğundan, birlikte işveren sayılmaları ve müteselsilen sorumlu tutulmalarının doğru olmadığı da savunulmaktadır¹⁵³⁷.

Kanımızca da böyle bir durumda rakip platformların birlikte işveren sayılmaları mümkün değildir. Zira birlikte istihdamda işçinin hangi işverene karşı iş görme edimini yerine getirdiği önem taşımamakta, aksine iş görme ediminin birden fazla işverene aynı anda ve tek bir edimin ifasıyla gerçekleştirilmesi söz konusu olmaktadır¹⁵³⁸. Bu doğrultuda, birlikte istihdamdan bahsedilebilmesi için, işverenler arasında ekonomik, ticari veya sözleşmesel bir bağ bulunmalıdır. Ancak bunun için işverenler arasındaki hukuki ilişkinin mutlaka bir şirketler hukuku ilişkisi olması, söz gelimi bu şirketlerin aynı şirketler grubunda yer alması gerekli değildir¹⁵³⁹. Örneğin, tarafların yaptıkları protokolle ortak işçi istihdam etmeleri durumunda da aralarında hukuki bir bağ kurulmuş olmaktadır¹⁵⁴⁰. Yüksek Mahkeme kararlarında bu hususu “*Davalılar arasında davacı işçinin çalıştırılması noktasında amaç ve menfaatle birlik bulunması*” biçiminde ifade etmektedir¹⁵⁴¹. Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde, rakip platformların aralarında amaç ve menfaat birliği bulunduğunu ve işçinin iş görme edimini kimin yararına yerine getirdiğinin önem taşımadığını söylemek mümkün değildir. Aksine bu şirketler birbirlerinin çalışanlarını kendi taraflarına çekmek için yarışan ve çoğu zaman aralarındaki rekabet çetin geçen şirketlerdir. Bu çalışma modelinde çalışanın gelen iki çağrıdan hangisini kabul ettiğii platform için son derece önemli ve belirleyicidir. Zira çalışan tercih ettiğii platforma kazanç sağlarken; diğeri bu kazançtan mahrum kalmaktadır. Bu itibarla, rakip platformların çalışanların çevrim içi olarak gelecek çağrıyı bekledikleri süreden birlikte sorumlu tutulmaları doğru değildir. Bunun yerine, belli koşulların varlığı

¹⁵³⁷ Harris/Krueger, s. 9.

¹⁵³⁸ Doğan, s. 310. Gaye Baycık, “İşverenin Tespitinde Birlikte İstihdam, Organik Bağ ve Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması”, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 13, 2022, s. 77. Karaca Yağcı, s. 116.

¹⁵³⁹ Koç, s. 182. Çelik, s. 26. Baycık, Birlikte İstihdam, s. 17. Doğan Yenisey, Değerlendirme, s. 426.

¹⁵⁴⁰ Yücel Bodur, s. 78.

¹⁵⁴¹ Y9HD, T. 21.06.2019, E. 2017/10958, K. 2019/13945; Y9HD, T. 02.10.2014, E. 2014/19986, K. 2014/29032; Y22HD, T. 09.10.2012, E. 2012/18776, K. 2012/21696; Y9HD, T. 16.06.2011, E. 2009/17463, K. 2011/18256; Y9HD, T. 03.02.2009, E. 2007/27903, K. 2009/1259 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

halinde çağrı hangi platformdan gelmişse, o platformun bekleme süresinden sorumlu tutulması gerektiği söylenebilir.

Kanımızca ABAD'ın 2018 yılında verdiği *Matzak* kararı, bu hususta yol gösterici niteliktedir. Davaya konu olan olayda itifaiyeci olarak çalışan davacı, icap süresini evinde geçirmek ve çağrıldığında 8 dakika içinde işyerine gelmek yükümlülüğü altındadır. Mahkeme, işyerinde olmasa bile işçinin başka bir faaliyette bulunma imkânının büyük ölçüde sınırlandırıldığı bu sürenin (*stand-by time*) tamamının çalışma süresinden sayılması gerektiğine karar vermiştir. Zira işçinin çağrıldığında kısa bir süre içinde işyerine gelmesinin zorunlu olması, bu kişinin şahsi ve sosyal faaliyetlerine ciddi bir sınırlama getirildiği anlamı taşımakta ve bu sürenin tamamını çalışma süresinden saymak gerekmektedir¹⁵⁴². Diğer bir kararda ise, uzman bir teknisyenin ulaşımı zor bir bölgedeki televizyon yayın sistemlerinin çalışmasını sağlamak için işveren tarafından çağrıldığında bir saat içinde işte olmak ve onun tarafından sağlanan bir konaklama yerinde beklemek zorunda olması, bu sürenin tamamının çalışma süresinden sayılmasını gerektiren bir hal olarak kabul edilmiştir¹⁵⁴³. Buna göre, bekleme sürelerinin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağının tespitinde belirleyici olan; işçinin bu sürede başka bir faaliyette bulunma imkânının yer ve zaman bakımından tamamen ve büyük ölçüde ortadan kaldırılıp kaldırılmadığıdır.

Yargıtay ise, uygulamada sıkça karşılaşılan icap nöbetinde geçen sürelerin tamamını çalışma süresinden saymamamaktadır. Yüksek Mahkeme'nin bu konudaki içtihadı, fiilen daha fazla çalışıldığı kanıtlanmadığı takdirde, icap nöbetinde geçen sürenin 1/8'nin çalışma süresinden sayılması gerektiği yönündedir. Mahkemeye göre, nöbet süresinin tamamının çalışma süresinden sayılmaması hakkaniyet gereğidir. İşçi icap nöbeti sırasında işyerinde değil, evinde veya tercih ettiği başka bir yerde zamanını geçirmekte ve işveren tarafından çağrılmadığı zamanlarda imkânı ölçüsünde serbest hareket edebilmektedir. Ancak bu, işçinin nöbette geçen sürede tamamen serbest olduğu anlamına da gelmemektedir. Zira çağrılmaya hazır olarak bekleyen işçi, bu çağrı yapıldığında makul bir süre içinde görevi başında olmak zorundadır. Bu nedenle

¹⁵⁴² CJEU, *Ville de Nivelles v. Rudy Matzak*, Case C-518/15 of 21 February 2018. Aynı yönde CJEU, *RJ v. Stadt Offenbach am Main*, Case C-580/19 of 9 March 2021.

¹⁵⁴³ CJEU, *D.J. v. Radiotelevizija Slovenija*, Case C- 344/19 of 9 March 2021.

hakkaniyet gereği bu sürenin bir kısmının çalışma süresinden sayılması gerekmektedir¹⁵⁴⁴.

Bu konuda ileri sürülen bir görüşe göre, icap nöbetinde geçen sürenin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağının tespitinde önemli olan işçinin bu süreyi işyerinde mi yoksa kendi belirlediği bir yerde mi geçirdiğidir. Eğer işçi, nöbet süresini kendi belirlediği bir yerde geçiriyorsa icap nöbetinde işyerine gelerek yaptığı fiili çalışma süresinin tamamı ve kalan sürenin 1/8'i çalışma süresinden sayılmalıdır. Ancak işçi, bu süreyi işyerinde geçiriyorsa nöbette geçen sürenin tamamı çalışma süresinden sayılmalıdır¹⁵⁴⁵. Konuyu değerlendiren *Alp* ise, icap nöbetinde olan işçinin çağrıldığında kısa süre içinde işyerinde bulunması ve makul süre içinde işyerinde bulunması konusunda bir ayırım yapmaktadır. Buna göre, işçinin kısa süre içinde işyerinde bulunması bekleniyorsa veya bu sonucu doğuracak şekilde işyeri yakınında işverence belirlenen bir yerde bulunması zorunlu tutuluyorsa, icapta geçen sürenin tamamı çalışma süresinden kabul edilmelidir. Buna karşılık, işçiye çağrıldığında işyerine gelmek için makul bir süre tanınan hallerde icap süresinin tamamının çalışma süresinden kabul edilmemesi gerekmektedir¹⁵⁴⁶.

Kanımızca, işçinin makul süre içinde mi yoksa kısa süre içinde mi işyerinde bulunması gerektiğine ilişkin ölçüt son derece belirsizdir. Zira bir sürenin ne zaman kısa olmaktan çıkıp makul süre haline geldiği konusunda objektif bir kriter ortaya koymak mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin bu sürede başka bir faaliyette bulunma imkânının yer ve zaman bakımından tamamen veya büyük ölçüde ortadan kaldırılıp kaldırılmadığı ölçüt alınarak, işçiye çağrıldığında yalnızca hazırlanıp işe gidebilecek kadar süre tanınması halinde bekleme süresinin tamamının çalışma süresinden sayılması ve bu sürenin tamamının ücretlendirilmesi gerekir¹⁵⁴⁷. Nitekim,

¹⁵⁴⁴ Y9HD, T. 17.09.2020, E. 2016/22112, K. 2020/8240 (Çalışma ve Toplum), Y22HD, T. 16.06.2020, E. 2017/30438, K. 2020/6807, Y22HD, T. 13.05.2019, E. 2017/21917, K. 2019/10417 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹⁵⁴⁵ Asiye Şahin Emir, "İcap Nöbetinde Geçen Sürenin Çalışma Süresinden Sayılması - Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 17.09.2020 Tarihli Kararının Değerlendirilmesi -", **Çalışma ve Toplum**, S. 1, 2022, s. 345.

¹⁵⁴⁶ Alp, Değerlendirme, s. 106.

¹⁵⁴⁷ Divan eski tarihli bir kararında ise, doktor olarak çalışan bir kişinin hastanede geçirdiği nöbet süresinin tamamının çalışma süresinden sayılacağını, ancak ulusal mevzuatta bu dönem içerisinde fiilen çalıştığı süreler ile fiili olarak çalışmadığı sürelerin farklı şekilde ücretlendirilmesinin 93/104 ve 2003/88 sayılı Direktifleri ihlal etmediğine karar vermiştir. CJEU, Jan Vorel v Nemocnice Český Krumlov, Case C-437/05 of 11 January 2007. Kararı değerlendiren *Astarlı* da, çalışma süresinin tanımı kapsamında işin yoğunluğuna göre bir ayırım yapılmasının mümkün olmadığı ancak ücrete ilişkin hususlarda bu şekilde bir ayırım yapılabileceği, fakat bu halde ödenecek ücretin işçi sağlığı ve

mevzuatımızda çalışma süresi tanımlanırken bu kavram bir derecelendirmeye tabi tutulmamış ve çalışma süresi ile dinlenme süresi arasında kısmen ücrete hak kazandıran bir ara kategori düzenlenmemiştir.

ABAD tarafından kabul edilen bu ölçüt, kanımızca platform işçileri bakımından da uygulanabilir niteliktedir. İşçinin bekleme süresinde başka bir faaliyette bulunma imkânının yer ve zaman bakımından tamamen veya büyük ölçüde ortadan kaldırılıp kaldırılmadığının tespitinde ilk olarak belirlenmesi gereken, platform tarafından çalışana işi kabul yükümlülüğü getirilip getirilmediğidir. İkinci olarak belirlenmesi gereken ise, işçiye gelen çağrıyı kabul etmek ve kabul sonrası işi ifa etmek için kısıtlı bir süre tanınıp tanınmadığıdır. Buna göre, örneğin gelen çağrıyı kabul etmek ve kabul sonrası belli bir sürede kullanıcıyı bulunduğu yerden almak veya taşımayı üstlendiği paketi belli bir sürede kullanıcıya teslim etmek zorunda olan taşıma ve teslimat platformu çalışanlarının çevrim içi oldukları ve çıkacak işi bekledikleri sürenin tamamının çalışma süresinden sayılması gerekir¹⁵⁴⁸. Bu halde, işçi aynı zaman diliminde fiilen tek bir platform üzerinden çalışabileceğinden, bekleme süresinden hangi platformun sorumlu olduğu konusunda bir tartışma da çıkmayacaktır. Ancak, işçinin işi kabul zorunluluğu yoksa veya işi kabul zorunluluğu olsa bile talebi kabul etmek ve işi ifa etmek için çalışana kısıtlı bir süre tanınmamışsa, bu sürenin çalışma süresinden sayılması doğru değildir. Bu halde çağrı üzerine çalışmada olduğu gibi yalnızca fiili çalışma sürelerinin dikkate alınması gerekir.

güvenliğinin etkili bir şekilde korunması bakımından 93/104 ve 2003/88 sayılı Yönergelerle sağlanan hakları ihlal etmeyecek şekilde olması gerektiğini ifade etmektedir. Astarlı Muhittin, “Avrupa Birliği Adalet Divanının Doktorların Nöbet Hizmetinde (Bereitschaftsdienst) Geçen Çalışma Sürelerine İlişkin “Vorel” Kararının İncelenmesi”, **Kamu İş Dergisi**, C. 9, S. 3, 2007, s. 28. Kanımızca, ücret ve çalışma süresi birbirinden ayrı değerlendirilmesi mümkün olmayan iki konu olduğundan, çalışma süresinden kabul edilen bir dönemin eksik ücretlendirilmesi düşünülemez.

¹⁵⁴⁸ Öte yandan, işin kabul zorunluluğunun olmadığı platformlarda çalışanlar, çevrim içi oldukları süre boyunca platforma veri sağlamakta ve platform bu veriyi ticari kazanç elde etmek amacıyla kullanmaktadır. Ancak, çalışanın ücreti yalnızca gördüğü spesifik hizmetin karşılığı (taşıma, temizlik vb.) olarak kararlaştırılmakta, platforma sağladığı veri için çalışana bir ücret ödenmemektedir. Platformun ticari faaliyetlerini sürdürebilmesi için eşit derecede önemli olan “*veriye erişim*” gözden kaçırılması gereken bir konudur. Zira platformların pazarlık güçlerinin temel kaynağı olan veri, platform ve çalışanlar arasındaki güç dengesizliğini de pekiştiren başlıca sebeptir. Bu nedenle öğretide bir görüş, çalışanlara platformlara sağladıkları veri için ücret ödenmesi (*data remuneration*) gerektiğini ve bu ücrete toplu sözleşmelerde yer verilebileceğini haklı olarak ifade etmektedir. Loi, *Collective Agreements*, s. 25.

7.1.4. Araç ve Malzeme Sağlama Borcuna İlişkin Düzenlemelerin Gözden Geçirilmesi

İş Kanunu'nda iş araç ve malzemelerini sağlama borcu düzenlenmemekte, buna karşılık genel kanun olan TBK m. 413/I hükmünde aksine anlaşma veya yerel âdet yoksa işverenin işçiye işin görülmesi için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlü olduğu kabul edilmektedir. Hükmün gerekçesine göre, araç işçinin işini yapması için gerekli olan makine, araba, torna, tezgâh, tamir takımı gibi iş aletlerini; malzeme ise aracın kullanılması veya işin görülmesi için gerekli olan ham madde, yakıt, su, kömür, tokum ve benzerlerini ifade etmektedir.

İşverenin bu yükümlülüğü iş görme ediminin ifası için gerekli hazırlık fiillerindendir. Bu itibarla, söz konusu yükümlülüğün yerine getirilmemesi işverenin alacaklı temerrüdüne düşmesi sonucunu doğurmaktadır¹⁵⁴⁹. Öte yandan, TBK m. 413/I hükmünün lafzı uyarınca iş araç ve malzemelerinin işçi tarafından karşılanacağı da kararlaştırılabildiğinden, uygulamada da görüldüğü gibi bilgisayar, cep telefonu, scanner veya yazıcıların platform işçileri tarafından karşılanacağının kararlaştırılması mümkündür.

TBK m. 413/II hükmünde ise, iş araç ve malzemesinin işçi tarafından sağlanması durumunda işverenin bunun karşılığında işçiye bir bedel ödemekle yükümlü olup olmadığı, *“aksi anlaşmada kararlaştırılmadıkça veya yerel âdet bulunmadıkça işveren, bunun için işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlüdür”* biçiminde düzenlenmiştir. Dolayısıyla, işverenin karşılanan araç ve malzeme için ayrıca bir bedel ödeme yükümlülüğü de ancak sözleşmede aksinin kararlaştırılmamış olması veya aksine bir âdet bulunmaması koşuluna bağlanmıştır. Ancak kanımızca, iş araç ve malzemelerinin işçi tarafından karşılanması halinde işveren tarafından bir bedel ödenmemesini mümkün kılan TBK m. 413/II hükmü, işin görülmesinden doğan maddi külfetlerin işçiye yüklenmesi nedeniyle eleştiriye açıktır. Bu hüküm sayesinde platformlar, çalışanlar işçi sayılsa dahi işin görülmesi için gerekli iş araç ve malzemelerinin bu kişiler tarafından karşılanmasına ilişkin uygulamalarını sürdürebileceklerdir. Kanımızca yapılacak bir düzenlemeyle bütün iş ilişkilerinde iş

¹⁵⁴⁹ Tunçomağ, Borçlar Hukuku, s. 449. Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2003, s. 139. Öte yandan öğretide işçinin parça başı çalışması halinde işverenin alet ve malzeme sağlama yükümlülüğünün işveren bakımından hazırlık fiili değil, fakat başlı başına bir borç teşkil ettiği de ileri sürülmektedir. Zira bu halde işçinin ücretinin yüksekliği yapacağı işe bağlıdır. Ancak ücret zamana göre belirlenmişse, işin görülmesinde asıl çıkarı olan işverendir. Aksi halde ücret aynı kalacak fakat yapılan iş miktarı azalacaktır. Tunçomağ, Borçlar Hukuku, s. 449.

araç ve malzemelerinin işçiler tarafından karşılanması halinde, işveren tarafından buna ilişkin bedelin işçiye ödenmesi zorunlu tutulmalıdır. Nitekim, TBK m. 462’de de evde hizmet sözleşmesinde iş malzemelerinin işçi tarafından sağlanmasına imkân tanındığı halde, işverenin bunun karşılığında bir ödeme yapması ve bu ödemenin miktarını yazılı olarak bildirmesi zorunlu tutulmuştur. Keza, 818 sayılı BK m. 331’de de iş araç ve malzemelerinin işçi tarafından karşılanması yönünde bir anlaşma geçerli kabul edilse de bu durumda işverenin işçinin kendi araç ve gereçleriyle çalışmasına karşılık uygun bir tazminat ödemekle yükümlü olduğu mutlak olarak kabul edilmişti¹⁵⁵⁰.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli araç ve gereçlerin platform işçileri tarafından sağlanacağını kararlaştırılması ise mümkün değildir. Zira 6331 sayılı Kanun¹⁵⁵¹ m. 4/I(a) uyarınca, *“mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmak”* işverenin yükümlülüğüdür. Kanunun m. 4/IV hükmünde ise, işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamayacağı hükme bağlanmıştır. Buna göre, özellikle moto-kurye olarak çalışan platform işçilerinin koruyucu giysileri, kaskları ile sağlık ve güvenliklerinin sağlanması için gerekli diğer araçların platformlar tarafından sağlanması gereklidir. Uygulamada ise, esnaf kurye olarak nitelendirilen kişilere, bu araç ve malzemeler platform tarafından satılmaktadır. Söz konusu kişilerin işçi olarak nitelendirilmeleri durumunda platformlar bu uygulamalarına son vermek durumunda kalacaklardır. Bunun gibi, platformlar, 6331 sayılı Kanun m. 26 uyarınca, yerine getirmedikleri her bir yükümlülük için idari para cezası ödemek zorunda kalabilecek ve işçilerin bir kaza geçirmeleri durumunda, gerekli koyurucu donanımı sağlamayan platformlar kazanın meydana gelmesinde kusurlu kabul edileceklerdir¹⁵⁵².

¹⁵⁵⁰ Caniklioğlu, Türk Borçlar Kanunu, s. 105. Güneş/Mutlay, s. 255. TBK m. 413 hükmünün İsviçre hukukundaki karşılığı CO 327 maddesidir. Bu düzenleme ile TBK m. 413 hükmünün lafzı aynıdır. Bununla birlikte, İsviçre öğretisinde iş araç ve malzemelerinin işçi tarafından sağlanmasının ancak teamülün böyle olduğu işler bakımından uygulanabileceği kabul edilmektedir. Buna örnek olarak, bir müzisyenin enstrümanı, bir şefin bıçağı veya bir kuaförün makası verilmektedir. Marie-Gisèle Danthe, **Commentaire du contrat de travail**, Commentaire Stämpfli, Stämpfli Verlag AG, 2013, s. 243-245. Philippe Carruzzo, **Le contrat individuel de travail**, Commentaire des articles 319 à 341 du Code des obligations, Schulthess Juristische Medien AG, 2009, s. 253.

¹⁵⁵¹ RG, T. 20.02.2012, S. 28339.

¹⁵⁵² Çalışanlarına standartlara uygun ve CE belgeli kişisel koruyucu donanım temin etmemenin cezası 2022 yılı için çalışan başına 1408 TL’dir.

7.1.5. İşin Görülmesinden Doğan Giderlerin Karşılanmasına İlişkin Düzenlemelerin Gözden Geçirilmesi

İşverenin, işin görülmesinin gerektirdiği her türlü harcama ile işçiyi işyeri dışında çalıştırdığı takdirde işçinin geçimi için zorunlu olan harcamaları ödemekle yükümlü olduğu TBK m. 414'te mutlak emredici biçimde düzenlenmiştir¹⁵⁵³. Bu itibarla, zorunlu harcamaların kısmen veya tamamen işçi tarafından bizzat karşılanmasına ilişkin anlaşmalar kesin hükümsüzdür. Zorunlu harcamalara; telefon, internet ve elektrik kullanımından doğan masraflar, yol giderleri ve temizlik masrafları örnek verilebilir¹⁵⁵⁴. Bunun gibi İsviçre öğretisinde, işin görülmesi özel bir kıyafeti gerektiriyorsa işçinin giyim masraflarının da işveren tarafından karşılanması gerektiği kabul edilmektedir¹⁵⁵⁵.

TBK m. 413 ile m. 414 hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, bilgisayar, cep telefonu gibi araçların platform çalışanı tarafından karşılanması kararlaştırılabilecek; ancak yakıt, telefon faturası, internet gibi masrafların işveren tarafından karşılanması gerekecektir¹⁵⁵⁶. Ancak bu halde, platform işçisinin özel tüketimi ile iş görme borcu kapsamında ortaya çıkan harcamaları birbirinden ayırt etmek gerekmektedir. Zira düzenlemede işveren yalnızca işin görülmesinden doğan harcamalardan sorumlu tutulmuştur. Ancak evden çalışan bir platform işçisini ele aldığımızda bu kişi kendi özel ihtiyaçları için de interneti, elektirliği ve bilgisayarı kullanacağından, bu harcamaların ne oranda iş görme edimi için yapıldığını belirlemek epey güçtür. Bu halde, işveren tarafından yapılan masraf ile orantılı olarak götürü bir ödeme yapılmasının yeterli görüleceği kabul edilmelidir¹⁵⁵⁷.

Bu noktada tartışılması gereken bir diğer husus, web tabanlı platform üzerinden çalışan bir kişinin işçi olarak kabul edilmesi durumunda platformun kira giderine ortak olmasının gerekip gerekmediğidir. Konuyu tele çalışma bağlamında ele alan *Alp*'e

¹⁵⁵³ Süzek, s. 500. Güneş/Mutlay, s. 256. Danthe, s. 246.

¹⁵⁵⁴ Alp, s. 832. Dulay Yangın, Evde Çalışma, s. 201. Danthe, s. 248. Caruzzo, s. 255.

¹⁵⁵⁵ Danthe, s. 249. Caruzzo, s. 257.

¹⁵⁵⁶ Yakıt, TBK m. 413'ün gerekçesinde malzeme olarak sayılmıştır. Ancak kanımızca, yakıt teslimat ve taşıma işlerinde zorunlu bir harcamadır. Bu itibarla, yakıtın hukuki niteliği belirlenirken, TBK m. 413'ün gerekçesiyle sınırlı bir yorum yapılmamalı, aksine asıl işveren-alt işveren ilişkileri açısından asıl iş - yardımcı iş ayırımında olduğu gibi her iş özelinde bir değerlendirme yapılarak sonuca gidilmelidir. Bu doğrultuda, teslimat ve taşıma işleri bakımından yakıtın işin görülmesi için zorunlu bir harcama olarak kabul edilmesi gerekir.

¹⁵⁵⁷ Alp, s. 833. Tarafların söz konusu masrafların ücrete dahil olduğunu kararlaştırmalarının mümkün olduğu; ancak işçinin ücrete dahil olan masrafların üstünde bir masraf yapması halinde bu tutarı işverenden isteyebileceği yönünde bkz. Kandemir, s. 123.

göre, bu konuda belirleyici olan, işçinin işin görülmesi için ayırdığı odanın özel amaçlı kullanımının işveren tarafından sınırlandırılıp sınırlandırılmadığıdır. Buna göre, işçinin iş için ayrılan odayı iş dışında kullanması yasaklanmışsa, işveren kira giderine bir oranda katılmalıdır. Bunun dışında, işverenin kira giderine katılma yükümlülüğü yoktur¹⁵⁵⁸. Web tabanlı platform çalışmalarında ise, genelde böyle bir sınırlandırma getirilmemektedir. Bu durumda, işveren niteliğindeki platformların çoğu durumda kiraya katılma yükümlülükleri olmayacaktır.

TBK m. 414/II uyarınca, yazılı olarak yapılmış bir iş veya toplu iş sözleşmesinde, bizzat işçi tarafından karşılanması kararlaştırılan harcamaların, işçiye götürü biçimde günlük, haftalık veya aylık olarak ödenmesi öngörülebilmekte, ancak bu ödemenin, zorunlu harcamaları karşılayacak miktardan az olmaması gerekmektedir. Bunun gibi, TBK m. 416 hükmünde işçinin yapmış olduğu giderlerden doğan alacağının daha kısa bir süre kararlaştırılmamış olması veya aksine bir yerel âdet bulunmaması durumunda, her defasında ücretle birlikte ödenmesi zorunlu tutulmaktadır. İşçinin sözleşmeden doğan borçlarını yerine getirmek için düzenli olarak masraf yapması halinde ise, kendisine en az ayda bir olmak üzere belirli aralıklarla uygun bir avans verilmesi gerekmektedir. Platform çalışanlarının işçi sayılmaları durumunda da görülen işin niteliğine göre yapılması gereken harcamaların platformlar tarafından işçiye ödenmesi gerekecek, bu ödeme tarafların anlaşmasına göre ücretle birlikte veya ayrı bir ödeme zamanının kararlaştırılmış olması durumunda o tarihte ödenecektir. Ancak yapılan giderin düzenli nitelik taşıması durumunda, bu ödemenin işçiye en geç ayda bir avans olarak ödenmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda, taşıma ve teslimat platformlarında çalışan kişilerin yakıt masrafları düzenli bir nitelik taşıdığından, buna ilişkin ücretin en geç ayda bir platformlar tarafından avans olarak verilmesi zorunludur.

İşçinin işin görülmesinde kullandığı taşıma araçlarından doğan masrafların ne şekilde karşılanacağı ise TBK m. 415 hükmünde işçi işin görülmesinde kendi motorlu aracını kullanıyorsa, işverenin ayrıca bu araçla ilgili vergiyi, zorunlu mali sorumluluk sigortası primini ve aracın yıpranması karşılığında uygun bir tazminatı hizmet için kullanıldığı ölçüde işçiye ödemekle yükümlü olduğu biçiminde düzenlenmiştir. Öğretide, araçların bakımı, onarımı ve korunması konusundaki giderler ile sigorta

¹⁵⁵⁸ Alp, s. 834. Aynı görüşte Özdemir, Tele Çalışma, s. 28.

masraflarının da bu kapsamda olduğu isabetle ifade edilmektedir¹⁵⁵⁹. Buna göre, sözleşmede platform işçisinin iş sözleşmesinden doğan iş görme edimini kendi taşıtıyla yerine getireceğinin kararlaştırılması geçerli olacak, ancak platform söz konusu taşıtın kullanılmasından doğan giderleri hizmet için kullanıldığı ölçüde karşılamakla yükümlü kabul edilecektir¹⁵⁶⁰. Bunun gibi, teslimat platformları çalıştırdıkları işçilerin araçlarının bakımı, onarımı ve korunması konusundaki giderler ile zorunlu trafik sigortası ödemelerinden de sorumlu olacaklardır. Ancak aracın platform işçisi tarafından özel amaçlarla da kullanılması durumunda, hakkaniyet gereği platformun sorumluluğunun aracın iş için kullanıldığı ölçüde belirlenmesi ve taraflar arasında paylaşılması gerekecektir.

7.1.6. Parça Başı Ücrete İlişkin Düzenlemelerin Gözden Geçirilmesi

Parça başı ücrete ilişkin hem TBK hem İŞK'da birtakım düzenlemelere yer verildiği görülmekte ve bu düzenlemeler ücretin parça başına belirlenmesi suretiyle işletme riskinin işçiye yüklenmesinin önüne geçme amacı taşımaktadır. Bu kapsamda, TBK m. 411 hükmünde parça başı ücret ödeyen işverenlere yeterli iş verme yükümlülüğü getirilmiştir¹⁵⁶¹. Söz konusu hükmün uygulanması için sözleşmede parça başına ücret kararlaştırılmış olması ve işçinin münhasıran aynı işveren için çalışması koşulları aranmaktadır¹⁵⁶². Düzenlemede işçinin “*yalnız bir işveren*” için çalışması halinde bu hükmün uygulanacağı ifade edilmiştir. Öğretide de söz konusu ifade nedeniyle işçinin birden çok işveren hesabına çalışması durumunda bu hükmün uygulanmayacağı ifade edilmektedir¹⁵⁶³. Aksi görüş ise, işçinin birden çok işveren hesabına çalışmakla birlikte, onlardan her birine ayırdığı zaman belli ise, TBK m. 411

¹⁵⁵⁹ Alp, s. 832. Güneş/Mutlay, s. 257.

¹⁵⁶⁰ Yüksek Mahkeme de bir kararında, işçinin işverene kiraladığı kendi aracında, işverenin talimatıyla şoförlük yapmasının iş sözleşmesine dayandığına karar vermiştir. Y9HD, T. 30.05.2017, E. 2017/4826, K. 2017/9393 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹⁵⁶¹ TBK m. 411 “*İşçi, sözleşme gereğince yalnız bir işveren için sadece parça başına veya götürü iş yapmayı üstlenmişse işveren, ona yeterli iş vermekle yükümlüdür. İşveren, kendi kusuru olmaksızın sözleşmede öngörülen parça başına veya götürü iş sağlayamayacak durumda bulunduğu veya işletme koşulları geçici olarak gerektirdiği takdirde işçiye, ücreti zaman esasına göre öder. Bu durumda, zamana göre ödenecek ücret, anlaşmada veya hizmet ya da toplu iş sözleşmesinde belirlenmemişse işveren, işçiye parça başına veya götürü olarak daha önce aldığı ortalama ücrete eşdeğer bir ücret ödemekle yükümlüdür. Parça başına veya götürü ya da zamana göre iş sağlayamayan işveren, en azından işgörme edimini kabulde temerrüt hükümleri uyarınca zamana göre işgörmeye ödeyeceği ücreti ödemekle yükümlüdür*” biçimindedir.

¹⁵⁶² Uşan, Parça Başı Ücret, s. 103. Kandemir, s. 119.

¹⁵⁶³ Uşan, Parça Başı Ücret, s. 104 dn. 101’de sayılan yazarlar.

(eski BK 324)'in uygulanması gerektiği yönündedir¹⁵⁶⁴. Bununla birlikte olması gereken hukuk bakımından işçinin bir veya birden fazla işveren için çalıştığı her durumda TBK m. 411 hükmünün uygulanması ve yapılacak bir düzenlemeyle “*yalnız bir işveren için*” ifadesinin hükümden kaldırılmasıdır. Zira yalnızca tek bir işveren için çalışma olgusunu dikkate alarak hazırlanan bu hüküm son dönemde ortaya çıkan atipik istihdam modelleriyle uyum içinde değildir. Bu nedenle düzenlemenin uygulama alanını genişletmek için öğretide işçinin birden fazla işverenden her birine ayırdığı zamanın belirli olması gibi ölçütler getirilmeye çalışılmaktadır. Oysa, yapılacak bir düzenlemeyle anılan ifadenin hükümden çıkarılması giderek artan bir uygulama olan ve genelde işveren yararına olan parça başı ücret sisteminin sınırlandırılması için gereklidir. Özellikle platform çalışmaları bakımından değerlendirildiğinde, ücretin parça başına belirlenmesi ve platformların çalışanlara asgari iş garantisi sunmaması, işçi olarak değerlendirilmeleri durumunda dahi piyasa riskinin çalışanların omzuna yüklenmesine neden olmakta ve iş hukukunun işletmesel riskin işverende olduğu yönündeki temel mantığıyla uyuşmamaktadır. Öte yandan bu durumda, platformun vermesi gereken “*yeterli iş*”in ne kadar olduğu sorusu ortaya çıkabilecektir. Kanımızca platform tarafından verilmesi gereken yeterli iş, çalışanın bir ay içinde çevrim içi olduğu süre ile aylık ortalama aldığı iş sayısı dikkate hayatın olağan akışı ve dürüstlük kuralı çerçevesinde belirlenebilecektir¹⁵⁶⁵.

İş Kanunu m. 24/II-f hükmünde ise ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkının zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücretin karşılanması zorunlu tutulmuş ve işverenin bu yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceği kabul edilmiştir. Bu hükmün uygulanması için ise, işçinin münhasıran tek bir işveren için çalışması gibi bir koşul aranmamıştır¹⁵⁶⁶. Dolayısıyla, anılan düzenleme, işçi olduğu kabul edilen platform çalışanları hakkında bu kişilerin birden fazla platform üzerinden çalışıp çalışmadıklarına bakılmaksızın uygulama alanı bulacaktır.

¹⁵⁶⁴ Tunçomağ, Borçlar Hukuku, s. 431-432. Uşan, Parça Başı Ücret, s. 104.

¹⁵⁶⁵ Çalışma süresinin belli olduğu durumlarda yeterli işin, sözleşmede belirlenen ve sözleşmede bir belirleme yapılmamışsa, hayatın olağan akışı ve dürüstlük kurallarına göre belirleneceği yönünde bkz. Tunçomağ, Borçlar Hukuku, s. 432. Uşan, Parça Başı Ücret, s. 105.

¹⁵⁶⁶ Uşan, Parça Başı Ücret, s. 108. Kandemir, s. 120.

Öğretide zamana göre ücretin ne olacağının, taraflar arasında asgari ücretin altında kalmamak şartıyla serbestçe belirlenebileceği ifade edilmektedir¹⁵⁶⁷. Taraflarca bir belirleme yapılmadığı takdirde ise işverenin normal bir çalışma dönemi için ne kadar ücret ödeyecekti ise, ortalama o ücreti ödemesi gerekir¹⁵⁶⁸. Biz bu konuda, getirilecek bir düzenlemeyle, sözleşmede parça başı ücret yanında zamana göre ücretin ne olduğunun belirlenmesi gerektiği yönündeki önerimizi hatırlatmakla yetiniyoruz¹⁵⁶⁹.

7.1.7. Platform İşçilerinin İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması İçin Gerekli Düzenlemelerin Yapılması

Platform çalışmaları da uzaktan çalışmalar gibi 6331 sayılı Kanun'un bütünüyle uygulanmasını imkânsız kılan bir çalışma modelidir. Öğretide de uzaktan çalışmalarda işverenin işçiyi denetleme imkânı ortadan kalktığından, işçiyi gözetme borcunun onu bilgilendirme yükümlülüğüne indirgendığı haklı olarak ifade edilmektedir¹⁵⁷⁰. Aynı durum, platform çalışmaları için de söz konusudur. Zira platform çalışması da uzaktan çalışma gibi iş görme ediminin işverenin işyeri dışında ifa edildiği bir çalışma türüdür. Ancak, bu durum 6331 sayılı Kanun'un platform tabanlı iş ilişkilerine uygulanmayacağı anlamına gelmemektedir. Platformlar, niteliğine uygun düştüğü ölçüde İSGK'dan doğan yükümlülüklerini yerine getirmek zorundadırlar¹⁵⁷¹. Bununla birlikte kanımızca, platformun iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin netleştirilmesi amacıyla, İşK m. 14/VI hükmünden hareketle, platformun, işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda platform işçilerini bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve söz konusu olması halinde sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlü olduğu düzenlenebilir¹⁵⁷².

¹⁵⁶⁷ Uşan, Parça Başı Ücret, s. 110.

¹⁵⁶⁸ Uşan, Parça Başı Ücret, s. 111. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 624.

¹⁵⁶⁹ Bu konuda bkz. 2. Bölüm, 7.1.2.

¹⁵⁷⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 225. Alp, s. 830. Kandemir, s. 132. Ergüneş Emrağ, s. 1429.

¹⁵⁷¹ Uzaktan çalışmalar bakımından aynı görüşte bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 144.

¹⁵⁷² Bu bakımdan, özellikle web tabanlı platformlar üzerinden çalışan kişilerin ekranlı araçlarla çalışmaları nedeniyle ortaya çıkan risklerin önlenmesi önem taşımaktadır. Bu konu, Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmektedir (RG, T. 16.04.2013, S. 28620). Yönetmelik'te, monitör, klavye, çalışma masası ve çalışma yüzeyi, çalışma sandalyesiyle ilgili standartlar belirlenmekte, çalışma ortamının aydınlatılması, yansıma ve parlamaların engellenmesi, kullanılan teknik araçların ısınma, gürültü ve radyasyon düzeyi, kullanılan bilgisayar programlarının seçiminde dikkat edilmesi gereken kriterler, çalışanın göz ve beden sağlığının korunması için alınması gereken önlemler, işverenin bilgilendirme ve eğitim yükümlülüğü, çalışanlar

Öte yandan, platform tabanlı çalışma modelinin yarattığı sosyal izolasyon da bir iş sağlığı ve güvenliği riski olarak karşımıza çıkmaktadır. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri bağlamında yalnızca fiziksel, kimyasal, biyolojik veya ergonomik riskleri değil, psikososyal riskleri de önlemek zorundadır¹⁵⁷³. Bu kapsamda, işveren tarafından çalışanların ana işyeriyle ve iş arkadaşlarıyla bağlantısını sağlamak amacıyla gerekli teknik altyapının oluşturulması sosyal izolasyonun yarattığı psikososyal risklerin önlenmesi için gerekli bir tedbir niteliğindedir¹⁵⁷⁴. Bu itibarla, platformların işçilerin sosyal izolasyon nedeniyle yaşabilecekleri psikolojik problemlere karşı gerekli tedbirleri almaları, bu kapsamda işçilerin diğer işçilerle iletişim kurabilmeleri ve bir araya gelmelerini sağlayan yöntemler geliştirmeleri gerekmektedir. Nitekim AB Platform Çalışmalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Hakkında Direktif Tasarısı'nda dijital iş platformlarına böyle bir yükümlülük getirilmekte ve platformların, kendi dijital altyapıları veya benzer etkili araçlarla platform çalışanlarının birbirleriyle ve temsilcileriyle iletişim kurmalarına imkân sağlamakla yükümlü oldukları düzenlenmektedir (m. 15).

Sosyal izolasyon yalnızca platform çalışmaları için değil, uzaktan çalışmalar için de bir iş sağlığı ve güvenliği riskidir¹⁵⁷⁵. Nitekim, Tele Çalışmaya İlişkin AB Çerçeve Antlaşması'nda da işverenin işçinin izole olmasını engellemek için alması gereken önlemlerden bahsedilerek, bu kapsamda, işçilerin düzenli olarak iş arkadaşlarıyla bir araya gelmelerini ve işletmeyle ilgili bilgilere erişmelerini sağlamakla ve onların işyerinde çalışanlardan izole olmalarını engellemeye yönelik tedbirleri almakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir (m. 9)¹⁵⁷⁶. Öğretide de işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri kapsamında sosyal izolasyonu önlemekle yükümlü olduğu, bu doğrultuda işverenin tele çalışanın sosyal izolasyonunu önlemek amacıyla özel günlerde toplantılar düzenleyebileceği, çalışanlara e-posta yoluyla motivasyon

ve temsilcilerinin yönetmelikte belirlenen konularda görüş ve önerilerinin alınmasına ilişkin hususlar yer almaktadır. Kandemir, s. 132. Dulay Yangın, Evde Çalışma, s. 214.

¹⁵⁷³ Psikososyal risk kavramına 6331 sayılı Kanun'da yer verilmemiş, ancak İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği'nin "*Tehlikelerin Tanımlanması*" başlıklı 8. maddesinde işverenin dikkate alması gereken riskler arasında sayılmıştır.

¹⁵⁷⁴ Dulay Yangın, Evde Çalışma, s. 215.

¹⁵⁷⁵ Kandemir, s. 53. Tuncay, Evden Çalışma, s. 31. Ülkemizde Covid-19 pandemisi sırasında yapılan bir araştırma da uzaktan çalışmada sosyal izolasyonun çalışanlar nezdinde en önemli sorun olduğu görülmüştür. Bu araştırma için bkz. Gaye Baycık/Sevil Doğan/Dilek Dulay Yangın/Oğuzhan Yay, "COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler", **Çalışma ve Toplum**, S. 3, 2021, s. 1710.

¹⁵⁷⁶ Framework Agreement On Telework, https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf E.T. 29.11.2022.

mesajları gönderilebileceği veya kişisel gelişim seminerleri düzenleyebileceği ifade edilmektedir¹⁵⁷⁷. Ne var ki, hem İŞK'da hem Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde bu husus göz ardı edilmiş, özel bir düzenleme yapma gereği duyulmamıştır. Sosyal izolasyonun işveren tarafından önlenmesi zorunlu olan psikososyal bir risk açıktır. Ancak, çalışanların psikolojik sağlığının korunması bakımından oldukça önemli olan bu hususta, AB Çerçeve Antlaşması ile AB Direktif Tasarısında olduğu gibi açık bir düzenleme getirilmesi yerinde olacaktır.

Bunun yanında konum tabanlı platformlar üzerinden kullanıcıların ev veya işyerlerinde çalışan kişiler, bu yerlerdeki sağlık ve güvenlik risklerine maruz kalabilmektedir. Örneğin, temizlik hizmetini ifa etmek için kullanıcının işyerine giden bir işçi, işyerindeki asansörün bozuk olması nedeniyle kaza geçirmesi halinde kullanıcının kusurlu davranışı nedeniyle zarara uğramış olacaktır. Bu halde, platformun iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketinden bahsedilemeyecek ve işçinin kullanıcıdan ancak genel hükümlere göre tazminat istemesi mümkün olabilecektir¹⁵⁷⁸. Zira kullanıcıyla çalışan arasında bir sözleşmesel bir ilişki bulunmadığından, kullanıcının sorumluluğu haksız fiil hükümlerine dayanacaktır¹⁵⁷⁹. Kanımızca, platform tabanlı iş ilişkisinin üç taraflı yapısına uygun olarak, kullanıcının belirlediği yerde iş görme ediminin ifa edildiği durumlarda kullanıcıların da işin niteliğinin gerektirdiği ölçüde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini

¹⁵⁷⁷ Özdemir, Tele Çalışma, s. 36. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Covid-19 Pandemi Döneminde Home Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku'nda Mukayeseli Bir Değerlendirme", **Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu**, Tam Metin Bildiri Kitabı, 2020, s. 201. Baycık/Doğan/Dulay Yangın/Yay, s. 1711. Kübra Demir, Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 29, S. 3, 2021, s. 2530.

¹⁵⁷⁸ "Eldeki davada ise, dosya içindeki bilgi ve belgelerden; olay tarihinde davalı S.S. İstanbul Gıda Toptancıları İmalat Sanayi ve Depocuları Toplu İşyeri Yapı Kooperatifi'ne ait olan yapının 4. katında bulunan asansörün bozuk olduğu, kabin gelmeden kapıların açıldığı, merdiven boşluklarının ışıklandırılmadığı, asansör önüne uyarıcı levha konulmadığı belirlenmiş olmasına göre, bilirkişilerin raporlarında bildirdiği gibi işverenin işçisine el feneri gibi aydınlatma aracı vermesi İstanbul gibi bir yerde bulunan binada hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir. Bilirkişi raporunda belirtildiği gibi işverenin işçinin her gittiği binayı önceden kontrol etmesi de hayatın olağan akışına aykırı olup, kendisinden beklenemez. Aksi halde, asansöre normal şartlarda binilse dahi içerisinde iken de bakımının yapılmaması ya da asansörün teknik arızası sebebiyle ipinin kopması, asansör kurallarına uymayarak ara boşluklarına sıkışması gibi sebeplerle bir kazanın gerçekleşmesinde de davalı iş vereni aynı düşünceyle sorumlu tutmak gerekecektir ki, bu sınırsız bir kusur sorumluluğu anlamını doğuracaktır. Gerçekleşen kazada işverenin, işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili alabileceği bir tedbir bulunmadığı anlaşıldığından kusur atfı mümkün olmayıp, Mahkemenin de kabulünün isabetli olduğu üzere, ancak 506 Sayılı Kanun'un 10. maddesi gereğince sorumlu tutulması gerekir." Y10HD, T. 10.10.2011, E. 2010/4833, K. 2011/13372 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹⁵⁷⁹ Benzer biçimde asıl işveren işçisinin, alt işverenin sebep olduğu kazadan doğan zararını haksız fiil hükümlerine göre isteyebileceği görüşünde bkz. Levent Akın, **İş Sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik**, Yetkin Yayınları, Ankara 2013, s. 223-224.

almakla yükümlü tutulmaları ve kullanıcının anılan yükümlülüğüne aykırı davranması nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmininin, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olacağı yönünde bir düzenleme yapılması gerekmektedir¹⁵⁸⁰.

7.2. Bağımsız Platform Çalışanları için Önerilerimiz

7.2.1. Platform Çalışanlarına Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi

Taraf olduğumuz ayrımcılık yasağına ilişkin ILO sözleşmelerinde bağımlı-bağımsız çalışan ayrımı yapılmamış¹⁵⁸¹, keza TİHEKK’de de ayrımcılık yasakları sadece işçi sıfatıyla çalışan kişilerle sınırlandırılmamıştır¹⁵⁸². Buna göre, Kanunun istihdam ve serbest meslekte ayrımcılığı düzenleyen, m. 6/V hükmünde açıkça, 22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına girmeyen her türlü iş ve iş görme sözleşmelerinin de bu madde kapsamında olduğu ifade edilmiştir. Bu itibarla, platform çalışanları da bağımsız çalışan olarak kabul edilseler dahi, bu Kanunda getirilen haklardan yararlanacaklardır. Bununla birlikte, Kanunda ayrımcılığa maruz kalan kişinin karşı taraftan uğradığı maddi ve manevi zararı isteyebilmesi yönünde bir düzenleme bulunmamakta, bu halde platform çalışanının uğradığı zararın tazmini için genel hükümlere göre dava açması gerekmektedir. Zira çalışanların TİHEKK uyarınca başvurabileceği yollar platformlara idari para cezası verilmesi ve haklarında ceza kovuşturması başlatılmasını sağlamakta, fakat çalışanların ayrımcılık nedeniyle uğradıkları zararları platformdan isteyebilmelerine yönelik bir düzenleme öngörmemektedir¹⁵⁸³.

¹⁵⁸⁰ Öte yandan bu halde, edim yükümünden bağımsız borç ilişkileri teorisi uyarınca, kullanıcı ve çalışanın birbirlerini gerektirecek kadar yakın bir ilişkiye girdikleri ve sorumluluğun borca aykırılık hükümlerine dayanacağı da ileri sürülebilecektir. Bununla birlikte öğretide, esasen haksız fiillerin çoğunun tarafların birbirlerinin çıkarlarını hesaba katmalarına gerektirecek biçimde yakınlaşmaları sırasında ortaya çıktığı, bu teorinin haksız fiil hükümlerini ortadan kaldıracak derecede genişletme tehlikesi taşıdığı ve kanunumuzun sistemine aykırı olduğu da haklı olarak ileri sürülmektedir. Oğuzman/Öz, p. 142. Bu nedenle yapılması gereken sorumluluğu dürüstlük kuralına dayanan sözleşmesel sorumluluk teorileriyle açıklamak yerine, bu konuda açık bir düzenleme getirmektir.

¹⁵⁸¹ Ayrımcılığa ilişkin ILO sözleşmeleri konusundaki açıklamalarımız için bkz. 2. Bölüm, 2.4.1.1.

¹⁵⁸² F. Burcu Savaş Kutsal, “Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Hükümleri Doğrultusunda İşyerinde Psikolojik Taciz”, **İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2017, s. 259. Aykaç, s. 90.

¹⁵⁸³ TİHEKK’de getirilen yöntemlerden biri, Başkanın re’sen veya talep üzerine tarafları uzlaşmaya davet edebilmesidir. Bu halde, uzlaşma, ayrımcılık yasağı teşkil eden uygulamaya son verilmesi veya mağdura tazminat ödenmesi şeklinde olabilmektedir. Ancak uzlaşma yoluyla sonuçlandırılmayan başvurularda, ihlal tespit edilirse Kurulun yetkisi, kararı kamuoyuna duyurmak (m. 12), idari para cezasına karar vermek (m. 25) ile konusu suç teşkil eden fiil hakkında suç duyurusunda bulunmakla (m.

İş ilişkisinde ayrımcılığın hukuki yaptırımı ise İşK m. 5'te işverenin iş ilişkisinde veya sona ermesinde ayrımcılık yasağına aykırı davranması halinde işçinin, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı hakları da talep edebileceği biçiminde düzenlenmektedir. Bu halde, işçi bakımından kolaylaştırılmış bir ispat imkânı da getirilmiştir¹⁵⁸⁴. Buna göre, işçinin ihlalin varlığını kuvvetli bir gösteren objektif vakaları ortaya koyması halinde, ihlalin bulunmadığını işveren ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, söz konusu düzenleme yalnızca iş ilişkilerine uygulanmakta, platform çalışanlarının işçi kabul edilmemeleri halinde İşK m. 5'te düzenlenen ayrımcılık tazminatını istemeleri mümkün olmamaktadır. Bununla birlikte, bir platform çalışanının ayrımcılık temelli bir sebeple platforma alınmaması, ona daha düşük nitelikteki işlerin sunulması veya hesabının platform tarafından kapatılması halinde, bu kişinin platformdan ayrımcılık tazminatı isteyebilmesi gerekmektedir. Zira her ne kadar bağımsız çalışan da olsa platform ve çalışan arasındaki bilgi ve güç asimetrisi bu kişilerin olası ayrımcı uygulamalara karşı korunmalarını gerekli kılmaktadır. Bu itibarla, platform çalışanlarının platformdan isteyecekleri tazminatın zarardan bağımsız olarak götürü bir biçimde belirlenerek, bu konuda bir ispat kolaylığı sağlanması, TİHEKK'te getirilen istihdam ve serbest meslekte ayrımcılık yasağının etkin bir şekilde uygulanabilmesi için gereklidir. Dolayısıyla, hukuki statülerine bakılmaksızın tüm platform çalışanlarının İşK m. 5 benzeri bir düzenlemeyle ayrımcılığa karşı korunmaları, platformlar ile çalışanlar arasındaki bilgi ve güç asimetrisi nedeniyle bozulan menfaat dengesinin yeniden kurulması ve taraf olduğumuz uluslararası sözleşmelerden doğan yükümlülüklerimizin yerine getirilmesi bakımından uygun bir çözüm olacaktır.

Kanımızca platform tarafından yapılan ayrımcılığa karşı korunmasını önerdiğimiz kişiler bağımsız çalışanlar olduğundan bu düzenlemenin İşK'da yapılması doğru olmayacaktır. Bu nedenle, bu yönde bir düzenlemeye elektronik ticarete aracı hizmet sağlayıcıların yükümlülüklerini düzenleyen 6563 sayılı Elektronik Ticaretin Düzenlenmesi Hakkında Kanun¹⁵⁸⁵ veya ayrımcılığa ilişkin özel düzenleme olan TİHEKK'te yer verilmesi düşünülebilecektir.

18/V) sınırlıdır. Savaş Kutsal, s. 276. Canan Ünal, **İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2018, s. 503-504.

¹⁵⁸⁴ Süzek, s. 494. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 748-759. Ünal, s. 414.

¹⁵⁸⁵ RG, T. 23.10.2014, S. 29166.

7.2.2. Bilgi Edinme ve İtiraz Hakkı Tanınması

İşK m. 8/III hükmünde, yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işverenin işçiye en geç iki ay içinde çalışma koşullarını gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Ancak çok genel olan bu hüküm algoritmik yönetim konusunda özel bir düzenleme getirmemektedir. Üstelik düzenleme yalnızca platform işçileri hakkında uygulanabilir nitelikte olup bağımsız çalışanlara çalışma koşulları konusunda bilgilendirme hakkı tanımamaktadır.

İtiraz hakkı bakımından ise, KVKK¹⁵⁸⁶ m. 11/I-g hükmünde, herkesin, veri sorumlusuna başvurarak kendisiyle ilgili işlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme hakkı olduğu kabul edilmiştir. Buna göre, platform çalışanlarının ister işçi ister bağımsız çalışan olarak değerlendirilsinler platformlar tarafından oluşturulan itibar profillerine itiraz hakkı olduğu düşünülebilir. Ne var ki, bu hakkın kullanılabilmesi için kararın tamamen otomatik araçlarla verilmesi, diğer bir ifadeyle hiçbir insan müdahalesinin bulunmaması koşulu aranmaktadır. Bu nedenle, söz konusu düzenleme de platform çalışanlarının özellikle kullanıcı değerlendirmelerine itiraz haklarını güvence altına almamaktadır. Bu itibarla, AB Direktif Tasarısı'nda getirilen ve hukuki statülerine bakılmaksızın tüm platform çalışanlarını kapsayan bilgi edinme ve itiraz hakkına ilişkin benzer bir düzenlemeye mevzuatımızda da yer verilmesine ihtiyaç vardır. Böyle bir düzenleme, çalışanlar ve platform arasındaki bilgi asimetrisinin en azından bir derece giderilmesi ve bağımlı-bağımsız çalışan herkes için çalışma koşullarında şeffaflığın sağlanması için de gereklidir¹⁵⁸⁷.

7.2.3. İtibar Profillerini Taşıma Hakkı Tanınması

İş Kanunu ve TBK'da işverene, çalışma belgesi verme yükümlülüğü getirilmiş olup, bu belge işçinin yeni bir iş bulmasında ve iş başvurusu sırasında geçmiş deneyimlerini yeni işverene ispatlamasında önem arz etmektedir¹⁵⁸⁸. Bu kapsamda, İşK m. 28 uyarınca, işveren işten ayrılan işçiye, işinin çeşidinin ne olduğunu ve

¹⁵⁸⁶ RG, T. 24.03.2016, S. 29677.

¹⁵⁸⁷ Tekrara düşmemek için Direktif Tasarısı'nı açıkladığımız bölüme referans vermekle yetiniyoruz. Bkz. 2. Bölüm, 2.4.2.3.1 ve 2.4.2.4.2.

¹⁵⁸⁸ Tolu Yılmaz, s. 157.

süresini gösteren bir belge vermekle yükümlüdür. Bu belgenin içeriğinde, işçinin adı soyadı, adresi, işin türü, işçiye özel görev veya sorumluluklar verilmişse bunların ne olduğu, iş sözleşmesinin başlama bitiş tarihleri ile işverenin kimliği ve adresine ilişkin bilgiler yer almaktadır¹⁵⁸⁹. TBK m. 426’de ise işverenin hizmet belgesi verme yükümlülüğü İş Kanunu’na kıyasla daha geniş bir şekilde düzenlenmektedir¹⁵⁹⁰. Zira hizmet belgesine işin türü ve süresi yanında, işçinin açıkça istemde bulunması halinde “işçinin iş görmedeki becerisi ile tutum ve davranışları” da yer almaktadır¹⁵⁹¹. Bunun gibi, İş Kanunu’ndaki çalışma belgesi verme yükümlülüğü işçinin işten ayrılması haline özgü olduğu halde, TBK uyarınca işçi çalışmaya devam ettiği dönemde de işverenden çalışma belgesi isteme hakkını haizdir¹⁵⁹². Söz konusu düzenleme sayesinde işçiler geçmiş bilgi ve tecrübelerini yeni işverenlerine kanıtlatabilmektedirler. Ancak iş alma kapasiteleri tamamen itibar profillerinin gücüne tabi olan platform çalışanlarının böyle bir imkânları bulunmamaktadır.

Söz konusu düzenleme, platform çalışanlarının itibar profillerini diğer platformlara taşıyabilmeleri konusunda da yol gösterici niteliktedir. Zira özellikle itibar profillerinin özünü oluşturan kullanıcı yorum ve puanlamaları, TBK’da düzenlenen işçinin iş görmedeki becerisi ile tutum ve davranışları içinde değerlendirilebilecek konulardandır¹⁵⁹³. Ne var ki söz konusu yükümlülük yalnızca işçi statüsündeki platform çalışanlarını kapsamakta ve bu kişilerin itibar profillerinin elektronik ortamda taşınmasına imkân vermemektedir. Bunun gibi KVKK’da da veri taşınabilirliği hakkına ilişkin düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte, görünüşte farklı platformlar üzerinden çalışarak işletmesel riski dağıtabilecek olmaları nedeniyle bağımsız çalışan oldukları ileri sürülen, ancak fiilen aynı platform üzerinden çalışmaya zorlanan çalışanların gerçekten bağımsızlıklarının sağlanması için bu kişilere itibar profillerini taşıma hakkının tanınması gereklidir¹⁵⁹⁴. Platform çalışanları

¹⁵⁸⁹ Gülsüm Sönmez, “Çalışma Belgesi Düzenlemeden Doğan Sorumluluk”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, C. 2, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011, s. 1494.

¹⁵⁹⁰ Süzek, s. 795.

¹⁵⁹¹ Her iki belgenin de zamanında verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veya işçiye işe alan işveren, eski işverenden tazminat isteme hakkını hâzidir. Eski işverenin sorumluluğu işçiye karşı olması halinde sözleşmeden doğan sorumluluk, yeni işverene karşı olması halinde ise haksız fiil sorumluluğu niteliği taşımaktadır. Ercan Akyiğit, “İş Kanunu’nda İşverenin Çalışma Belgesi Verme Yükümü”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. 22-23, S. 6-1, 2010, s. 22.

¹⁵⁹² Sönmez, s. 1491. Tolu Yılmaz, s. 159.

¹⁵⁹³ Tolu Yılmaz, s. 159.

¹⁵⁹⁴ Ingrao, s. 104. Spitko, s. 1283. Prassl, s. 112. Tolu Yılmaz, s. 150.

ancak bu hakka sahip oldukları takdirde iş aldıkları platformu değiştirebileceklerinden, gerçekten bağımsız ve karar alma özgürlüğüne sahip kişiler olarak değerlendirilebileceklerdir¹⁵⁹⁵. Öte yandan söz konusu hakkın, çalışanın yalnızca aynı sektörde faaliyet gösteren bir platformdan diğerine geçmesi halinde tanınması gerekir. Aksi bir durum kullanıcılar bakımından yanıltıcı olacaktır. Örneğin, bir temizlik platformunda çalışan bir kişinin bir teslimat platformuna geçmesi halinde, onun önceki platformdaki itibar profili teslimat işindeki yetkinliği bakımından hiçbir anlam ifade etmeyecek ve kullanıcıların hatalı tercihler yapmasına neden olabilecektir¹⁵⁹⁶.

Söz konusu düzenlemenin ise KVKK'da yapılması uygun olacaktır. Nitekim, bu konu AB hukukunda da Genel Veri Koruma Tüzüğü m. 20'de düzenlenmektedir¹⁵⁹⁷. Öte yandan, itibar profilleri yalnızca çalışanlara ilişkin verileri değil, aynı zamanda kullanıcılara ilişkin verileri de içerdiğinden, her iki tarafın da kişisel verilerinin korunması noktasında nasıl bir denge kurulacağı çözülmesi gereken önemli bir sorundur. Zira veri taşıma faaliyetinin başkalarının hak ve özgürlüklerini olumsuz yönde etkilememesi gerekmektedir. Bu açıdan platform üzerinden çalışanları değerlendiren kullanıcılar ise, ifade özgürlükleri olumsuz yönde etkilenebilecek üçüncü kişilerdir¹⁵⁹⁸. Ancak bu çalışmanın kapsamını aştığından bu konu üzerinde daha fazla durulmayacaktır.

7.2.4. Ücretin Platform Tarafından Değiştirilmesinin Sınırlandırılması

Hukukumuzda işçinin ücretindeki aleyhe değişiklikler İşK m. 22 uyarınca esaslı değişiklik sayılmaktadır¹⁵⁹⁹. Bu sebeple, işçinin ücretinde değişiklik yapılabilmesi için işverenin durumu işçiye yazılı olarak bildirmesi ve değişiklik teklifinin bildirimden

¹⁵⁹⁵ Prassl, s. 112.

¹⁵⁹⁶ Spitko, s. 1283.

¹⁵⁹⁷ Öte yandan söz konusu düzenlemenin uygulama alanı da öngördüğü sıkı koşullar nedeniyle oldukça sınırlıdır. Bu konuda detaylı bilgi için bkz. Tolu Yılmaz, s. 152-157.

¹⁵⁹⁸ Ingrao, s. 105.

¹⁵⁹⁹ Süzek, s. 672 vd. Uşan s. 225. Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 590. Kübra Doğan Yenisey, “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik”, **III. Yılında İş Yasası**, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul 2005, s. 122. Ali Güzel, “İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Son Çare İlkesi”, **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2017, s. 551. Gaye Burcu Yıldız, **İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar**, Yetkin Yayınları, Ankara 2014, s. 89. Öztürk, s. 533. Öğretide, parça başı ücretle çalışan işçiye, eksik iş verilmesi halinde aradaki farkın zaman esasına göre tamamlanmamasının da iş şartlarında esaslı değişiklik olduğu ileri sürülmektedir. Uşan, s. 226. Kanımızca bu halde iş şartlarında esaslı değişiklik değil, çalışma şartlarının uygulanmaması söz konusudur. Zira TBK m. 411 uyarınca, ücretin parça başı kararlaştırıldığı hallerde işçiye yeterli iş verme, bu mümkün olmadığı takdirde ise işçiye ücretini zaman esasına göre ödeme borcu altında olan işveren, bu borcunu yerine getirmedeğinde çalışma şartlarını ihlal etmiş olmaktadır.

itibaren altı iş günü içinde işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmesi gerekmekte, bu prosedüre uygun olarak yapılmayan değişiklikler işçiyi bağlamamaktadır¹⁶⁰⁰. Bunun gibi, işçinin ücret değişikliğine uzun süre itiraz etmemiş olması, hatta ücret bordrolarını ihtirazi kayıtsız imzalaması da değişikliği kabul ettiği biçiminde yorumlanmamaktadır¹⁶⁰¹. İşçinin değişikliğe onay vermemesi durumunda ise işverenin iki seçeneği vardır: Sözleşmeye eski koşullarla devam etmek veya değişikliğin esaslı bir nedene dayandığını ispat ederek iş sözleşmesini sona erdirmek. İkinci ihtimalde sözleşme işveren feshiyle sona erdiğinden işçi feshe bağlanan tazminatlara hak kazanmakta, ayrıca feshin geçerli nedene dayanmadığı görüşünde olan işçi, iş güvencesine tabi olması halinde işe iade davası açabilmekte ve ücretlerin düşürülmesine yönelik işveren teklifinin işletme gereklerinden kaynaklanıp kaynaklanmadığının yargı tarafından denetlenmesini sağlayabilmektedir¹⁶⁰². Ne var ki, uygulamada platform çalışanları işçi kabul edilmediklerinden platformlar ücretlerle ve komisyon oranlarıyla diledikleri gibi oynayabilmektedir. Bu kapsamda, yenilenen kullanıcı sözleşmeleri platform çalışanlarının platform üzerinden çalışmaya başlamadan önce onayına sunulmakta ve yeni koşulları kabul etmeyen çalışanlar

¹⁶⁰⁰ Esaslı değişiklik konusunda bkz. Süzek, s. 672-690. Doğan Yenisey, Değişiklik, s. 112 vd. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 114-115. Fatih Uşan, “4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 9, Özel Sayı, 2007, s. 219-223. Yıldız, Sözleşmesel Kayıtlar, s. 103 vd.

¹⁶⁰¹ Y9HD, T. 22.05.2018, E. 2015/32556, K. 2018/11448; Başterzi, Değerlendirme II, s. 92. Y9HD, T.02.04.2014, E. 2012/6260, K. 2014/11165 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası). Yargıtay eski tarihli içtihatlarında, işçinin ikramiye, servis ve yemek yardımı vb. bir uygulamanın kaldırılmasına işçinin itiraz etmemesi halinde bunun bir işyeri uygulaması haline geldiğini kabul ediyordu. Y9HD, T. 22.03.2005, E. 2004/14486, K. 2005/9433. Y9HD, T. 19.09.2005, E. 2005/27701, K. 2005/30370 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası). Ancak bu kararlar, öğreti tarafından işçinin ücrete ilişkin değişikliğe sessiz kalmasının kabul beyanı olarak yorumlanamayacağı, işçi tarafından ücret bordrosu ihtirazi kayıt ileri sürülmeksizin imzalanmış olsa dahi, imzanın sadece orada yazılan tutarın ödendiğini gösterdiği, ancak işçinin ücretin düşürülmesini kabul ettiği biçimde yorumlanamayacağı gerekçesiyle eleştirilmiştir. Bu nedenle işçinin zamanaşımı süresi içinde fark işçilik alacaklarını talep etmesi hakkın kötüye kullanımı olarak nitelendirilemeyecektir. Güzel, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 554-555. Süzek, s. 684. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 592. Doğan Yenisey, Değişiklik, s. 129-130. Yıldız, Sözleşmesel Kayıtlar, s. 107.

¹⁶⁰² Uşan, s. 215-216.

platformu kullanamamaktadır¹⁶⁰³. Bu durumda çalışanlar, feshe bağlanan haklardan da yararlanamamaktadır¹⁶⁰⁴.

Kanımızca platform çalışanları işçi sayılmasalar dahi genel işlem koşulları niteliği taşıyan bu sözleşmelerin, içerik denetimi uyarınca geçersiz sayılmalarının mümkün olup olmadığının incelenmesi gerekmektedir¹⁶⁰⁵. İçerik denetimi, TBK m. 25'te “*genel işlem koşullarına, dürüstlük kurallarına aykırı olarak, karşı tarafın aleyhine veya onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte hükümler konulamaz*” biçiminde düzenlenmiştir. Düzenlemenin altında yatan temel neden, sözleşme tarafları arasındaki güç dengesinin taraflardan biri aleyhine bozulduğu durumlarda, kurulan sözleşme ilişkisinde doğruluk güvencesinin bulunmamasıdır. Buna göre, sözleşme taraflarının eşit olduğu ilişkilerde, tarafların kendi aralarında bir düzen kurduğu ve sözleşme ile

¹⁶⁰³ Burada platformlara tek taraflı değişiklik yetkisi veren değişiklik kayıtlarından farklı bir durum söz konusudur. Zira değişiklik tek taraflı olarak yapılmamakta, öncesinde çalışanların onayına sunulmaktadır. Bu nedenle anılan kayıtlar hakkında, TBK m. 24'te düzenlenen “*Genel işlem koşullarının bulunduğu bir sözleşmede veya ayrı bir sözleşmede yer alan ve düzenleyene tek yanlı olarak karşı taraf aleyhine genel işlem koşulları içeren sözleşmenin bir hükmünü değiştirme ya da yeni düzenleme getirme yetkisi veren kayıtlar yazılmamış sayılır*” biçimindeki değiştirme yasağına ilişkin hüküm uygulanamamaktadır. Anılan değişikliğin platformun tek taraflı değişiklik yapma yetkisini saklı tuttuğu bir kayda dayanması halinde ise, bu tür değişiklik kayıtlarının iş hukuku bakımından geçerliliği konusunda öğretide farklı görüşler ileri sürülmektedir. Bu konuda ileri sürülen bir görüşe göre, TBK m. 24 hükmü tip iş sözleşmeleri ve iç yönetmelikler bakımından da uygulama alanı bulacağından, bu tür düzenlemelerde işverene tek taraflı değişiklik yetkisi tanınamayacaktır. Süzek, s. 74. Sarper Süzek, “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 24, 2011, s. 8. Yıldız, Sözleşmesel Kayıtlar, s. 130-132. Doğan, s. 181. İkinci görüşe göre ise, iş hukukunun kendine özgü nitelikleri dikkate alındığında, TBK m. 24 hükmünün iş hukukunda doğrudan uygulanmasının mümkün olmadığı ve bu nedenle ortaya çıkan kanun boşluğunun, amaca uygun sınırlama suretiyle değişiklik kayıtlarına kural olarak geçerlilik tanınması ve bu kayıtların yürürlük, yorum ve içerik denetimine tabi tutulması gerekmektedir. Baycık, s. 214. Civan, s. 133-134. Güneş, s. 102-103. Şükran Ertürk, “Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi”, **Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan**, DEÜHFD, C. 15, Özel sayı, 2014, s. 104. Mustafa Alp, “İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 3, 2006, s. 39-40.

¹⁶⁰⁴ Prassl, s. 63, 67. Örneğin AMT 2015 yılında, %10 olan komisyon oranını %20'ye çıkarmış; Upwork %10'luk sabit komisyon oranını, çalışanların bir müşteriden elde ettiği gelire göre değişen oranlı komisyon olarak değiştirmiştir. Buna göre, çalışanlar bir müşteriden elde ettikleri ilk 500 USD için %20; 500 ila 10.000 USD için %10; daha fazlasını kazanmaları halinde %5 komisyon ödeyeceklerdir.

¹⁶⁰⁵ TBK m. 20 vd. maddelerinde genel işlem koşullarına ilişkin üç denetim öngörülmüştür. Bunlar; yürürlük, yorum ve içerik denetimidir. İçerik denetimi, TBK m. 21'de getirilen yürürlük denetimine ek bir denetim katmanı oluşturmak amacıyla getirilmiştir. Buna göre, düzenleyen tarafın TBK m. 21'e uygun olarak sözleşme görüşmeleri sırasında karşı tarafı menfaate aykırı genel işlem koşulları hakkında bilgilendirmesi veya bu koşulları öğrenme imkânı tanınması ve karşı tarafın bu koşulları kabul etmiş olması halinde dahi, kabul edilen koşullar TBK m. 25 denetiminden geçmezse kesin hükümsüz sayılacaktır. Oğuzman/Öz, s. 175-176. Bu koşula aykırılığın yaptırımı kısmi geçersizliktir; ancak TBK m. 27/II düzenlemesinin son cümlesi bu durumda uygulanmayacaktır. Atamer, s. 226. Orhan Ersun Civan, **Genel İş Koşulları**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2015, s. 307-308. Nitekim, Kanunun gerekçesinde de “*Bu tür hükümlerin yaptırımı, Tasarı'nın 27'nci maddesinin ikinci fıkrasının birinci cümlesini anlamında kesin hükümsüzlük olacaktır. Başka bir ifadeyle burada, aynı fıkranın ikinci cümlesinin uygulanması söz konusu değildir. Bu sebeple, sözleşmenin kapsamına dahil edilen hükümlerden genel işlem koşullarına konulması yasak olanlar dışındakiler, geçerliliklerini koruyacaktır*” ifadesine yer verilmiştir.

ulaşılan sonucun doğruluk (yerindelik) güvencesi taşıdığı varsayılmaktadır. Ancak tarafların eşit olmadığı sözleşme ilişkileri bakımından bunu söylemek mümkün değildir. Zira sözleşme taraflarından birinin, tek taraflı olarak kendi menfaatleri doğrultusundaki hükümleri dikte ettirebilmesi halinde, sözleşme özgürlüğü bir varsayımdan öteye gidememekte ve bu noktada içerik denetimi, sözleşme tarafları arasındaki dengesizlik nedeniyle ortadan kalan doğruluk güvencesinin yeniden kurulmasına hizmet etmektedir¹⁶⁰⁶. Diğer bir ifadeyle, özgür pazarlıkla işleyen bir sözleşme mekanizmasının kurulması için gerekli piyasa koşulları gerçekleştirilemiyorsa, sözleşme içerik yönünden yargı denetimine tabi tutularak sözleşme özgürlüğü güvence altına alınmaktadır¹⁶⁰⁷.

İçerik denetimi yapılırken iki husus değerlendirilmektedir. İlki, hükmün karşı tarafın aleyhine ve onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte olup olmadığıdır¹⁶⁰⁸. İkincisi ise bu hükmün getirilmesinin dürüstlük kuralına aykırı olup olmadığıdır¹⁶⁰⁹. İş görme edimleri değişmezken, komisyon oranının değişmesine bağlı olarak karşı edim olan ücretin düşürülmesinin, çalışanların aleyhine olduğuna şüphe yoktur. Bununla birlikte, hükmün dürüstlük kuralına aykırı kabul edilebilmesi için aynı zamanda tarafların hak ve yükümlülükleri arasında önemli bir dengesizliğe yol açmış olması da gerekmektedir¹⁶¹⁰.

Kanımızca, çalışanın hukuki statüsünden bağımsız olarak bu tür değişiklikler, somut olayın özelliklerine göre TBK m. 25 uyarınca geçersiz sayılabilmelidir. Platformların piyasaya ilk girdiklerinde, kullanıcıları ve çalışanları kendi platformlarına çekebilmek için oldukça cazip teklifler sundukları bilinen bir gerçektir. Bu nedenle, çalışanlar daha önce çalıştıkları platformu terk etmekte ve daha cazip ücret ödeyen platform üzerinden çalışmaya başlamaktadır. Bu süreçte çalışanın itibar profili, terk ettiği platformda giderek gerilemekte iken, aktif olarak çalıştığı platformda daha fazla öne çıkmaktadır. Platformlar tam da bu anda ücretleri değiştirmekte ve çalışanları ya eski platformlarında her şeye sıfırdan başlamak ya da yeni ücret politikası üzerinden

¹⁶⁰⁶ Polat Soyer, **Genel İş Koşulları**, Basısen, İstanbul 1987, s. 136-138. Yıldız, Sözleşmesel Kayıtlar, s. 27.

¹⁶⁰⁷ Soyer, Genel İş Koşulları, s. 140.

¹⁶⁰⁸ Öğretide, karşı tarafın durumunu ağırlaştıran bir hüküm, zaten niteliği gereği karşı taraf aleyhine olduğundan düzenlemede yer alan “*karşı tarafın durumunu ağırlaştırma*” ifadesinin gereksiz bir tekrar olduğu görüşünde bkz. Eren, Borçlar Genel, p. 668.

¹⁶⁰⁹ Eren, Borçlar Genel, p. 672. Civan, Genel İş Koşulları, s. 243.

¹⁶¹⁰ Civan, Genel İş Koşulları, s. 250.

kendilerinde çalışmaya devam etmek arasında bir seçim yapmak zorunda bırakılmaktadırlar. Kanımızca, bu halde getirilen yeni ücret politikasının, eskisine kıyasla çalışanı çok zor durumda bırakıp bırakmadığı, çalışan bakımından ölçüsüz bir mağduriyet yaratıp yaratmadığı belirleyici olacaktır. Buna göre, yeni ücret eskisine kıyasla çok da farklı değilse, bunun değişen piyasa koşulları uyarınca alınmış ticari bir karar olduğu söylenebilecektir. Ancak, yeni ücretin öncekine kıyasla oldukça düşük olması halinde getirilen hüküm, hem çalışanın aleyhine ve onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte hem de dürüstlük kuralına aykırı sayılmalıdır. Zira bu durum eskisine kıyasla çok düşük bir ücretle çalışmak ya da rakip bir platformda her şeye sıfırdan başlamak arasında kalan çalışan nezdinde ölçüsüz bir mağduriyete neden olmakta, üstelik bu mağduriyet platformun piyasadaki güçlü pozisyonunu kullanmasından kaynaklanmakta ve bunun sonucunda taraflar arasındaki menfaat dengesi çalışan aleyhine ölçüsüz olarak bozulmaktadır. Özellikle yapılan değişikliğin, platformun kârını arttırırken; çalışanın yaşamını idame ettirmek için ihtiyaç duyduğu geliri azalttığı düşünüldüğünde TBK m. 25 uyarınca geçersiz sayılması gerekliliği daha da önem kazanmaktadır. Ancak, önceki duruma kıyasla ciddi bir değişiklik getirmeyen bir düzenleme, sırf çalışanın işe devam edebilmek için sözleşmeyi onaylaması gerektiğinden bahisle geçersiz sayılmamalıdır¹⁶¹¹.

8. TOPLU İŞ HUKUKU BAKIMINDAN PLATFORM ÇALIŞANLARI

8.1. Platform İşçilerinin Sendika Hak ve Özgürlüğü

Hukukumuzda toplu iş ilişkileri esas itibari ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda¹⁶¹² işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonları arasındaki ilişkiyi kapsama alacak biçimde düzenlenmektedir. Buna göre, platform çalışanlarının işçi olarak kabul edilmeleri durumunda toplu iş hukuku mevzuatımızda düzenlenen sendikal hak ve özgürlüklerden, toplu iş sözleşmesi hakkından ve toplu iş mücadelesi haklarından diğer işçiler gibi yararlanacakları konusunda bir tereddüt bulunmamaktadır. Bununla birlikte, toplu iş hukuku mevzuatımızın getirdiği ehliyet

¹⁶¹¹ Öğretide bir görüş, işçinin yeni alt işverenle imzaladığı sözleşmeler için benzer bir yorum yapmaktadır. Buna göre, yeni alt işverenle imzalanan iş sözleşmesinin işçinin aksi halde işsiz kalacak olması nedeniyle geçersiz sayılması mümkün değildir. Ancak işçilerin yeni sözleşmeyle ücretlerinin düşürülmesi, genel işlem koşullarına ilişkin denetime tabidir. Bu halde, işçilerin yeni sözleşmede ücretlerinin eskisine kıyasla düşük olarak belirlenmesinin işletme menfaati ile işçinin menfaati arasında ölçülü olmayan bir dengesizlik getirmesi durumunda bu hüküm TBK m. 25 uyarınca geçersiz sayılabilir. Baycık, Değerlendirme, s. 219.

¹⁶¹² RG, T. 07.11.2012, S. 28460.

ve yetki kuralları karşısında platform işçilerinin bu haklardan nasıl ve ne ölçüde yararlanacakları konusunda ciddi tereddütler bulunmaktadır. Zira 6356 sayılı Kanun'da, işyeri ve meslek sendikacılığı konusunda açıkça bir yasak getirilmemiş olmakla birlikte işkolu sendikacılığı esas alınmış, işçilerin veya işverenlerin bir sendika kurmaları ya da kurulu bir sendikaya üye olmaları işkolu çerçevesinde kabul edilmiştir (m. 3/1, m. 17). Buna göre, işçi bakımından sendikaya üye olma koşullarından biri, işyerinin bulunduğu işkolunda çalışmaktır. İşçinin sendikaya üye olabileceği işkolu ise işçinin çalıştığı işyerindeki asıl işe göre belirlenmekte ve bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler de işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilmektedir (m. 4/12, m. 17/4). İşyerinin tanımında ise, İşK m. 2'deki tanım esas alınmaktadır (m. 2/3). Platform tabanlı çalışmalarda (özellikle de web tabanlı platformlarda) ise işyerinin sınırlarının belirlenmesi epey güçtür. Zira bu çalışma modelinde iş gücü bir taraftan tamamen dağınık bir yapı arz ederken, diğer taraftan sınır ötesi nitelik taşımaktadır. Bu denli dağınık ve geniş ölçekli bir yapıda işyerinin ve işyerinin girdiği işkolunun tespiti ise oldukça zordur. Bununla birlikte, belli bir sektörde faaliyet gösteren konum tabanlı (kuryelik, temizlik vb.) platformlar bakımından, platformun girdiği işkolunun tespitinin nispeten daha kolay olduğu söylenebilecektir¹⁶¹³.

Platformun girdiği işkolu tespit edilse dahi mevzuatımız, toplu iş sözleşmesinin işyeri veya işletme düzeyinde yapılmasını zorunlu tutarak (m. 34), bir sendikanın toplu sözleşme yapma yetkisi alabilmesi için, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini (işkolu barajı) ve toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının örgütlemesini (ünite barajı) şart koşturmuştur. Yetki tespiti yapılırken, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde çalışma şartının geniş yorumlanarak, iş sözleşmesinin türü önem taşımaksızın belirli, belirsiz süreli, tam veya kısmi süreli çalışan işçiler, uzaktan çalışanlar, mevsimlik işçiler, iş sözleşmesi askıda olan yahut izinli olması sebebiyle işyeri dışında bulunan işçilerin de işyerinde çalışan işçi sayısına dahil edilmesi gerektiği ifade edilmektedir¹⁶¹⁴. Bu itibarla, işçi niteliği taşıyan

¹⁶¹³ Kübra Doğan Yenisey, "The Shortcomings of the North American Collective Bargaining Model with Regard to Platform Workers: The Turkish Perspective", **Collective Bargaining and the Gig Economy**, Hart Publishing, 2022, s. 204.

¹⁶¹⁴ Nuri Çelik, "Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde İşçi ve Sendika Üyesi Sayısının Belirlenmesine ve Tespit Usulüne İlişkin Sorunlar", **Kamu-İş**, C.4 S. 1, Ocak 1995, s. 11-14. Ekmekçi Toplu İş Hukuku, s. 248. Dulay Yangın, Evde Çalışma, s. 280. Kandemir, s. 199.

platform çalışanlarının da yetki için aranan sayıya dahil edilmeleri gerekmektedir. Ne var ki, birden fazla ilçede, ilde, hatta ülkede faaliyet gösteren platformlara bağlı olarak çalışan kişilerin nasıl örgütlenecekleri ve yetki koşulunun sendikalar tarafından nasıl sağlanacağı çözülmeyi bekleyen sorunlar arasındadır¹⁶¹⁵.

Öğretide bir görüş tarafından da platform işçilerinin sendikanın yetki alması için gerekli üye sayısına dahil edilmeleri durumunda, çoğunluk eşiğinin oldukça yükseleceği ve bu durumun sendikaların yetki almasını güçleştirebileceği haklı olarak ifade edilmektedir. Bu halde, sendika toplu pazarlık yapma yetkisini kaybedebilecek ve sadece platform çalışanlarının değil, aynı zamanda diğer işçilerin de sendika tarafından temsili mümkün olmayacaktır. Ayrıca, bu kişilerin çoğunluk tespitine dahil edilmeleri, işverenler tarafından da kötüye kullanılabilir. Zira işverenler sendikayı platformlarla daha fazla faaliyette bulunmakla tehdit ederek, sendikanın yetkisini koruması için gereken üye sayısını arttırabileceklerdir. Bu noktada, platform işçileri ile diğer işçilerin yetki tespitinin ayrı ayrı yapılması düşünülebilir. Ancak bu halde de platform işçileri ve platformun diğer işçileri arasında farklı toplu iş sözleşmelerinin uygulanması, çalışanlar arasında gerginliğe neden olabilecektir¹⁶¹⁶.

Şu an için söylenecek en doğru şey, çok sayıda işçinin eş zamanlı olarak bir araya geldiği fabrika türü işyerlerinin egemen olduğu dönemi esas alarak oluşturulan toplu iş hukuku mevzuatımızın atipik çalışma ilişkilerini açıklamakta giderek daha da yetersiz kaldığıdır. Öğretide de işkolu ölçütünün giderek anlamını yitirdiği haklı olarak ifade edilmektedir¹⁶¹⁷. Zira bilgisayar ve diğer taşınabilir iletişim araçlarının üretimde giderek daha fazla kullanılması, farklı sektörlerdeki üretim ve hizmet süreçlerini birbirlerine yakınlaştırmakta ve işkolları arasındaki sınır giderek belirsizleşmektedir. Bu nedenle öğretide XXI. yüzyıl için işkolu yerine farklı ve daha esnek bir ölçüt bulunması gerektiği haklı olarak ifade edilmektedir¹⁶¹⁸. Bununla birlikte, gelecek dönemde toplu iş sözleşmesi sisteminin nasıl şekillenmesi gerektiği, bu çalışmanın inceleme konusu dışında tutulmuştur. Bu konu, platform işçilerinin yalnızca bir kısmını oluşturduğu atipik çalışma modellerinin toplu iş sözleşmesi sistemine etkisini

¹⁶¹⁵ Doğan Yenisey, *Collective Bargaining*, s. 206.

¹⁶¹⁶ Doğan Yenisey, *Collective Bargaining*, s. 207.

¹⁶¹⁷ Baysal, s. 500. Sözer, s. 1046.

¹⁶¹⁸ Baysal, s. 500. Sözer, s. 1046. Hukuk sistemimizde toplu sözleşme ünitesi olarak işyeri ve işletmenin kabul edilmesinin, platform çalışanlarının toplu sözleşme haklarını kullanmalarını güçleştirdiği görüşünde bkz. Doğan Yenisey, *Collective Bargaining*, s. 204.

ele alan, âdeta ayrı bir tez konusu niteliğindedir. Bu sebeple, çalışmamızın devamında yalnızca bağımsız platform çalışanlarının hangi sendikal haklardan yararlanabilecekleri incelenerek, bu konudaki görüşlerimiz açıklanacaktır.

8.2. Bağımsız Platform Çalışanlarının Sendika Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı

8.2.1. Bağımsız Platform Çalışanlarının Sendika Özgürlüğü

Hukukumuzda sendika özgürlüğü¹⁶¹⁹, 6356 sayılı Kanun uyarınca işçi sayılan kişilere tanınmaktadır. Bu itibarla, Kanunun uygulama alanının tespiti için öncelikle sendikalar hukuku bakımından işçi tanımının yapılması gerekmektedir¹⁶²⁰. Kanunun m. 2/3 hükmü uyarınca, işçi, işveren ve işyeri kavramlarında 4857 sayılı İşK'daki tanımlar esas alınmıştır. Önemle belirtilmelidir ki, 6356 sayılı Kanun uyarınca işçi sayılan kişiler, İşK'ya tabi olan işçilerden ibaret değildir. Deniz-İş, Basın-İş ve TBK'ya tabi olarak çalışan işçiler de 6356 sayılı Kanun kapsamındadırlar. Zira bu Kanun kapsamında yer almak için iş sözleşmesiyle çalışmak gerekli ve yeterli kabul edilmektedir¹⁶²¹.

Öte yandan, Kanunun uygulama alanı işçi olmayan birtakım kişilerin de işçi sayılmaları suretiyle genişletilmiştir¹⁶²². Düzenlemeyle, sosyolojik olarak işçilerle benzer durumda olan kişilerin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarının korunması ile

¹⁶¹⁹ Sendika özgürlüğü, bireysel ve kolektif sendika özgürlüğü ile bireysel sendika özgürlüğü pozitif ve negatif sendika hak ve özgürlüğü olarak ikiye ayrılmaktadır. Bireysel sendika özgürlüğü, işçi ve işverenlerin bireysel olarak sendikaya üye olma, sendika kurma veya üyelikten ayrılma özgürlüğünü ifade ederken; kolektif sendika özgürlüğü bir tüzel kişi olarak sendikanın kendi varlığını ve bağımsızlığını koruma hakkını ifade etmektedir. Pozitif (olumlu) sendika özgürlüğü ise, bir kişinin sendika veya üst kuruluş kurabilme, kurulmuş bir sendikaya veya üst kuruluşa üye olabilme, bireysel olarak sendika içinde veya sendikadan ayrı bir biçimde sendikal bir faaliyette bulunabilme hakkıdır. Tunçomağ/Centel, s. 237-239. Ercan Akyiğit, **Toplu İş Hukuku**, B. 3, Seçkin Yayıncılık, Ankara. 2021, s. 39. Melda Sur, **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, B. 10, Turhan Kitapevi, Ankara 2022, s. 34. Ömer Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku Dersleri**, B. 4, On İki Levha Yayıncılık, 2022, s. 33. A. Can Tuncay/Burcu Savaş Kutsal, **Toplu İş Hukuku**, B. 7, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019, s. 32-35. Esener Turhan/Bozkurt Gümrükçüoğlu Yeliz, **Sendika Hukuku**, Yenilenmiş 2. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2017, s. 34. Buna karşılık negatif sendika özgürlüğü, bir kişinin herhangi bir sendika veya üst kuruluşa üye olmama, üye ise üyelikten ayrılma ile herhangi bir sendikal faaliyette bulunmama özgürlüğü olarak ifade edilmektedir. Tunçomağ/Centel, s. 238-239. Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 38. Sur, s. 37. Ekmekçi, Toplu İş Hukuku, s. 33. Tuncay/Savaş Kutsal, s. 34.

¹⁶²⁰ Kamu görevlilerinin sendika ve toplu pazarlık hakkı, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda düzenlenmiştir. Ancak konumuzla ilgili olmadığından kamu görevlilerinin sendikal hakları bu çalışmada incelenmeyecektir.

¹⁶²¹ Sur, s. 28. Tuncay/Savaş Kutsal, s. 96. Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 166. Kandemir, s. 183.

¹⁶²² Doğan Yenisey, Collective Bargaining, s. 199. Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 180.

geliştirilmesi amaçlanmıştır¹⁶²³. Buna göre, iş sözleşmesi dışında, ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız mesleki faaliyet olarak yürüten kişiler de Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılmıştır (m. 2/4)¹⁶²⁴. Örneğin, serbest hamallar, serbest yazarlar ve sermayesi emek olan ortaklar bu kapsamdadır¹⁶²⁵. Öğretide bir görüş, bu sayımın sınırlı olmadığı, düzenlemede sayılan sözleşme türleri yanında sözleşme serbestisi ilkesi uyarınca kurulabilecek diğer ücret karşılığı iş görme sözleşmelerinin de bu kapsamda değerlendirilmesi gerektiği yönündedir¹⁶²⁶. Kanımızca da düzenlemenin amacı sendika hakkının sınırlarını genişletmek olduğundan, hükmün amacına uygun yorumlanarak düzenlemede yer verilen sözleşmelerin sınırlı sayıda olmadığı kabul edilebilir. Hükmün Anayasa'ya uygun yorumu da bunu gerektirmektedir. Zira AY m. 51'de sendika hakkı tüm çalışanlara tanınmış, bu hakkın ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabileceği kabul edilmiştir. 6536 sayılı Kanun m. 2/4'deki sayımın sınırlı sayıda olduğu kabul edildiği takdirde, bunlar dışında kalan bağımsız çalışanlar sendika özgürlüğünden yararlanamayacak, ancak böyle bir sınırlamanın AY'da yer verilen sınırlama amaçlarından herhangi birine hizmet ettiği de söylenemeyecektir. Nitekim, sendika özgürlüğüne ilişkin uluslararası sözleşmelerde de bu hakkın sınırları “herkes” veya “çalışanlar” olarak belirtilmekte ve bağımsız çalışanlar bakımından bir sınırlama getirilmemektedir¹⁶²⁷. Bu doğrultuda, AİHS m. 11¹⁶²⁸, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel

¹⁶²³ Engin, s. 36.

¹⁶²⁴ Anılan düzenleme 274 ve 2821 sayılı Kanunlarda ise “*Bu Kanun bakımından araç sahibi hariç nakliye mukavelesine göre esas itibarıyla bedeni hizmet arzı suretiyle çalışmayı veya neşir mukavelesine göre eserini neşire terketmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve adi şirket mukavelesine göre ortaklık payı olarak esas itibarıyla fiziki veya fıkri emek arzı suretiyle - bu mukavelenin aynı durumdaki herkese fiilen açık olması kaydıyla bir işyerinde çalışanlar da işçi sayılırlar*” biçiminde ifade edilmiştir. Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, 6536 sayılı Kanunda bu sözleşmelerin aynı durumdaki herkese fiilen açık olması koşuluna yer verilmemiş olması bir eksikliktir. Baysal, s. 493. Öte yandan, önceki düzenlemede nakliye sözleşmesiyle çalışanlar sadece bedenen çalışan hamallar olarak kabul edilmişken, yeni düzenlemenin kapsamına kendi aracı ile nakliyecilik yapanlar da dahil edilmiştir. Aydın Başbuğ, “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Sendika Üyeliği”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 28, 2012, s. 177.

¹⁶²⁵ Güzel, s. 90.

¹⁶²⁶ Başbuğ, Üyelik, s. 176.

¹⁶²⁷ Başak Güneş, *Türk İş Hukukunda Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 106.

¹⁶²⁸ AİHM rahiplerin sendika özgürlüğüne ilişkin Sindicatul “Păstorul cel Bun” v. Romanya kararında da bu hususu ortaya koymuştur. Karara konu olayda Romanya hükümeti tarafından, ruhban sınıfı üyeleri ile Kilise arasındaki ilişki İş Kanunu kapsamında yer almayan ve özgürce üstlenilen bir misyon ilişkisi olarak nitelendirilerek, rahiplerin sendika hakkına sahip olmadığı ve bu kişilerin m. 11 kapsamında yer almadıkları ileri sürülmüştür. Mahkeme ise, ruhban sınıfı üyelerinin yerine getirdikleri hizmetin ruhani

Haklar Sözleşmesi m. 8, Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi m. 22’de “herkes” ifadesi; Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı m. 5 ile 87 sayılı ILO Sözleşmesi m. 2’de ise “çalışanlar” ifadesi kullanılmıştır. Sendika Özgürlüğü Komitesi de sadece bağımlı çalışanların değil bağımsız çalışanların da sendika hakkından tam olarak yararlanmaları gerektiğini ve bu kişilerin sendika hakkının sınırlandırılmasının 87 sayılı Sözleşme’ye aykırı olduğunu ifade etmektedir¹⁶²⁹. Bu itibarla, m 2/4’te sayılan sözleşmeler dışında kalan iş görme sözleşmeleriyle çalışan kişilerin de sendika hakkından yararlanacakları kabul edilmelidir.

Öğretide söz konusu kişilerin sendikal haklardan yararlanabilmeleri için yürüttükleri çalışmanın arızı olmayıp, süreklilik taşıyan mesleki bir faaliyet olması gerektiği ifade edilmektedir¹⁶³⁰. Bu kişilerin düzenlemeye sayılan sözleşme türleri ile iş görmelerinin yanında, ücret karşılığı işçi çalıştırmamaları koşulunun aranması gerektiği de ileri sürülen görüşler arasındadır¹⁶³¹. Gerçekten de düzenlemenin altında yatan temel düşünce sermayesi paradan çok emeğe dayanan kişilerin sendikal haklardan yararlanmalarını sağlamaktır. Bu husus gerekçede adi şirket ortakları bakımından “... ortaklık payını bedeni ve fıkri emek sunmak suretiyle adi şirket sözleşmesine göre mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişilerin de sendika kurabilmelerine ve sendikalara üye olmalarına imkân tanınmıştır” biçiminde ifade edilmiştir. AB’nin bağımsız çalışanlara toplu pazarlık hakkı tanınmasına yönelik hazırladığı Rehberde de da tek başına çalışma koşulunun arandığı görülmektedir¹⁶³². Bu doğrultuda, 6356 sayılı Kanun m. 2/4 bakımından da kendine bağlı işçi çalıştırmama koşulunun aranması yönündeki görüş isabetlidir.

Söz konusu kişiler hakkında 6356 sayılı Kanun’un iki ila altıncı bölümlerinde düzenlenen sendikalar hukukuna ilişkin hükümler uygulama alanı bulmaktadır. Düzenleme sayesinde, aslında iş sözleşmesiyle çalışmayan birtakım kişiler de sendika kurabilecek, kurulmuş bir sendikaya üye olabilecek ve sendikal faaliyetleri yürütebileceklerdir. Bununla birlikte, öğretide bir görüş, m. 2/4’te sayılan kişilerin işçi

bir gaye gütmesi ve rahip tarafından edilen bir yemine dayanarak ifa edilmesi nedeniyle yüksek sadakat yükümlülüğüne tabi olması itibarıyla, özel bir niteliği haiz olduğuna; ancak bunun sendika özgürlüğünün kısıtlanması için meşru bir sebep olarak değerlendirilemeyeceğine karar vermiştir. Grand Chamber, Case of Sindicatul “Păstorul Cel Bun” v. Romania, (Application no. 2330/09), 9 July 2013.

¹⁶²⁹ ILO Committee on Freedom of Association, 2018, s. 70-71.

¹⁶³⁰ Sur, s. 29. Tuncay/Savaş Kutsal, s. 97.

¹⁶³¹ Başbuğ, Üyelik, s. 177. Güneş, s. 109.

¹⁶³² Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 6.5.3.3.1

sendikalarına üye olamayacaklarını ifade etmektedir. Bu görüşe göre, söz konusu kişilerin işçi sendikası kurabileceklerini ve kurulan sendikalara üye olabileceklerini söylemek, işkolu ve ünite barajının belirlenmesinde hesaba katılıp katılmayacakları gibi birtakım problemleri beraberinde getirebilecektir. Anılan görüşe göre, Kanunda bu kişiler hakkında yalnızca iki ila altıncı bölümlerin uygulanacağı ifade edildiğinden, bu kişiler yalnızca sendika kurmak ve sendikanın gelirleri, denetimi ve kapatılması hükümleri yönünden işçi sayılacak; sendika üyeliği vd. bölümler bu kişiler hakkında uygulanmayacaktır¹⁶³³. Bu görüşe katılmadığımızı ifade etmek isteriz. Her şeyden önce hükmün lafzı, bu şekilde yorumlanmaya müsait değildir. Düzenlemeye yer verilen “*ila*” edatı, yazar tarafından anlaşıldığı gibi “*ve*” anlamı taşımamaktadır. Bu edatın TDK sözlüğündeki anlamı “*belirtilen sayıların da dâhil edildiği aralığı anlatan söz*”dür¹⁶³⁴. Bu itibarla, düzenlemeyle ifade edilen, bu kişiler hakkında Kanunun ikinci bölümünden başlayarak yedinci bölüme kadarki hükümlerinin uygulanacağıdır. Keza, 6356 sayılı Kanun m. 17’de de yalnızca iş sözleşmesiyle çalışan kişilerin değil, “*bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar*”ın işçi sendikalarına üye olabilecekleri açıkça ifade edilmiştir. Bunun da ötesinde bu kişilerin sendikaya üye olamayacakları yönünde bir yorum, yukarıda açıkladığımız üzere taraf olduğumuz uluslararası sözleşmelere de aykırıdır. Bu itibarla, iş sözleşmesiyle çalışmadığı halde işçi sayılan kişilerin, sendika üyeliği için aranan diğer koşulları da taşımaları şartıyla mevcut işçi sendikalarına üye olabilecekleri kanaatindeyiz¹⁶³⁵.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de bağımsız ev çalışanlarının sendika kurma hakkına ilişkin olarak verdiği bir kararda, sendika kurucularının aile ekonomisine katkı sağlamak amacı ile evlerinde parça başı, fason ya da sipariş üzerine gündelik türü el işlerine dayanan, kendi hesaplarına ve bağımsız olarak geçici işlerle uğraşan kişiler oldukları ve işçi-işveren ilişkisi içinde bulunmayan kişi ve grupların sendikal faaliyet göstermelerinin mümkün olmadığı yönündeki iddiayı, yargılama sürecinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Kanun m. 2/4 hükmüne dayanarak, işçi sayılan kavramına bağımsız çalışanların da dahil olduğu ve Kanunun bu hükmü dikkate alındığında bağımsız ev

¹⁶³³ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 166.

¹⁶³⁴ Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük (<https://sozluk.gov.tr/>)

¹⁶³⁵ Sendikaya üye olabilmek için aranan diğer koşullar, sendikanın kurulu olduğu işkolunda fiilen çalışmak, aynı işkolunda ve aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olmamak, onbeş yaşını doldurmuş olmak ve fiil ehliyetini haiz olmaktır. Bu konuda bkz. Tuncay/Savaş Kutsal, s. 96 vd. Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 177 vd. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 882 vd. Ekmekçi, Toplu İş Hukuku, s. 128-129. Başbuğ, Üyelik, s. 175 vd. Sur, s. 150-153. Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 165 vd.

çalışanlarının sendika kurabilmeleri önünde herhangi bir engel bulunmadığı gerekçesiyle reddetmiştir¹⁶³⁶.

Öğretide söz konusu düzenlemenin isabetli olmadığı, bu kişilerin kurdukları ve üye oldukları sendikaların TİS yapma, grev gibi hakları kullanmalarının gerçekçi olmadığı görüşü ileri sürülmektedir¹⁶³⁷. Hatta bir görüş 2821 sayılı Kanun döneminde de var olan bu düzenlemenin işçi sendikacılığının gelişmesine ve söz konusu kişilerin sendikal haklardan yararlanmalarına bir katkı sağlamadığı, sendikanın esasen bağımlı çalışanlara ait bir kavram olduğu yönündedir¹⁶³⁸. Kanımızca geçmişte önemli bir etkisi olmasa da bağımlı ve bağımsız çalışma arasındaki ayrımın giderek bulanıklaştığı bu dönemde söz konusu düzenleme, işçi benzeri kişilerin, konumuz özelinde de platform çalışanlarının sendikal haklardan yararlanmalarında bugün olmasa da yakın gelecekte önemli bir işlev üstlenebilecektir. Zira düzenleme sayesinde platform çalışanları, bağımsız çalışan olarak kabul edilseler dahi, sendikal haklardan yararlanabilecek ve çıkarlarını bir sendika aracılığıyla savunabileceklerdir. Bununla birlikte, 6356 sayılı Kanun'da açıkça bir yasak getirilmemiş olmakla birlikte üyelikte işkolu esasının kabul edilmiş olması, üyelik başvurusunun e-devlet üzerinden yapılması ve bu başvuruların SGK kayıtları esas alınarak değerlendirilmesi bağımsız çalışanların sendika hakkından yararlanmalarını güçleştirmektedir. Bunun da ötesinde, bu kişilerin toplu sözleşme hakkından yoksun olmaları, sendika özgürlüğünün de bir ayağının aksak kalmasına yol açar niteliktedir. Bu konu çalışmamızın devamında ele alınacaktır¹⁶³⁹.

Burada akla gelebilecek bir soru, bağımsız platform çalışanının kendi çıkarlarını korumayı amaçlayan bir sendikaya üye olması nedeniyle platformdan çıkarılması durumunda sendikal tazminat talep edip edemeyeceğidir. Öğretide bir görüşe göre, sendikal tazminat bakımından dikkate alınacak kişiler yalnızca işçilerdir. Zira sendika özgürlüğünün güvencesi başlığını taşıyan ve sendikal tazminatı düzenleyen 6356 sayılı Kanun m. 25 hükmünde sendikal tazminatın işçilerin işe alınmaları, çalıştırılmaları ve işten çıkarılmalarının sendika özgürlüğü çerçevesinde sonuçları belirtilmekte ve sendikal tazminatın yalnızca iş sözleşmeleri ile çalışanlar bakımından gündeme

¹⁶³⁶ Y9HD, T. 07.07.2014, E. 2014/19369, K. 2014/23540 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹⁶³⁷ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 43.

¹⁶³⁸ Ekmekçi, Toplu İş Hukuku, s. 87.

¹⁶³⁹ Bu konuda bkz. 2. Bölüm, 8.3.4.

geleceği açıkça öngörülmektedir¹⁶⁴⁰. Gerçekten de düzenlemede yer alan “işverenin (...) yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir” biçimindeki ifade sendikal tazminattan yalnızca bir iş sözleşmesiyle işçi istihdam eden işverenlerin sorumlu olacağı anlamı taşımaktadır. Bununla birlikte, son dönemde giderek artan ekonomik olarak bağımlı ancak hukuken bağımsız çalışma ilişkileri için de benzer bir düzenleme getirilmesi isabetli olacaktır. Kanımızca, ancak bu halde 6356 sayılı Kanun m. 2/4’te sayılan kişilerin sendikal haklardan etkin bir biçimde yararlanmaları sağlanabilecektir.

8.2.2. Bağımsız Platform Çalışanlarının Toplu Sözleşme Hakkı

8.2.2.1. Genel Olarak

Normatif ve borç doğurucu hükümlerden oluşan toplu iş sözleşmeleri 6356 sayılı Kanun m. 2/1(h) bendinde “iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme” olarak tanımlanmıştır¹⁶⁴¹. Toplu iş sözleşmesini diğer özel hukuk sözleşmelerinden ayıran en önemli unsur, bu sözleşmenin normatif etkisidir. Zira toplu iş sözleşmelerinin olmazsa olmaz şartı olan bu etki ona objektif hukuk kuralı niteliği kazandırmakta, diğer bir ifadeyle toplu sözleşmede yer alan hükümler uygulama alanındaki iş sözleşmeleri üzerinde emredici ve doğrudan etkiye sahip kılınmaktadır¹⁶⁴². Toplu iş sözleşmesine aykırı iş sözleşmesi

¹⁶⁴⁰ Ünal Narmanlıoğlu, “6356 Sayılı Kanunda Sendikal Tazminat Talep Hakkının Kapsamı Hakkında Düşünceler”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 11, S. 41, 2014, s. 33-34.

¹⁶⁴¹ Normatif hükümler bir sözleşmenin toplu iş sözleşmesi niteliği kazanabilmesi için zorunludur. Bu kısımda, iş sözleşmesinin yapılmasına, içeriğine ve sona ermesine ilişkin hükümler yer almaktadır. İş sözleşmesi yapma zorunluluğu ve yasağına veya sözleşmenin belli bir şekle uygun olarak yapılmasına ilişkin düzenlemeler, iş sözleşmesinin yapılmasına; işçilere ödenecek ücret düzeyi, yapılacak zam oranları ve yıllık izin sürelerine ilişkin hükümler, iş sözleşmesinin içeriğine; fesihte uyulacak bildirim önellerine ve disiplin kurulunun işleyişine ilişkin hükümler ise iş sözleşmesinin sona ermesine yönelik toplu iş sözleşmesi hükümlerine örnek verilebilir. Borç doğurucu hükümler ise, toplu iş sözleşmesinde mutlaka yer alması gerekmeyen, toplu iş sözleşmesi taraflarının (işçi ve işveren sendikaları ile sendika üyesi olmayan işveren) karşılıklı hak ve borçlarını (sendika temsilcilerine oda verilmesi, ilan tahtası vb.) ve toplu iş sözleşmesinin uygulanması, denetimi ve uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin kuralları düzenleyen hükümlerdir. Tuncay/Savaş Kutsal, s. 205-206. Akyiğit, **Toplu İş Hukuku**, s. 329, 341. Sur, s. 267-277. Talat Canbolat, **Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2013, s. 27. Şebnem Kılıç, **Türk Hukukunda Grup Toplu İş Sözleşmeleri ve Çerçeve Sözleşmeler**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019, s. 9. Berrin Bosna, **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma**, Yetkin Yayınları, Ankara 2022, s. 7, 23.

¹⁶⁴² Akyiğit, **Toplu İş Hukuku**, s. 343. Sur, s. 338. Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku**, s. 386. Gaye Burcu Yıldız, **Türk Toplu İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma**, Yetkin Yayınları, Ankara 2021, s. 21-22. Bosna, s. 33. E. Murat Engin, **Toplu İş Sözleşmesi Sistemi**, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1999, s. 177. Kılıç, s. 15. Huriye Hilal Yılmaz, **Toplu İş Sözleşmesinin Emredici Etkisi**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 21. Uygulama alanındaki iş sözleşmeleri ile

hükümlerinin ilke olarak geçersiz kabul edilerek, bu hükümlerin yerini toplu iş sözleşmesi hükümlerinin alması onun emredici etkisinin; iş sözleşmesinde düzenlemeyen konularda toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanması ise doğrudan doğruya (tamamlayıcı) etkisinin bir sonucudur¹⁶⁴³. Bu kuralın iki istisnası ise toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmesinin TİS’e aykırı olabileceği yönünde bir düzenlemeye yer verilmesi veya iş sözleşmesinde yer alan düzenlemenin TİS’teki düzenlemeye nazaran işçinin daha lehine olmasıdır (yararlılık ilkesi)¹⁶⁴⁴.

Mevzuatımızda toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, sözleşmenin uygulanacağı işyerinin girdiği işkolunda kurulu olan işçi sendikaları ile işveren sendikalarına ve sendika üyesi olmayan işverenlere tanınmıştır. Toplu iş sözleşmesinin işçi tarafında bir sendikanın bulunması, işveren tarafında ise bir işveren sendikasının veya işveren sendika üyesi değilse kendisinin yer alması, toplu iş sözleşmesinin tanımında yer alan kurucu unsurlardır¹⁶⁴⁵. Bu itibarla, konfederasyonların veya örgütlü olmayan işçi topluluklarının yaptığı sözleşmeler, toplu iş sözleşmesi niteliği taşımamaktadır¹⁶⁴⁶.

kastedilen, toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerinde toplu iş sözleşmesinin imzalandığı sırada mevcut olan ve sözleşmenin sona erme tarihine kadar bağitlanacak olan tüm iş sözleşmeleridir. Kemal Oğuzman, **Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri**, C. 1, B.4, İstanbul 1987, s. 53. Ekmekçi, Toplu İş Hukuku, s. 365. Bosna, s. 35.

¹⁶⁴³ Tuncay/Savaş Kutsal, s. 293. Yılmaz, s. 23. Yargıtay HGK, T. 25.04.2018, E. 2016/2209, K. 2018/968 (Legalbank). Bu etki, 6356 sayılı Kanun m. 36’da “*toplular iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplular iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplular iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplular iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir*” biçiminde düzenlenmiştir.

¹⁶⁴⁴ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 343. Sur, s. 339. Ekmekçi, Toplu İş Hukuku, s. 372. Kılıç, s. 19. Bosna, s. 190. Taraflara toplu iş sözleşmesinin emredici etkisini ortadan kaldırma yetkisi veren düzenlemenin toplu iş sözleşmelerinin amacı ve işlevine uygun düşmediği görüşünde bkz. Tuncay/Savaş Kutsal, s. 290. Bu düzenlemenin olumlu yönleri olduğu ve taraflara ihtiyaçlarına uygun esnek düzenlemeler yapma imkânı tanıdığı görüşünde bkz. Ekmekçi, Toplu İş Hukuku, s. 392. Yılmaz, s. 166.

¹⁶⁴⁵ Süleyman Başterzi, **Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2016, s. 165.

¹⁶⁴⁶ Başterzi, Ehliyet, s. 165. Bu kuralın bir istisnasını 6356 sayılı Kanun ek m. 2’de düzenlenen, hükümet, kamu işveren sendikaları ile işçi sendikaları konfederasyonları arasında imzalanan, kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü oluşturmaktadır. Bu protokol hükümleri geçerlilik süresi içinde bu madde kapsamındaki idareler ile taraf konfederasyona üye olan sendikalar için bağlayıcıdır. Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 349. Toplu iş sözleşmesinin işçi tarafında her halde bir sendikanın bulunmasının toplu iş sözleşmesinin tanımında belirtilen kurucu unsurlardan olduğu ve kurucu unsuru haiz olmayan bu tür sözleşmelerin yok hükmünde olduğu görüşünde bkz. Oğuzman, s. 98-99. Başterzi, Ehliyet, s. 165. Doğan Yenisey, Emredicilik, s. 285. Bu durumda yokluktan bahsedilemeyeceği ve sözleşmenin kesin hükümsüz sayılacağı görüşünde bkz. Tuncay/Savaş Kutsal, s. 254. Tunçomağ/Centel, s. 355. Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 354. İpek Kocagil Ersoy, **Avrupa Birliği İlkeleri Işığında Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019, s. 124. Ancak bu tür sözleşmelerden doğan edimlerin işveren tarafından ifa edilmesi ve işçilerde bu edimlerin aynı koşullarla ifa edileceği yönünde bir güven yaratılması halinde, söz konusu uygulamanın işyeri uygulaması niteliği kazanabileceği ve işyerinde çalışan tüm işçilere uygulanması gerekeceği görüşünde bkz. Oğuzman, s. 100. Öğretide *Sur* ise, taraf ehliyetine sahip olmayan kişilerin yaptıkları toplu iş sözleşmelerinin yok hükmünde olduğu, ancak başka işkolunda kurulu sendikaların yaptığı toplu iş sözleşmelerinin kesin hükümsüz olduğu görüşündedir. Sur, s. 401-402.

Bunun gibi, bir işçi veya işveren sendikasının toplu sözleşme ehliyetine sahip olması için, ilgili toplu iş sözleşmesi ünitesinin girdiği işkolunda kurulu olması gerekmektedir¹⁶⁴⁷.

Mevzuatımızda düzenlenen toplu iş sözleşmesi türlerinin başında işyeri ve işletme toplu iş sözleşmeleri gelmektedir. Bunun yanında grup (işyerleri) toplu iş sözleşmeleri ile çerçeve sözleşme adı verilen, işkolu toplu iş sözleşmesi olup olmadığı tartışmalı olan bir toplu iş sözleşmesi türüne daha yer verilmiştir¹⁶⁴⁸. İşyeri ve işletme toplu iş sözleşmesi yalnızca bir işverene ait işyerini veya işletmeyi konu alırken, grup toplu iş sözleşmeleri birden fazla işvereni ilgilendirmektedir. Bu nedenle, öğretide, grup toplu iş sözleşmelerinin, çalışma koşulları ve özellikle ücretler arasındaki uçurumların kaldırılması bakımından yararlı olduğu, toplu iş sözleşmesi prosedürünü basitleştirerek zaman ve emekten tasarruf sağladığı ifade edilmektedir¹⁶⁴⁹. Öte yandan, grup toplu iş sözleşmelerinin birden fazla işverenin işyeri veya işletmesinde

¹⁶⁴⁷ Her işkolunda toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti bulunan kamu işveren sendikaları bu kuralın istisnasını oluşturmaktadır. (6356 sayılı Kanun m. 3/2)

¹⁶⁴⁸ Hukuk sistemimizde toplu iş sözleşmeleri için kabul edilen temel ünite işyeridir. Bununla birlikte, bir toplu iş sözleşmesi, aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilmektedir (m. 34/1). Sur, s. 290. Ekmekçi, Toplu İş Hukuku, s. 286. Talat Canbolat, “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Getirdiği Yenilikler”, **Toprak İşveren Dergisi**, S. 96, s. 14. Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, 102. Talat Canbolat, “6356 sayılı Kanun’da Öngörülen Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği”, **Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan**, C. 20, S. 1, 2014, s. 530. Kocagil Ersoy, s. 13. Doğan Yenisey, Collective Bargaining, s. 203. İşyeri toplu iş sözleşmesi, bir işverenin belli bir işkolunda yer alan işyerinde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmesidir. İşletme toplu iş sözleşmesi ise, bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı iş kolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşmedir (m. 2/1(d)). Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunması halinde, toplu iş sözleşmesinin işletme düzeyinde yapılması zorunlu tutulmuştur (m. 34/2). Bu kural kamu düzenine ilişkin kabul edilmektedir. Bu nedenle anılan kurala aykırı olarak işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılması halinde, bu sözleşme kesin hükümsüzdür. Zira işletme toplu iş sözleşmesiyle amaçlanan, bir işverenin aynı işkolunda yer alan işyerlerinde yeknesak bir düzen sağlamaktır. Grup toplu iş sözleşmesi ise, işçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesini ifade etmektedir (m. 2/1(ç)). Bu sözleşmenin yapılabilmesi için, tarafların bir işçi ve işveren sendikası olması, işyerlerinin aynı işkolunda bulunması, bu işyerlerinde aynı işçi sendikasının yetkili olması ve tarafların grup toplu iş sözleşmesi yapılması konusunda anlaşmış olması aranmaktadır. Sur, s. 293-294. Ekmekçi, Toplu İş Hukuku, s. 290. Kocagil Ersoy, s. 20-21. Öğretide bir görüş, işçi sendikasının aynı işkolunda bir ya da birkaç işverenle imzaladığı aynı TİS metninin daha sonra o işkolunda yetki aldığı işyerlerinin işverenlerince imzalanması halinde oraya çıkan ortak metnin de grup toplu iş sözleşmesi sayılacağını savunmaktadır. Tuncay/Savaş Kutsal, s. 236. Diğer bir görüş ise, gruba dahil olan bağımsız bir işverenin imzaladığı toplu iş sözleşmesinin geçersiz olmayacağı, ancak bu durumda imzalanan sözleşmenin grup toplu iş sözleşmesinin içeriyle aynı, ancak hukuken tarafları farklı olan ayrı bir işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesi niteliği taşıyacağı yönündedir. Kılıç, s. 101-102.

¹⁶⁴⁹ Sur, s. 293.

uygulanacak olmaları, bu sözleşmelerin Rekabetin Korunması Hakkında Kanun¹⁶⁵⁰ bakımından etkisinin incelenmesini gerekli kılmaktadır.

8.2.2.2. Rekabet Hukuku Bakımından Bağımsız Platform Çalışanlarının Toplu Sözleşme Hakkı

Mevzuatımızda bağımsız çalışanlara sendikal örgütlenme hakkı tanındığı halde bu kişilerin toplu pazarlık hakkından yararlanacakları yönünde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Zira 6356 sayılı Kanun m. 2/4 hükmünde ücret karşılığı iş görmeyi bağımsız mesleki faaliyet olarak yürüten kişiler hakkında uygulanacak hükümler arasında yalnızca sendikalar hukukuna ilişkin düzenlemeler sayılırken, toplu sözleşme ve toplu iş mücadelesine ilişkin hükümler bu kapsamda sayılmamıştır. Kanun koyucunun, bağımsız çalışanlara uygulanacak hükümleri belirlerken, bunu sendikalar hukukuna ilişkin hükümlerle sınırlı tutması, söz konusu kişilerin toplu pazarlık hakkı ve grev hakkından yararlanmayacakları anlamına gelmektedir¹⁶⁵¹. Bu nedenle, dijital iş platformları üzerinden çalışan kişilerin bağımsız çalışan olarak değerlendirilmeleri halinde bu haktan yararlanmaları mümkün olmayacaktır. Ayrıca, bu kişilerin bir araya gelerek platformlarla toplu pazarlığa girişmeleri rekabet hukuku bakımından da birtakım sorunlara yol açabilecektir¹⁶⁵².

Hukukumuzda rekabetin korunmasına yönelik temel düzenleme 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'dur. Kanun, Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde mal ve hizmet piyasalarında faaliyet gösteren ya da bu piyasaları etkileyen her türlü teşebbüsün aralarında yaptığı rekabeti engelleyici, bozucu ve kısıtlayıcı anlaşma, uygulama ve kararlar ile piyasaya hâkim olan teşebbüslerin bu hâkimiyetlerini kötüye kullanmaları ve rekabeti önemli ölçüde azaltacak birleşme ve devralma niteliğindeki her türlü hukukî işlem ve davranışlar hakkında uygulanmaktadır (m. 2).

Rekabet hukukunun temel süjesi, teşebbüslerdir¹⁶⁵³. 4054 sayılı Kanun m. 3'te teşebbüs, *“piyasada mal veya hizmet üreten, pazarlayan, satan gerçek ve tüzel kişilerle, bağımsız karar verebilen ve ekonomik bakımdan bir bütün teşkil eden birim”*

¹⁶⁵⁰ RG, T. 13.12.1994, S. 22140.

¹⁶⁵¹ Engin, s. 36. Doğan Yenisey, Collective Bargaining, s. 199. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 882. Tuncay/Savaş Kutsal, s. 96. Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 180. Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 250. Kıran, s. 22.

¹⁶⁵² Doğan Yenisey, Collective Bargaining, s. 199.

¹⁶⁵³ İ. Yılmaz Arslan, **Rekabet Hukuku Teori ve Uygulama**, B. 6, Ekin Kitabevi, Bursa 2021, s. 71.

biçiminde tanımlanmaktadır. Buna göre, işletme, üretim, dağıtım veya hizmet verme gibi ekonomik faaliyetlerde bulunan ve bağımsız karar alabilme özgürlüğü bulunan ekonomik varlıklar başka kanunlara göre işletme sayılmasalar bile rekabet hukuku anlamında teşebbüs olarak kabul edilmektedirler¹⁶⁵⁴. Bu kapsamda öğretilde, serbest meslek mensuplarının da teşebbüs sayılacağı ifade edilmektedir¹⁶⁵⁵. Dolayısıyla, bağımsız çalışan platform çalışanları da rekabet hukuku anlamında teşebbüs sıfatı taşımaktadır.

Rekabet hukukuna ilişkin sınırlamalar, mal ve hizmet piyasaları için geçerlidir. Bunlar, 4054 sayılı Kanun m. 3'te tanımlanmıştır. Buna göre mal, *“ticarete konu olan her türlü taşınır ve taşınmaz eşyayı”* ifade ederken; hizmet, *“bir bedel veya menfaat karşılığında yapılan bedenî, fikrî veya her ikisi beraber olan faaliyetleri”* ifade etmektedir. Düzenlemenin gerekçesinde ise, bir bedel veya menfaat karşılığı yapılan fikri, bedeni veya her ikisi beraber yapılan faaliyetler hizmet olarak tanımlanırken; tanımın en geniş anlamıyla bankacılık, sigortacılık, para, kredi, sermaye, bilgi ve sair unsurları da içerdiği, ancak *“toplularlık esasının kabul edildiği emek piyasasının”* bu tanımın dışında olduğu ifade edilmiştir. Gerekçede ifade edilmek istenen yalnızca toplu iş sözleşmeleri hakkında rekabet hukukunun uygulanmayacağıdır. Zira gerekçede emek piyasası değil, toplu pazarlık esasının kabul edildiği emek piyasası istisna edilmiştir. Bu nedenle asıl amaçlananın, iş gücü pazarlarındaki işverenler arasında yapılan anlaşmaları yahut bu pazarları etkileyen eylemleri istisna etmekten ziyade, toplu iş sözleşmesi gibi sosyal yanı ağır basan sözleşmeleri istisna etmek olduğu kabul edilmektedir¹⁶⁵⁶. Bu itibarla, 6356 sayılı Kanun m. 33 vd. maddelerinde

¹⁶⁵⁴ İ. Yılmaz Arslan, **Rekabet Hukuku Dersleri**, B. 7, Ekin Kitabevi, Bursa 2020, s. 24-25. Arslan, Rekabet Hukuku, s. 83-84. Günay, s. 49.

¹⁶⁵⁵ Arslan, s. 27. Arslan, Rekabet Hukuku, s. 94. Günay, s. 50.

¹⁶⁵⁶ Kıran, s. 13. Öte yandan Rekabet Kurumu bir kararında, işyerinde iş sözleşmesiyle istihdam edilmesi zorunlu olan kişilere ödenecek ücrete asgari bir sınır getiren anlaşmaların da emek piyasası istisnası kapsamında kaldığına karar vermiştir. Nitekim Rekabet Kurumu 28.03.2013 tarihli TMMOB Gıda Mühendisleri Odası Denizli İl Temsilciliği, TMMOB Kimya Mühendisleri Odası Denizli Bölge Temsilciliği ve TMMOB Ziraat Mühendisleri Odası Denizli Şubesinin aralarında düzenledikleri protokol ile 5996 sayılı Veteriner Hizmetleri, Bitki Sağlığı, Gıda ve Yem Kanunu uyarınca gıda üretimi yapan işyerlerinde çalıştırılacak mühendislerin taban ücretlerini belirledikleri iddiasına ilişkin kararında, söz konusu meslek mensuplarının Kanun'da gösterilen işletmelerde istihdamı zorunlu olduğundan bir iş sözleşmesiyle görevlerini ifa etmeleri gerektiğine, bu bakımdan meslek odalarının bu işletmelerde çalışacak meslek mensuplarının asgari ücretlerini belirlemelerinin emek piyasasına yönelik bir düzenleme olduğuna ve Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un kapsamı dışında kaldığına karar vermiştir. Rekabet Kurulu, S. 13-17/245-120, T. 28.03.2013. Öğretilde bu karar, söz konusu istisnanın Kanun'la düzenlenen grup toplu iş sözleşmelerini kapsadığı ve bunun dışında kalan ücret sabitleme anlaşmalarının 4054 sayılı Kanun'un uygulama alanında olduğu gerekçesiyle eleştirilmektedir. Çiçek Ersoy, “İnsan Kaynakları Alanında Rekabet Hukuku Uygulamalarına Genel Bir Bakış”, **Uygulamalı Rekabet Hukuku Seminerleri 2019**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 247.

düzenlenen işyeri, işletme, grup toplu iş sözleşmeleri ile çerçeve sözleşmeler, rekabet yasağının istisnasını oluşturmaktadır. Bunun sebebi, normlar hiyerarşisi uyarınca Anayasa'nın 51. ve 53. maddeleri ile güvence altına alınmış olan sendika ve toplu sözleşme hakkının 4054 sayılı Kanun'dan daha öncelikli olmasıdır¹⁶⁵⁷. Bunun gibi, sendika ve örgütlenme özgürlüğü taraf olduğumuz uluslararası sözleşmelerde garanti altına alınmış bir temel hak niteliği taşıdığından, bu hakka dayanılarak yapılan anlaşmaların rekabet hukuku uygulaması dışında kabul edilmeleri gerekmektedir¹⁶⁵⁸. Buna karşılık teşebbüslerin iş gücü piyasasında rekabeti sınırlayıcı uygulamaları hakkında rekabet hukuku kuralları uygulanacaktır¹⁶⁵⁹.

Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, 4054 sayılı Kanun'un uygulamasına istisna teşkil edecek olan anlaşmalar, niteliği gereği işyeri ve işletme toplu iş sözleşmeleri değil, grup toplu iş sözleşmeleridir. Zira tek bir işyerinde ve bir işletmeye bağlı işyerlerinde iş sözleşmesinin içeriğine ve çalışma şartlarına ilişkin olarak işçi ve işveren sendikaları arasında yapılan anlaşmalar rakip teşebbüsler arasında gerçekleşmediğinden rekabet hukuku açısından sorun teşkil etmemektedir. Buna karşılık, grup toplu iş sözleşmeleri, aynı işkolunda birden fazla işverene ait işyerlerinde uygulandıklarından rekabeti sınırlayıcı nitelik taşıyabilmektedir¹⁶⁶⁰. Zira grup toplu iş sözleşmesinin imzalandığı işyerlerinde ekonomik olarak fiili bir kartel etkisi meydana geldiğinden, işverenler arasındaki rekabet sınırlanmaktadır¹⁶⁶¹. Bizce bu istisnaya, grup toplu iş sözleşmeleri gibi işçi ve işveren sendikaları arasında imzalanan ve işveren sendikasına üye olan birden fazla işveren hakkında uygulanan sözleşmeler olduklarından çerçeve sözleşmelerin de dahil edilmesi gerekir. Bu konu çalışmamızın devamında ele alınacaktır.

¹⁶⁵⁷ Ersoy, s. 246.

¹⁶⁵⁸ Ersoy, s. 246. Bu sözleşmelere, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi m. 23, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi m. 11 ile ILO'nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmeleri örnek verilebilir.

¹⁶⁵⁹ Son dönemde Rekabet Kurumu, iş gücü piyasasında rekabeti sınırlayıcı uygulamalara ilişkin önemli soruşturmalar başlatmış ve kararlar vermiştir. Özel Okullar Derneği'nin öğretmen istihdamı konusunda benimsediği kararların 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında rekabeti bozucu nitelikte teşebbüs birliği kararı olarak değerlendirilebileceği konusunda bkz. Rekabet Kurulu, S. 11-12/226-76, T. 03.03.2011. Bazı özel hastanelerin iş gücü piyasalarındaki rekabeti sınırlamak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettikleri konusunda nihai karar için bkz. 2.3.2022 tarihli açıklama <https://www.rekabet.gov.tr/tr/Sayfa/Duyurular/nihai-karar-aciklamalari/tefhim-duyurulari> E.T. 04.03.2022. *Getir, Yemeksepeti* gibi platformlarında yer aldığı 32 teşebbüs hakkında iş gücü piyasasına yönelik centilmenlik anlaşmaları nedeniyle Türkiye genelinde açılan soruşturma konusunda Rekabet Kurumu duyurusu için bkz. <https://www.rekabet.gov.tr/tr/Guncel/isgucu-piyasasina-yonelik-centilmenlik-a-d8bc3379bea1eb11812e00505694b4c6> E.T. 04.03.2022.

¹⁶⁶⁰ Ersoy, s. 246-247.

¹⁶⁶¹ Tuncay/Savaş Kutsal, s. 187.

Bu doğrultuda, teşebbüs olarak kabul edilen bağımsız çalışanların bir araya gelerek ücret ve çalışma koşullarına ilişkin anlaşma yapmaları, uyumlu eylemlerde bulunmaları veya karar almaları, örneğin platform üzerinden çalışan çevirmenlerin bir araya gelerek çeviri ücretlerinde asgari bir tarife belirlemeleri, Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'u ihlal edecektir. Zira bu kişiler toplu pazarlık esasının kabul edildiği emek piyasası istisnası kapsamında yer almamaktadır. Bu sebeple, bağımsız çalıştıkları kabul edildiği takdirde platform çalışanlarının bir araya gelerek kendilerine ödenecek ücret ve çalışma koşulları konusunda platformlarla pazarlığa girişmeleri veya kendi aralarında görülecek işin fiyatına ve koşullarına ilişkin anlaşma yapmaları, 4054 sayılı Kanun dolayısıyla mümkün olmayacaktır. Nitekim karşılaştırmalı hukukta da platform çalışanlarının bu tür girişimlerinin rekabet hukukunu ihlal ettiği konusunda davalar açılmış ve mahkemeler platformlar lehine karar vermişlerdir¹⁶⁶².

Öte yandan, karşılaştırmalı hukukta bağımsız çalışan kişilerin de toplu pazarlık hakkından yararlanmaları ve rekabet hukukuna ilişkin kuralların bu kişiler hakkında uygulanmaması yönünde bir eğilim olduğu görülmektedir¹⁶⁶³. Keza, 6356 sayılı Kanun'un sendikalar hukukuna ilişkin hükümlerinin bağımsız iş görme sözleşmeleriyle çalışan kişileri kapsama almasının bağımlı-bağımsız çalışan ayrımının belirsizleştiği bu dönemde geçmişe kıyasla daha da önemli hale geldiği, ne var ki toplu pazarlık hakkı olmaksızın sendika hakkının bir ayağının eksik kaldığı da yadsınamaz bir gerçektir. Bu doğrultuda, AB'nin tek başına bağımsız çalışan kişilerin (*solo self-employed*) toplu sözleşme hakkına ilişkin hazırladığı Rehber esas alınarak, özellikle platforma ekonomik olarak bağımlı olan ve tek başına çalışan kişilerin rekabet hukukuna ilişkin sınırlamalardan bağışık tutulması yönünde bir düzenleme yapılabileceği kanaatindeyiz¹⁶⁶⁴. Zira kanun koyucu tarafından bağımsız çalışanlara işçilere tanınan hakların tamamı veya bir kısmının tanınmasının, piyasa ekonomisine ölçüsüz bir müdahale olabileceği gibi böyle bir müdahalenin gerekli olup olmadığının da henüz tam olarak bilinmesinin mümkün olmadığını düşünüyoruz. Bununla birlikte, bağımsız platform çalışanlarına toplu pazarlık hakkı tanınarak, platformlar ile aralarındaki güç asimetrisinden kaynaklanan sorunları kendi içlerinde çözmelerine imkân tanınmasının hem bu sorunların daha katılımcı ve gerçekçi bir biçimde

¹⁶⁶² Bu konuda bkz. U.S. Chamber Of Commerce V. City Of Seattle, No. 17-35640, at 31 (9th Cir. May 11, 2018). <http://cdn.ca9.uscourts.gov/datastore/opinions/2018/05/11/17-35640.pdf> E. T. 12.06.2021.

¹⁶⁶³ Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 6.5.

¹⁶⁶⁴ Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 6.5.3.

çözülmesini sağlayacağı hem de ileride bu konuda yasal düzenleme yapılmasının gerekli olup olmadığı ve yapılacak bir düzenlemede dikkat edilmesi gereken hususların ne olduğu konusunda kanun koyucuya yol göstereceği kanısındayız.

8.2.2.3. Platform Çalışmalarını Düzenleme Aracı Olarak Çerçeve Sözleşme

Çerçeve sözleşme, Ekonomik ve Sosyal Konsey’de temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmedir (m. 2/1(b)). Buna göre, çerçeve sözleşme yapabilmek için, Ekonomik ve Sosyal Konsey’de temsil edilen işçi veya işveren konfederasyonlarına üye olmak yeterli kabul edilmekte ve bu sözleşmeye taraf olabilmek için, işkolu, işyeri veya işletmede herhangi bir çoğunluğa sahip olma şartı aranmamaktadır¹⁶⁶⁵. Zira Kanunda, çerçeve sözleşmenin taraflardan birinin yaptığı çağrıya diğer tarafın olumlu yanıt vermesi halinde yapılabileceği öngörülmüştür (m. 33/4).

Çerçeve sözleşmenin gerçekte bir toplu iş sözleşmesi olup olmadığı ve normatif etkisinin bulunup bulunmadığı öğretide tartışmalıdır. Bir görüşe göre, üçüncü kişilerin hukuki alanında etki doğuran çerçeve sözleşmeler, kanunda tanımlanan toplu iş sözleşmelerinin karakteristik nitelikleriyle benzerlik göstermektedir. Zira Kanun’da çerçeve sözleşmelerin sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanacağı ifade edilmiştir. Bu nedenle, kendine özgü bir toplu sözleşme türü olarak kabul edilmeleri gerekmektedir¹⁶⁶⁶. Öğretide diğer görüş ise, çerçeve sözleşmenin, gerçek anlamda bir toplu iş sözleşmesi niteliği taşımadığı yönündedir¹⁶⁶⁷. Bu görüş uyarınca, çerçeve sözleşmelerin, borçlar hukukuna tabi sözleşmelerden farkı

¹⁶⁶⁵ Canbolat, Çerçeve Sözleşme, s. 526. Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s. 148. Öğretide bu düzenleme, çerçeve sözleşme yapabilmek için yetki şartı aranmazken, Ekonomik ve Sosyal Konsey’de temsil edilme koşulunun aranması nedeniyle eleştirilmektedir. Sur, s. 301. Akyiğit, Toplu İş Hukuku s. 408. Metin Kutal, “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi” Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi ile Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar”, **Çalışma ve Toplum**, S. 44, 2015, s. 20. Canbolat, s. 14. Canbolat, Çerçeve Sözleşme, s. 526. İbrahim Subaşı, “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Toplu İş Sözleşmeleri”, **Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan**, İstanbul 2014, s. 609. Ancak, çerçeve sözleşmelerin sadece Ekonomik ve Sosyal Konsey’de temsil edilen konfederasyonlara üye sendikalar tarafından yapılabilmesine ilişkin şartın Anayasa’ya aykırılığı iddia edilmişse de Anayasa Mahkemesi, bu ibarenin Anayasa’ya aykırı olmadığına karar vermiştir. AYM, T. 22.10.2014, E. 2013/1, K. 2014/161 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹⁶⁶⁶ Sur, s. 302. Öner Eyrenci, “6356 sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, **Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan, Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 15, Özel Sayı, 2013, s. 119. Tuncay/Savaş Kutsal, s. 248. Aydın Başbuğ, **Toplu İş İlişkileri ve Hukuk**, Şeker-İş, Ankara 2012, s. 162-163.

¹⁶⁶⁷ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 408. Canbolat, s. 14. Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, s. 149-150. Kutal, s. 21. Kılıç, s. 352-359. Ekmekçi, Toplu İş Hukuku, s. 291-292. Subaşı, s. 610. Kocagil Ersoy, s. 23.

bulunmamakta ve bu sözleşmelere ilişkin uyuşmazlıkların sözleşmeler hukukuna ilişkin kurallara göre çözümlenmesi gerekmektedir¹⁶⁶⁸. Bu görüşe göre, çerçeve sözleşmeler, toplu iş sözleşmelerinin haiz olduğu emredici etkiye de sahip değildir¹⁶⁶⁹. Nitekim toplu iş sözleşmelerinin emredici etkisini düzenleyen m. 36'da da yalnızca iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmelerine aykırı olamayacağı düzenlenmiş, çerçeve sözleşmeler bakımından böyle bir düzenleme yapılmamıştır.

Bu sözleşmelerin emredici etkisinin bulunduğunu savunan diğer bir görüşe göre, işkolu düzeyinde çerçeve sözleşme yapan bir işveren sendikasının, daha sonra yapacağı işyeri ve işletme toplu iş sözleşmelerinin çerçeve sözleşmeye aykırı olmaması gerekmektedir¹⁶⁷⁰. Bu itibarla, toplu iş sözleşmelerinin emredici etkisine ilişkin kuralın çerçeve sözleşmeler ile işyeri veya işletme sözleşmelerinin çatışması halinde de uygulanması gerekir¹⁶⁷¹. Diğer bir görüş ise, 6356 sayılı Kanun m. 33/3'te yer alan çerçeve sözleşmelerin, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanacağına ilişkin hükmün, çerçeve sözleşmelerin yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyerlerinde doğrudan uygulanması biçiminde anlaşılması ve bu sözleşmenin normatif etkisinin, başka bir toplu iş sözleşmesinin bulunmadığı durumlarla sınırlı kabul edilmesi gerektiği yönündedir¹⁶⁷². Bize göre de çerçeve sözleşme kendisine özgü bir toplu iş hukuku sözleşmesi olup bu sözleşmenin alelade bir borçlar hukuku sözleşmesi olarak değerlendirilmemesi gerekir. Zira kanun koyucu bu sözleşmeyi 6356 sayılı Kanun'da özel olarak düzenleyerek ve sosyal tarafların imzasına açarak ona özel bir nitelik kazandırmıştır¹⁶⁷³. Bu doğrultuda söz konusu sözleşmenin de diğer toplu iş sözleşmeleri gibi normatif etkiyi haiz olması gerekir. Ancak, diğer toplu iş sözleşmelerinin yapılması için aranan sıkı yetki koşulları bu sözleşmeler için aranmadığından, bu etki yalnızca işyerinde yürürlükte başka bir toplu iş sözleşmesi bulunmaması koşuluna bağlıdır.

¹⁶⁶⁸ Öğretide *Canbolat* tarafından, çerçeve sözleşmelerin, sendika bakımından üyesi olduğu işverenlerin edimlerini taahhüt anlamına geleceği ve bu nedenle üçüncü kişinin fiilini üstlenme (TBK m. 128) niteliği taşıyabileceği, sendika üyesi işçiler bakımındansa üçüncü kişi yararına sözleşme (TBK m. 129) olarak kabul edilebileceği ifade edilmektedir. *Canbolat, Çerçeve Sözleşme*, s. 533-536.

¹⁶⁶⁹ Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, s. 408. *Canbolat, Toplu İş Sözleşmesi Türleri*, s. 153. *Canbolat, Çerçeve Sözleşme*, s. 529. *Ekmekçi, Toplu İş Hukuku*, s. 291. *Kocagil Ersoy*, s. 22. *Kılıç*, s. 358.

¹⁶⁷⁰ *Başbuğ*, s. 163.

¹⁶⁷¹ *Başbuğ*, s. 167.

¹⁶⁷² *Tuncay/Savaş Kutsal*, s. 249. *Sur*, s. 302.

¹⁶⁷³ *Tuncay/Savaş Kutsal*, s. 249. *Sur*, s. 302.

Çerçeve sözleşmede yer alabilecek konular, meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarıdır¹⁶⁷⁴. İstihdam politikalarından ne anlaşılması gerektiği ise oldukça belirsizdir. İstihdam politikası kavramı devlet, işçi ve işverenler için farklı anlamlar taşımakta, işçiler için iş güvencesi ve çalışma koşullarının geliştirilmesini; devlet için istihdamı koruyucu ve arttırıcı politikaları; işverenler için ise iş gücünden en iyi şekilde yararlanmaya yönelik esnekleştirme uygulamalarını ifade edebilmektedir¹⁶⁷⁵. Öte yandan, kanımızca çerçeve sözleşmelerde istihdam politikalarına yer verilebilmesi, bu sözleşmenin platform tabanlı çalışma ilişkisinin düzenlenmesinde önemli bir araç olabileceği anlamına gelmektedir. Zira bu sözleşmeler sayesinde sosyal taraflar ihtiyaçlarını birbirlerine daha iyi aktarabilecek, sektörün ihtiyaçları sosyal taraflarla birlikte daha adil ve katılımcı bir biçimde belirlenerek, platform ekonomisinin sürdürülebilirliği sağlanabilecektir. Böylece, ileride yapılacak bir düzenlemede kanun koyucuya da yol gösterilecek ve düzenlemenin sosyal diyalog ile yürürlüğe girmesi sağlanabilecektir. Nitekim karşılaştırmalı hukukta da platform tabanlı çalışma ilişkisinin düzenlenmesinde sosyal tarafların bir araya gelerek gönüllü olarak imzaladıkları sözleşmeler önemli rol oynamaktadır¹⁶⁷⁶.

9. PLATFORM ÇALIŞANLARININ SOSYAL GÜVENLİĞİ

9.1. Platform Çalışanlarının İşçi Kabul Edilmeleri Durumunda Sigortalılıkları

9.1.1. Genel Olarak

Sosyal sigorta ilişkisi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda¹⁶⁷⁷, iş sözleşmesiyle çalışanlar, bağımsız çalışanlar ve devlet memurları olmak üzere üç temel çalışma ilişkisi üzerine şekillenmiştir¹⁶⁷⁸. Bu kapsamda tam

¹⁶⁷⁴ Çerçeve sözleşmeye konu olabilecek hususların bunlarla sınırlı olmadığı, zira yasada düzenlenen bu konuların örnekseyici olduğu görüşünde bkz. Eyrenci, s. 122. Aksi görüşte bkz. Kılıç, s. 349.

¹⁶⁷⁵ Canbolat, Çerçeve Sözleşme, s. 538-539. Bu kavramın, çalışanlara ödenecek ücret, dinlenme ve izin süreleri, iş sözleşmesi yapma zorunlulukları ve yasakları gibi toplu iş sözleşmesinin normatif kısmına ilişkin düzenlemeleri içerecek biçimde yorumlanması halinde, çerçeve sözleşmede yer alan hükümler ile toplu iş sözleşmelerinde yer alan hükümlerin çatışabileceği ve bu durumda çatışmanın nasıl çözüleceği konusunda birtakım sorunlarla karşılaşılacağı öğretide ifade edilmektedir. Canbolat, s. 14. Canbolat, Çerçeve Sözleşme, s. 539. Subaşı, s. 610-611. Bu konuda yukarıda yer verdiğimiz görüşümüzü hatırlatmakla yetiniyoruz.

¹⁶⁷⁶ Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 6.4.2.

¹⁶⁷⁷ RG, T. 16.06.2006, S. 26200.

¹⁶⁷⁸ A. Can Tuncay/Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, B. 21, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 313. Doğan Yenisey/Kabakçı, s. 58.

sigortalılar, 4/I(a), 4/I(b) ve 4/I(c) kapsamında sigortalı sayılan kişiler olmak üzere üç grupta toplanmıştır¹⁶⁷⁹. 4/I(c) bendi kapsamında olan kamu görevlileri bir kenara bırakılacak olursa, kural olarak bağımlı çalışanlar 4/I(a), bağımsız çalışanlar ise 4/I(b) kapsamında sigortalı kabul edilmektedir. 4/I(a) kapsamında sigortalı sayılanlar bir hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan kişilerdir¹⁶⁸⁰. Bu itibarla, iş sözleşmesiyle çalışmak 4/I(a) kapsamında sigortalı sayılmanın temel koşulu olup, bu sözleşmenin iş hukuku bakımından iş ilişkisini, sosyal güvenlik hukuku bakımından da ise sigortalılık ilişkisini yaratıcı işlevi vardır¹⁶⁸¹. Bir kişi iş sözleşmesiyle çalıştığı takdirde, TBK, İşK, Basın İş Kanunu veya Deniz İş Kanunu'na tabi olması fark etmeksizin 4/I(a) kapsamında sigortalı kabul edilmektedir¹⁶⁸². Dolayısıyla, platform çalışanları da iş sözleşmesiyle çalışmaları halinde tabi oldukları iş mevzuatı fark etmeksizin 4/I(a) kapsamında sigortalı sayılacaklardır.

Her ne kadar, Kanunun ifade şekline bir kişinin 4/I(a) kapsamında sigortalı sayılması için iş sözleşmesiyle çalışmasının yeterli olduğu söylenebilecekse de uygulamada Yargıtay tarafından başka birtakım kriterler getirildiği de görülmektedir. Bunlar, i) çalışma ilişkisinin kural olarak bir iş sözleşmesine dayanması ii) işin işverene ait işyerinde yapılması iii) çalışanın 5510 sayılı Kanun m. 6'da belirtilen istisnalardan olmamasıdır¹⁶⁸³. Yargıtay'ın bağımsız bir unsur olarak saydığı işverenin işyerinde çalışma koşulu esasında, hayali sigortalılığın önlenmesi amacı taşımakta ve görünürde bir iş sözleşmesi yapılmış olmasına rağmen, gerçekte eylemli bir çalışmanın bulunmadığı durumlar sigortalılıktan dışlanmaktadır¹⁶⁸⁴. Bununla birlikte günümüzde, ekonomik ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak işçiler iş görme edimlerini işyerleri

¹⁶⁷⁹ Haluk Hadi Sümer, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s. 38. Müjdat Şakar, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, B. 14, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 199. Ali Nazım Sözer, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, Güncellenmiş B. 5, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 67. Ali Güzel/Alı Rıza Okur/Nurşen Canıklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, B.19, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 76. Nurşen Canıklioğlu/Ercüment Özkara, "Sanatçıların Sosyal Güvenliği", Prof. Dr. Berrin Ergin'e Armağan, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C. 72, S. 2, 2014, s. 637. Refik Korkusuz/Suat Uğur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, B. 8, Ekin, Bursa 2022, s. 197.

¹⁶⁸⁰ Hizmet akdi, 6098 sayılı Kanun'da tanımlanan hizmet akdini ve iş mevzuatında tanımlanan iş sözleşmesini ifade etmektedir (m. 3/XI) 5510 sayılı Kanun'da 6098 sayılı Kanun yerine 818 sayılı Kanun'a gönderme yapılmıştır. Ancak 818 sayılı Kanun 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırıldığından bu Kanuna yapılan atfı 6098 sayılı Kanun'a yapılmış kabul edilmektedir.

¹⁶⁸¹ Tuncay/Ekmekçi, s. 314. Güzel, s. 94.

¹⁶⁸² Sözer, Sosyal Sigorta, s. 67.

¹⁶⁸³ Güzel/Okur/Canıklioğlu, s. 78. Y10HD, T. 21.01.2021, E. 2020/6310, K. 2021/600. Y10HD, T. 11.06.2020, E. 2019/5078 K., 2020/3170. Y10HD, T. 02.06.2014, E. 2014/6071, K. 2014/13487 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹⁶⁸⁴ Doğan Yenisey/Kabakçı, s. 60.

dışında da yerine getirmeye başlamışlardır. Bu tür işlerde iş görme ediminin işverene ait işyerinde ifa edilmemesinin sigortalılık statüsünün kazanılmasına engel oluşturmayacağı öğretide haklı olarak ifade edilmektedir¹⁶⁸⁵. Zira çalışmamızda pek çok kere açıklandığı üzere, işçinin iş görme edimini işverenin işyerinde ifa etmesi, iş sözleşmesinin varlığı için olmazsa olmaz koşul niteliği taşımamakta ve işçinin işverene ait iş organizasyonu içinde, onun yönetimi altında çalıştığı hallerde de bağımlılık unsurunun bulunduğu kabul edilmektedir. Nitekim işyerinin, İşK m. 2/III’te işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlardan oluşan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olarak tanımlanması da bu durumu doğrulamaktadır¹⁶⁸⁶.

9.1.2. Platform İşçileri Bakımından Özellik Arz Eden Durumlar

9.1.2.1. Çalışma Süresi Bakımından

Hukukumuzda tam süreli çalışanlar gibi kısmi süreli çalışanlar da 4/I(a) bendi kapsamında sigortalı sayılmakta ve bir kişi yevmiye karşılığında bir gün süreyle çalışsa dahi sigortalı kabul edilmektedir¹⁶⁸⁷. Nitekim, 5510 sayılı Kanun’un ilk halinde m. 6/I(j) bendinde niteliği itibarıyla bir kişinin bir gün içinde yapabileceği işlerde yevmiyeli olarak çalışanların sigortalı sayılmayacakları düzenlendiği halde, bu düzenleme muhtemelen kayıt dışı çalışmayı teşvik edeceği kaygısıyla 2008 yılında 5754 sayılı Kanun m. 4 hükmüyle yürürlükten kaldırılmıştır¹⁶⁸⁸. Bu itibarla, platform üzerinden çok kısa süreli işler ifa eden kişiler de iş sözleşmesiyle çalıştıklarının kabulü halinde 4/I(a)’lı sayılacaklardır. Bu durumda, sigortalının prim ödeme gün sayısı, kısmi süreli iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmış olması kaydıyla, ay içindeki toplam çalışma saati süresinin 4857 sayılı İş Kanunu’na göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine (7,5 saat) bölünmesi suretiyle belirlenmekte ve bu şekildeki hesaplamada gün kesirleri bir gün kabul edilmektedir (m. 80/I-h). Örneğin ayda 60 saat çalışan bir platform çalışanının prim ödeme gün sayısı sekiz gün olmaktadır¹⁶⁸⁹.

¹⁶⁸⁵ Tuncay/Ekmekçi, s. 316. Tankut Centel, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 143. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 89. Korkusuz/Uğur, s. 200. Kandemir, s. 214.

¹⁶⁸⁶ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 89.

¹⁶⁸⁷ Sözer, Sosyal Sigorta, s. 68. Buna karşılık, ev hizmetlerinde çalışanlar hakkında, 5510 sayılı Kanun ek m. 9 hükmü uygulanmaktadır.

¹⁶⁸⁸ Sözer, Sosyal Sigorta, s. 69.

¹⁶⁸⁹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 195.

Öğretide bir görüş tarafından bu düzenlemenin adil olmadığı, bunun yerine kısmi süreli çalışanların prim ödeme gün sayılarının günlük çalışılan saate bakılmaksızın, ücret alınan her günün prim ödeme gün sayısından sayılması ve prime esas kazançların alt ve üst sınırının da asgari ücrette olduğu gibi, günlük değil saatlik çalışma esas alınarak belirlenmesi gerektiği haklı olarak ifade edilmektedir¹⁶⁹⁰. Zira bu düzenleme kısmi süreli çalışanların sosyal sigorta yardımlarına hak kazanmak için gerekli prim ödeme gün sayısı koşulunu sağlamalarını epey zorlaştırmaktadır¹⁶⁹¹. Platform tabanlı çalışmalar ise, bu zorluğu bir adım daha öteye taşımaktadır. Zira 4/I(a)'lı olsalar bile platform üzerinden çok kısa süreli, düzensiz ve aralıklı işler gören bu kişilerin uzun vadeli sigorta kollarından yararlanma koşullarını sağlamaları neredeyse imkânsızdır¹⁶⁹².

Öte yandan, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan kişilere eksik kalan prim ödeme gün sayılarını isteğe bağlı sigortalılık veya hizmet borçlanması yoluyla tamamlama imkânı tanınmaktadır. Platform üzerinden aralıklı ve kısmi süreli çalışan platform işçileri de bu imkândan yararlanarak, eksik kalan prim ödeme gün sayılarını isteğe bağlı sigorta primlerini ödeyerek tamamlayabileceklerdir¹⁶⁹³. Bu kapsamda ödenmesi gereken prim, sigortalının belirlediği prime esas kazanç üzerinden %20 oranında uzun

¹⁶⁹⁰ Mehmet Halis Karaman, “Kısmi Süreli İş Sözleşmesine Göre Çalışan İşçilerin 5510 Sayılı Kanun Kapsamında Sigortalılığı”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C. 19, S.1 , 2013, s. 230. Çağlar Sislituna Ayakçıoğlu, **Kısmi Süreli Çalışma ve Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenlik Sorunları**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s. 118. Buna karşılık, SSİY m. 101/II'de “*Kısmi süreli çalışma, işveren ile sigortalının yazılı olarak yapılan iş sözleşmesinin niteliğine bağlı, aylık ücret karşılığı çalışma biçiminde imzalanmışsa, sigortalı haftalık çalışma süresine bakılmaksızın tam ay olarak bildirilir*” düzenlemesine yer verilmiştir. Ne var ki, bu hüküm 17.4.2012 tarih ve 28267 sayılı RG'de yayınlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğin 14. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır. Düzenleme her ne kadar yürürlükten kaldırılmış olsa da öğretide, 5510 sayılı Kanun m. 80/I(h) hükmünün sadece ücretin saatlik olarak belirlenmesi durumunda uygulanacağı, kısmi süreli çalışanın aylık ücretle çalışması durumunda bildirimin otuz gün üzerinden yapılacağı ifade edilmektedir. Nurşen Caniklioğlu, “Atipik İstahdam Biçimi İle Çalışanların -Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların - Sosyal Güvenliği”, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 15, S. 1, Ocak 2016, s. 67. Murat Özdamar/Erden Çakar, “Son Düzenlemeler Işığında Part-Time (Kısmi Zamanlı) Çalışanların Sosyal Güvenliği”, **Mali Çözüm Dergisi**, S. 123, Mayıs-Haziran 2014, s. 50.

¹⁶⁹¹ Özdamar/Çakar, s. 50. Sislituna Ayakçıoğlu, s. 118.

¹⁶⁹² Erdut, s. 52. Aloisi, Platform Work, s. 17.

¹⁶⁹³ İsteğe bağlı sigortalı olmak için Türkiye'de ikamet etme (veya Türkiye'de ikamet etmekte iken sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerdeki Türk vatandaşlarından olma), Bu Kanuna tâbi zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmama (veya sigortalı olarak çalışmakla birlikte ay içinde 30 günden az çalışma ya da tam gün çalışmama), kendi sigortalılığı nedeniyle aylık bağlanmamış olma, 18 yaşını doldurmuş bulunma ve isteğe bağlı sigorta talep dilekçesiyle Kuruma başvuruda bulunmak, şartları aranmaktadır (m. 50/II). Buna göre, her ne kadar isteğe bağlı sigortalı olmak için kural olarak zorunlu sigortalı olmamak koşulu aransa da kısmi süreli çalışmalarından dolayı zorunlu sigortalı olan kişilere de isteğe bağlı sigortalı olma hakkı tanınmıştır. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 194. Centel, s. 105.

vadeli sigorta kolları primi ile %12 oranında GSS primidir. Platform işçileri tarafından isteğe bağlı sigortalılık kapsamında primi ödenen süreler zorunlu sigortalılığa ilişkin prim ödeme gün sayısına otuz günü geçmemek üzere eklenecek ve eklenen bu süreler, 4/I(a) bendi kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilecektir (m. 51/III).

Bunun gibi, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların kısmi süreli çalıştıkları aylara ait eksik kalan sürelerinin hizmet borçlanmasına konu olabileceği kabul edildiğinden, platform işçilerinin eksik kalan süreleri hizmet borçlanmasına da konu olabilecektir (m. 41/I(i)). İsteğe bağlı sigortalılık ileriye doğru etki ettiği ve geçmiş süreler için isteğe bağlı sigortalı olmak mümkün olmadığından, çalıştığı sırada isteğe bağlı sigortalı olmayan platform işçileri bu sayede kısmi süreli çalıştıkları süreleri sonradan hizmet borçlanması yoluyla tamamlayabileceklerdir. Bu kapsamda borçlanabilecek süreler, 5510 sayılı Kanun m. 41'in yürürlüğe girdiği 25.02.2011 tarihinden sonraki sürelerdir. Böylece, uzun vadeli sigorta kollarından yararlanmak için aranan şartları tamamlayabileceği düşüncesiyle daha evvel isteğe bağlı sigortalı olmayan kişilere ikinci bir imkân tanınmış olmaktadır¹⁶⁹⁴. Borçlanma imkânından, sigortalıların yanında hak sahipleri de yararlanabilmektedir. Bu itibarla, kısmi süreli çalışan platform işçilerinin hak sahipleri de bu haktan yararlanabileceklerdir. Bu halde, borçlanma süresine esas olan güçlük kazanç platform işçisi tarafından belirlenecek ve eksik kalan günler için seçilen prime esas kazancın % 32'si (genel sağlık sigortası primi ödenmişse %20'si) oranında prim ödenecek ve bu primler, 4/I(a) bendi kapsamında sigortalılık süresi olarak değerlendirilecektir. Ne var ki, kazandıkları ücretin oldukça düşük olduğu dikkate alındığında, çoğu platform işçisi bu imkândan yararlanamayacaktır. Bu nedenle çalışmamızın devamında eksik kalan günlere ilişkin primlerin en azından bir kısmının devlet tarafından sübvansede edilmesi yönündeki önerilerimize yer verilecektir.

9.1.2.2. Görülen İşin Ev Hizmeti Olması Bakımından

Ev hizmetleri, aile bireylerinin özel zamanlarını geçirdikleri, özel hayatın gizliliği ve konut dokunulmazlığından faydalanılan bir yerde ifa edilmeleri, daha sıkı bir güven ilişkisi gerektirmeleri ve aile ekonomisinin sınırlarına bağlı olmaları

¹⁶⁹⁴ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 580. Centel, s. 127.

nedeniyle kendine özgü kurallara bağlanmaktadır¹⁶⁹⁵. Bunlara, ev hizmetlerini İŞK dışında bırakan m. 4, bu tür hizmetlerden elde edilen gelirleri gelir vergisinden istisna tutan GVK m. 21/I-6, ilişkinin devamı süresince zamanaşımının işlemeyeceğini düzenleyen TBK m. 153/I-4 hükümleri örnek verilebilir. 5510 sayılı Kanun’da da bu yaklaşıma uygun olarak ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı konusunda farklı birtakım düzenlemeler getirilmiştir. Bu kapsamda m. 6/I(c) hükmünde ev hizmetlerinde çalışanların (Kanunun ek 9 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç) sigortalı sayılmayacakları belirtilerek, ek m. 9’da ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı özel olarak düzenlenmiştir¹⁶⁹⁶. Her ne kadar m. 6/I(c) bendinde istisna tutulanlar dışında ev hizmetlerinde çalışanların sigortalı sayılmayacakları belirtilmiş olsa da ek m. 9’da getirilen düzenleme dikkate alındığında ev hizmetlerinde çalışan herkes sosyal sigorta kapsamına alınmıştır¹⁶⁹⁷. Söz konusu düzenlemeyle, ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalılar hakkında Kanunun 4/I(a) kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümlerinin uygulanacağı, 10 günden az çalışanlar için ise yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödeneceği öngörülmüştür. Bu hükümde açıkça ifade edilmemiş olsa da on günlük çalışmanın aynı işveren yanında geçirilmiş olması gerekmektedir. Zira işverenin sigortalının kaç işveren

¹⁶⁹⁵ Nurşen Caniklioğlu/Ercüment Özkaraca, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C. 2, S. 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, 2016, s. 1133.

¹⁶⁹⁶ 506 sayılı Kanun’un ilk halinde ev hizmetlerinde çalışanlar sigortalı sayılmayanlar arasında yer almaktaydı (m. 3/I(d)). Bu düzenleme 2100 sayılı Kanunla değiştirilerek, ücretle ve sürekli çalışanlar hariç olmak üzere ev hizmetlerinde çalışanların sigortalı sayılmayacakları biçiminde düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanun’un ilk halinde de ev hizmetlerinde süresiz olarak çalışanlar ile ev hizmetlerinde iş sözleşmesi ile sürekli çalışmasına rağmen, haftalık çalışma sürelerinin İŞK’da belirtilen sürelerden az olması nedeniyle aylık kazançları prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olanların sigortalı sayılmayacakları kabul edilmiştir. Bu düzenleme 5754 sayılı Kanun ile değiştirilerek, ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç ev hizmetlerinde çalışanların sigortalı sayılmayacağı yönündeki uygulamaya tekrar dönülmüştür. Bu düzenleme ise, 6552 sayılı Kanun ile değiştirilerek bugünkü halini almıştır. Bu düzenleme öncesinde ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı konusunda bkz. Uzun, s. 77-81. Caniklioğlu/Özkaraca, *Ev Hizmetlerinde Çalışanlar*, s. 1130-1131.

¹⁶⁹⁷ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 116. Sözer, *Sosyal Sigorta*, s. 107. Caniklioğlu/Özkaraca, *Ev Hizmetlerinde Çalışanlar*, s. 1136. 5510 sayılı Kanun m. 6/I(c) hükmünün yanıltıcı ve isabetsiz olduğu görüşünde bkz. Centel, s. 160. Kanun koyucu abesle iştigal etmeyeceğinden, bu hükümde kastedilen kapsam dışındaki kişilerin, ücret karşılığı olmaksızın, aynı evde oturan 3. derece dahil hısımlar tarafından ev hizmeti işi yapanlar olduğu görüşünde bkz. F. Burcu Savaş Kutsal, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 15, S. 1, 2016, s. 661. Arzu Arslan Ertürk, “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek 9uncu Maddesi Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 12, S. 46, 2015, s. 94-95.

yanında çalıştığını bilmesi mümkün olmadığı gibi aksi halde işverenin yükümlülüğü ve ödemesi gereken primler kendisinin kurduğu ilişkiye göre değil de sigortalının kurduğu ilişkilere göre belirlenecektir ki, böyle bir sonucun isabetli olduğunu söylemek mümkün değildir¹⁶⁹⁸.

Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığına ilişkin esaslar, 5510 sayılı Kanun'un Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ'de düzenlenmiştir. Tebliğ uyarınca ev, aralarında aile bağı olup olmadığına bakılmaksızın bireylerin içinde yaşadığı yapı ile bu yapının garaj, depo, bahçe ve benzeri bölüm ve eklentilerini ifade ederken; ev hizmeti, ev içerisinde yaşayan aile bireyleri tarafından yapılabilecek temizlik, yemek yapma, çamaşır, ütü, alışveriş, bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin aile bireyleri dışındaki kişiler tarafından yapılması anlamına gelmektedir¹⁶⁹⁹.

Ek m. 9'un uygulama alanı evinde sigortalı çalıştıran gerçek kişilerle sınırlıdır¹⁷⁰⁰. Zira düzenlemede açıkça “*ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan*” kişilerden söz edilmektedir. Nitekim Tebliğ'in 2. maddesinde de Kanunun ek 9 uncu maddesinden evinde sigortalı çalıştıran gerçek kişilerin yararlanacağı, tüzel kişilik adına bu madde kapsamında sigortalı çalıştırılması taleplerinin kabul edilmeyeceği ifade edilmiştir. Bunun yanında Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü Hizmet Akdiyle Çalışanlar Daire Başkanlığı tarafından hazırlanan “*Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı*” konulu Genel Yazıda da ev hizmetleri kapsamında sayılan işlerin ticari kazanç sağlanması amacıyla yapılması kapsam dışı bırakılmıştır. Bu bağlamda, kurduğu adi şirketle yanında çalışanlara temizlik işi yaptıran kişiler ek m. 9'un kapsamı dışında kalmaktadır¹⁷⁰¹. Bu itibarla, ticari bir amaç elde etmek amacıyla kurulan ve kullanıcılarına ev hizmeti sunan, (tüzel kişi veya gerçek kişi işverenler tarafından işletilen) platformlar, 5510 sayılı Kanun ek m. 9'un uygulama alanına girmeyecek, bu

¹⁶⁹⁸ Caniklioğlu/Özkaraca, Ev Hizmetlerinde Çalışanlar, s. 1137.

¹⁶⁹⁹ Öte yandan bireysel iş hukukuna ilişkin uyuşmazlıklarda Yargıtay tarafından ev hizmetlerinin farklı biçimde değerlendirildiği ve yalnızca evin gündelik işlerinin ev hizmetlerinden sayıldığı görülmektedir. Bu konuda bkz. 2. Bölüm, 4.1.

¹⁷⁰⁰ Savaş Kutsal, Ev Hizmetleri, s. 659. A. Eda Manav, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S. 120, 2015, s. 517. Uzun, s. 211.

¹⁷⁰¹ Savaş Kutsal, Ev Hizmetleri, s. 659. Aynı yönde bkz. Caniklioğlu/Özkaraca, Ev Hizmetlerinde Çalışanlar, s. 1139, dn. 37.

tür platformlar üzerinden çalışan kişiler işçi olarak kabul edilmeleri durumunda genel düzenleme uyarınca 4/I(a) kapsamında sigortalı sayılacaklardır.

9.2. Platform Çalışanlarının İşçi Sayılmalarının Platformlar Bakımından Hukuki Sonuçları

Sosyal sigortalar hukukunun temel ilkelerinden olan zorunluluk ilkesi uyarınca, sosyal sigortalar alanında sigortalılığın kurulması, özel sigortalardan farklı olarak tarafların iradesine bağlı değildir¹⁷⁰². Temelini Bismarck modelinde bulan bu ilke, sosyal güvenliğin bizatihi kendisinin zorunlu bir ihtiyaç olmasından ve isteğe bağlılık esasına göre işleyen sistemlerin bu ihtiyacı gidermekte yetersiz kalmasından kaynaklanmakta, bu yönüyle sosyal devlet ilkesinin bir sac ayağını oluşturmaktadır¹⁷⁰³. Bu ilke uyarınca işçinin işverenden sosyal sigortalar mevzuatı çerçevesinde herhangi bir hak talep etmeyeceğine ilişkin anlaşmalar geçersiz sayılmakta ve sigortalılığın m. 7/I(a) uyarınca sigortalının fiilen çalışmaya başladığı tarihte başladığı kabul edilmektedir. Buna göre, her ne kadar m. 8/I’de sigortalıların işveren tarafından kural olarak sigortalılık başlangıç tarihinden önce sigortalı işe giriş bildirgesiyle Kuruma bildirilmesi gerekse de söz konusu bildirim, kurucu değil, açıklayıcı nitelik taşımaktadır¹⁷⁰⁴.

Bu ilkeye aykırı hareket etmenin ise, işverenler bakımından önemli hukuki sonuçları bulunmaktadır. Bu doğrultuda platform çalışmalarında kayıt dışı çalışmaya

¹⁷⁰² Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 154. Tuncay/Ekmekçi, s. 160. Sümer, Sosyal Güvenlik, s. 37. Centel, s. 99. Şakar, s. 200. Savaş Kutsal, Temel İlkeler, s. 37. HGK, T. 09.05.2018, E. 2016/21-439, K. 2018/1041. Y10HD, T. 08.05.2018, E. 2018/697 K. 2018/4448. Y21HD, T. 26.04.2018, E. 2016/19917, K. 2018/4386 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası). Bu husus 5510 sayılı Kanun m. 92/I’de, “Kısa ve uzun vadeli sigorta kapsamındaki kişilerin sigortalı ve genel sağlık sigortalısı olması, genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin ise genel sağlık sigortalısı olması zorunludur. Bu Kanunda yer alan sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir” biçiminde düzenlenmiştir.

¹⁷⁰³ Kadir Arıcı, “Sosyal Sigortalar Sisteminin Karadeliği: Sigortalı Sayılmayanlar Düzenlemesi”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, C. 1, S.1, 2011, s. 58. Savaş Kutsal, Temel İlkeler, s. 38.

¹⁷⁰⁴ Tuncay/Ekmekçi, s. 161. Özkaraca/Caniklioglu, s. 657. Sözer, Sosyal Sigorta s. 55. Savaş Kutsal, Temel İlkeler, s. 41. 5510 sayılı Kanun m. 8/I uyarınca işverenler 4/I(a)’lı sigortalıları fiilen çalışmaya başlamadan önce işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdür. Ancak işveren tarafından sigortalı işe giriş bildirgesinin “a) inşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde işe başlatılacak sigortalılar için, en geç çalışmaya başlatıldıkları gün, b) Yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçlarına sefer esnasında alınarak çalıştırılanlar ile Kuruma ilk defa işyeri bildirgesi verilecek işyerlerinde; ilk defa sigortalı çalıştırmaya başlanılan tarihten itibaren bir ay içinde çalışmaya başlayan sigortalılar için, çalışmaya başlandıkları tarihten itibaren en geç söz konusu aylık sürenin dolduğu tarihe kadar, c) Kamu idarelerince istihdam edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre işsizlik sigortasına tabi olmayan sözleşmeli personel ile kamu idarelerince yurt dışı görevde çalışmak üzere işe alınanların, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren bir ay içinde” Kuruma verilmesi halinde, sigortalılık başlangıcından önce bildirilmiş sayılmaktadır. .

sıklıkla rastlanması, söz konusu kişilerin idari tespit veya hizmet tespit davası sonucunda 4/I(a)'lı olarak kabul edilmeleri halinde bunun platformlar bakımından ne gibi hukuki sonuçları olacağının incelenmesini gerekli kılmaktadır.

9.2.1. Sigortalılığın İdari Tespiti ve Hizmet Tespit Davası

Sosyal güvenlik hukukunda zorunluluk ilkesinin işverenlere yüklediği en önemli yükümlülüklerin başında işyerini ve sigortalıyı bildirmek, muhtasar ve prim hizmet beyannamelerini vermek ve primleri ödemek gelmektedir. Bu sayede Kurumun çalışandan haberdar olması sağlanmakta ve kendisine yüklenen yükümlülükleri yerine getirmesi mümkün olmaktadır¹⁷⁰⁵. Platform çalışanlarının hukuki statülerinin ise genellikle açtıkları alacak davalarında tartışma konusu olduğu görülmekte, ancak bir kişinin işçilik alacakları için dava açması her zaman Kurumun bu durumdan haberdar olduğu anlamına gelmemektedir. Öte yandan, Kurum kayıt dışı çalışmadan farklı şekillerde haberdar olabilmektedir. Bunlardan ilki, iş ilişkisi halen devam ediyor ise bunun idari bir denetimle tespiti. Bu halde, Kuruma verilmesi gereken belgeler (işe giriş bildirgesi ile muhtasar ve prim hizmet beyannamesi) öncelikle işverenden istenmekte ve süresinde verilmediği takdirde Kurum tarafından re'sen düzenlenerek prim borcu işverenden tahsil edilmektedir¹⁷⁰⁶. Buna karşılık, iş ilişkisi sona ermişse artık sigortalılığın yargısal tespiti söz konusu olmakta ve açılan davada taraflar arasındaki hukuki ilişki nitelendirilerek, hizmet tespiti yapılmaktadır.

9.2.1.1. Sigortalılığın İdari Tespiti

Sigortalılık ilişkisi eylemli olarak çalışmayla başladığından kayıt dışı çalışma, bu ilişki devam ederken Kurumun denetim elemanları marifetiyle yapacağı bir denetim sonucunda tespit edilebilmektedir¹⁷⁰⁷. Bunun yanında kimi hallerde bankalar veya diğer kamu kurum kuruluşları da kendi denetimlerinde düzenledikleri belgeleri 5510 sayılı Kanun m. 100 uyarınca Kuruma gönderebilmekte ve düzenli ücret ödemesi gibi birtakım olgulardan kayıt dışı çalışmayı tespit edilebilmektedir¹⁷⁰⁸. Sigortalılığın idari tespiti olarak adlandırılan bu süreç, 5510 sayılı Kanun m. 86/VII'de "*Kurumun*

¹⁷⁰⁵ Savaş Kutsal, Temel İlkeler, s. 41-42.

¹⁷⁰⁶ Tuncay/Ekmekçi, s. 261. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 167.

¹⁷⁰⁷ Tuncay/Ekmekçi, s. 261. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 292. Uygulamada, denetim elemanlarının işyerine bizzat gelerek kayıt dışı çalışmayı saptamaları "*fiili tespit*" olarak adlandırılmaktadır. Denetim elemanlarının zorunlu defterleri ücret ödeme makbuzu vs. belgelerden yola çıkarak kayıt dışı çalışmayı saptamaları ise "*kayden tespit*" olarak ifade edilmektedir. Sözer, Sosyal Sigorta, s. 167.

¹⁷⁰⁸ Sözer, Sosyal Sigorta, s. 167.

denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca, fiilen yapılan denetimler sonucunda veya işyeri kayıtlarından yapılan tespitlerden ya da kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatı gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde veya kamu kurum ve kuruluşları ile bankalar tarafından düzenlenen belge veya alınan bilgilerden çalıştığı anlaşılan sigortalılara ait olup, bu Kanun uyarınca Kuruma verilmesi gereken belgelerin yapılan tebligata rağmen bir ay içinde verilmemesi veya noksan verilmesi halinde, bu belgeler Kurumca re'sen düzenlenir ve muhteviyatı sigorta primleri Kurumca tespit edilerek işverene tebliğ edilir” biçiminde düzenlenmektedir.

Buna göre, Kurum yapılan bir denetim veya ilgili kurum ve kuruluşlardan edineceği bir bilgi sonucunda sigortalılık ilişkisinin var olduğu sonucuna ulaşırsa, işverene bir tebligat göndererek, bir ay içinde eksik belgelerin verilmesini talep etmekte ve bu belgeler bir ay içinde işverence verilmediği takdirde Kurum tarafından re'sen düzenlenerek tahakkuk ettirilen prim borcuyla birlikte işverene tebliğ edilmektedir¹⁷⁰⁹. Bu durumda, işveren kendisine tebliğ edilen prim borcuna karşı tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde Prim Tahakkuk İtiraz Komisyonu'na itiraz edebilmekte ve bu itiraz takibi durdurmaktadır. Söz konusu itiraz, Komisyon tarafından en geç 30 gün içinde karara bağlanmakta ve itirazın reddi halinde, işveren tarafından karara karşı tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde yetkili iş mahkemesinde dava açabilmektedir. Bununla birlikte, yetkili mahkemeye başvurulması, prim borcunun takip ve tahsilini durdurmamaktadır. Bunun gibi, mahkemenin Kurum lehine karar vermesi halinde, primler gecikme cezası ve gecikme zammıyla birlikte tahsil edilmektedir. Bu itibarla, kayıt dışı işçi çalıştıran platformlar bakımından da bu süreç işletilebilecek ve sigortalılığın tespiti idari yolla sağlanabilecektir.

Ne var ki, 5510 sayılı Kanun m. 86/VIII hükmünde idari tespite ilişkin bir sınır getirilmiştir. Buna göre, kayıt dışı çalışmanın tespitinde “*sigortalıların geriye yönelik hizmetlerinin veya prime esas kazançlarının, en fazla tespitin yapıldığı tarihten geriye yönelik bir yıllık süreye ilişkin kısmı*” dikkate alınabilmektedir. Öte yandan bu sınır SSİY ile bir nebze genişletilerek, m. 26/II uyarınca bir yıllık süreyi aşan sigortalılığın her zaman düzenlenebilir nitelikte olmayan kanunen geçerli kayıt ve belgeler ile

¹⁷⁰⁹ Sözer, Sosyal Sigorta, s. 168. Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 281.

kanıtlanmak şartıyla dikkate alınabileceği kabul edilmiştir¹⁷¹⁰. Uygulamada da bu süreye fiili tespitlerde uyulmakta, ancak kayden tespitlerde söz konusu sınır göz ardı edilmektedir¹⁷¹¹. Öte yandan söz konusu Yönetmelikte her zaman düzenlenebilir nitelikte olmayan belgelerin ne olduğu konusunda bir açıklık getirilmemektedir. Bununla birlikte, SGK'nın 2020/20 sayılı İşveren İşlemleri Genelgesi'nde sigortalının eksik gün bildiriminde dikkate alınacak olan belgeler sayıldıktan sonra, bunlardan hangilerinin her zaman düzenlenebilir nitelikte olduğu açıklanmakta ve anılan düzenlemede sigortalının imzasını taşıyan puantaj kayıtlarının her zaman düzenlenebilir nitelikte belge olmadıkları ifade edilmektedir¹⁷¹². Bu noktada platform işçisinin platform üzerinden ne kadar süre çalıştığını gösteren log kayıtlarının her zaman düzenlenebilir nitelikte olmayan kanunen geçerli kayıtlar olarak kabul edilmesinin mümkün olup olmadığı sorusu akla gelmektedir. Kanımızca bu kayıtlar, sonradan işveren veya üçüncü kişiler değiştirilemez ve reddedilemez nitelikte olmaları koşuluyla sigortalılık tespitine esas alınabilmelidir. Olması gereken hukuk açısından ise, Kanunda öngörülen ve zorunluluk ilkesi ile bağdaşmayan bu süre sınırının kaldırılması gereklidir. Nitekim öğretide de bu düzenlemenin sosyal güvenlik hakkını ihlal ettiği ve bu durumda işverenlere m. 86/II'de belge saklamak için getirilen uzun sürelerin hiçbir anlamının kalmadığı haklı olarak ifade edilmektedir¹⁷¹³.

9.2.1.2. Hizmet Tespit Davası

Hukukumuzda, kayıt dışı çalışmanın önüne geçebilmek için getirilen hukuki çarelerden biri hizmet tespit davalarıdır. Bu dava sayesinde, iş ilişkisinin sona ermesinden sonra kayıt dışı çalışan bir sigortalının tespiti mümkün olabilmektedir. Hukuki niteliği itibarıyla bir olumlu tespit davası olan hizmet tespit davası 5510 sayılı Kanun m. 86/IX hükmünde “*Aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim*

¹⁷¹⁰ Düzenlemenin isabetli olduğu, fakat Yönetmelik ile getirilmesinin eleştiriye açık olduğu görüşünde bkz. Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 293.

¹⁷¹¹ Sözer, Sosyal Sigorta, s. 169.

¹⁷¹² Her zaman düzenlenebilir nitelikte kabul edilen belgeler, a) Kurumca elektronik ortamda alınabilenler hariç Kurumca yetkilendirilmiş sağlık hizmeti sunucularından veya işyeri hekimlerinden alınmış istirahatli olduğunu gösteren rapor, c) Sigortalıya tebliğ edilen disiplin cezası uygulamasına ilişkin belge, ç) Gözaltına alınma ile tutukluluk hâline ilişkin belgeler, f) Grev, lokavt, genel hayatı etkileyen olaylar, doğal afetler nedeniyle işyerinde faaliyetin durdurulduğunu veya işe ara verildiğini gösteren ilgili resmî makamlardan alınan yazı örneği, h) Kısa çalışma ödeneği alındığına dair ilgili resmî makamlardan alınan belge, ı) 5434 sayılı Kanunun Ek 76 ve Geçici 192 nci maddesine tabi olduğunu gösterir belge, i) Yarım çalışma ödeneği alındığına dair ilgili resmî makamlardan alınan belge, j) İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı İSG-KATİP üzerinden alınan sözleşmelerdir.

¹⁷¹³ Sözer, Sosyal Sigorta, s. 168. Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 292.

hizmet beyannamesi işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde iş mahkemesine başvurarak, alacakları ilâm ile ispatlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamaları ile prim ödeme gün sayıları dikkate alınır” biçiminde düzenlenmiştir¹⁷¹⁴. Bu davanın açılabilmesi için çalışanın 4/I(a) kapsamında sigortalı olarak çalışmış, sigortalının tespiti için gerekli bilgi ve belgelerin işveren tarafından Kuruma hiç verilmemiş ve sigortalının söz konusu çalışmasının Kurum tarafından yapılan denetimlerde daha önce tespit edilmemiş olması aranmaktadır¹⁷¹⁵. Bu itibarla, kayıt dışı çalışan ve işçi olduğunu düşünen platform çalışanlarının sigortalılıklarının tespitini platforma karşı açacakları bir hizmet tespit davasıyla isteyebilmeleri mümkündür.

Hizmet tespit davası hizmetin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içinde açılabilir¹⁷¹⁶. Bu süre öğretide ileri sürülen baskın görüşe ve Yargıtay’a göre hak düşürücü süre¹⁷¹⁷, diğer bir görüşe göre ise zamanaşımı süresidir¹⁷¹⁸. Bu dava, Yüksek Mahkemenin son içtihatları uyarınca sigortalının ölümü halinde hak sahipleri tarafından, hizmetin geçtiği yılın sonundan itibaren beş yıl içinde açılabilir¹⁷¹⁹. Bununla birlikte öğreti ve yargı tarafından kabul edilen uygulamaya göre, sigortalı adına Kuruma daha önce bildirim yapılmışsa, diğer bir ifadeyle Kurum sigortalı

¹⁷¹⁴ Tuncay/Ekmekçi, s. 286. Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 293. Sümer, Sosyal Güvenlik, s. 98.

¹⁷¹⁵ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 293.

¹⁷¹⁶ Öğretide bir görüş tarafından, hizmet tespit davası açmanın beş yıl ile sınırlandırılmış olmasının bildirim ilkesinin ön plana çıkarıldığı anlamına geldiği ve zorunluluk ilkesiyle çeliştiği ifade edilmektedir. Sözer, Sosyal Sigorta, s. 55. Diğer bir görüş ise, ispat, uygulanabilirlik gibi hususların süre sınırlamasını gerekli kıldığı, herhangi bir süre sınırı olmaması halinde işverenlerin sürekli dava tehdidi altında kalacakları ve sosyal sigortalar hukukunda kişisel sorumluluk ilkesi gereği sigortalılara da birtakım görevler düştüğünün gözden kaçırılmaması gerektiği yönündedir. Savaş Kutsal, Temel İlkeler, s. 45. Bu düzenlemenin Anayasa’ya aykırılığı iddia edilmişse de AYM “*Bu davalar için öngörülen 5 yıllık hak düşürücü sürenin, sistemin süreklilik arz edecek şekilde veya makul olmayacak ölçüde uzun bir süre dava tehdidi altında tutulmasını önlemek suretiyle sosyal güvenlik sisteminin istikrarının sağlanması amacıyla getirildiği anlaşıldığından*” AY’a aykırı olmadığına karar vermiştir. AYM, T. 26.01.2011, E. 2008/109, K. 2011/25.

¹⁷¹⁷ Tuncay/Ekmekçi, s. 290. Sümer, Sosyal Güvenlik, s.99. Coşkun Saraç, “Sigortalı Hizmetlerinin Hükmen Tespiti”, **Osman Güven Çankaya’ya Armağan**, Kamu-İş, Ankara 2010, s. 466. Şakar, s. 239. Yargıtay da bu süreyi hak düşürücü süre olarak kabul etmektedir. Y10HD, T. 01.12.2021, E. 2021/6900, K. 2021/15143. Y10HD, T. 01.12.2021, E. 2021/4654, K. 2021/15184 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹⁷¹⁸ Kenan Tunçomağ, **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**, B. 5, İstanbul 1990, s. 193. Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 297. Barış Duman, **506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Hizmetlerin Tespiti**, Ankara 2001, s. 59.

¹⁷¹⁹ HGK, T. 04.02.2020, E. 2018/10-171, K. 2020/75. (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası)

çalışma olgusundan daha evvel haberdar olmuşsa hak düşürücü süre uygulanmamaktadır¹⁷²⁰.

Hizmet tespit davasıyla işçilik alacakları için açılan davaları birbirinden ayırmak gerekmektedir. Yargıtay tarafından da öteden beri benimsendiği üzere, işçilik alacakları davasında verilen ilam hizmet tespit davasında bağlayıcı kabul edilmemektedir¹⁷²¹. Zira işçilik alacağı davasında tarafların getirdiği delil dışında delil toplanması olanaklı olmadığı halde, hizmet tespit davalarında re'sen araştırma ilkesinin uygulanması¹⁷²², bu davanın ne işverenin kabulü ne de sigortalının feragati ile sona erdirilebilmesi¹⁷²³ ve alacak davasında Kurumun davalı sıfatı bulunmadığı halde hizmet tespit davasına ise fer'i mühadil olarak katılması, bu davaların birbirinden ayrı görülmesini gerekli kılmaktadır¹⁷²⁴. Tüm bu nedenlerle alacak davasında verilen ilamın, hizmet tespit davasında kesin hüküm teşkil etmediği, ancak güçlü delil niteliği taşıdığı kabul edilmektedir¹⁷²⁵.

Hizmet tespit davalarında hukuki sorun, genellikle bu ilişkinin hukuki niteliğinden ziyade gerçekten böyle bir çalışmanın var olup olmadığı noktasında toplanmaktadır. Bu itibarla, bağımlılık ilişkisinden ziyade, çalışanın gerçekten iddia ettiği işyerinde çalışıp çalışmadığı incelenmektedir. Platform tabanlı çalışma ilişkileri bakımından değerlendirildiğinde, bu çalışmanın dijital ortamda kayıt altına alınması, yazışmaların internet üzerinden yapılması ve işin internet üzerinden teslim edilmesi nedeniyle log kayıtlarından hareketle fiili çalışmanın varlığını ispat etmek nispeten

¹⁷²⁰ Tuncay/Ekmekçi, s. 296. Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 300. Korkusuz/Uğur, s. 191. HGK, T. 18.04.2019, E. 2015/10-3515, K. 2019/481. Y10HD, T. 18.09.2019, E. 2018/4701, K. 2019/6212. Y21HD, 3.10.2019, E. 2018/7102, K. 2019/5779 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹⁷²¹ Y21HD, T. 14.02.2012, E. 2011/10205, K. 2012/1579, Legal İHSGHD, C. 9, S. 34, s. 371. Y21HD, T. 15.02.2012, E. 2010/9821, K. 2012/1730, Y21HD, T. 23.02.2016, E. 2015/7971, K. 2016/2609. HGK, T. 21.02.2019, E. 2015/21-2169, K. 2019/197 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası). Bununla birlikte, işçi alacağı davası ile birlikte hizmet tespit davası da açılmışsa, alacak davası bakımından kural olarak diğer davanın sonucunun beklenmesi gerektiği, zira bunların bağlantılı davalar olduğu kabul edilmektedir. AYM de davacı işçinin alacak davasının lehine, fakat hizmet tespit davasının aleyhine sonuçlandığı bir uyuşmazlıkta delil değerlendirmesinin mahkemelerin takdirinde olduğuna, bununla birlikte bağlantılı iki uyuşmazlıkta farklı karar verilmesi halinde bu kararın gerekçelendirilmesi gerektiğine karar vermiştir. Bu doğrultuda hizmet tespiti talebini reddeden mahkemenin, alacak davasına bakan mahkemeden farklı sonuca varmasını yeterli derecede gerekçelendirmemesinin AY m. 36'da yer adil yargılanma hakkı kapsamındaki gerekçeli karar hakkını ihlal ettiği kabul edilmiştir. AYM, T. 20.10.2021, Başvuru No: 2017/23739.

¹⁷²² Tuncay/Ekmekçi, s. 296. Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 306.

¹⁷²³ Ancak, HMK m. 150 uyarınca hizmet tespit davalarında dosyanın işlemiden kaldırılması söz konusu olabilmektedir. Tuncay/Ekmekçi, s. 297-298. Sözer, Sosyal sigorta, s. 473. Korkusuz/Uğur, s. 192. Y10HD, T. 25.01.2011, E. 2010/17136, K. 2011/818 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹⁷²⁴ Tuncay/Ekmekçi, s. 292. Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 304.

¹⁷²⁵ Y21HD, T. 22.03.2018, E. 2016/19742 K. 2018/2740 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

kolaydır. Fiili çalışma ilişkisi her türlü delille ispat edilebileceğinden, dijital ortamdaki bu kayıtların çalışma olgusunu gösteren deliller olarak değerlendirilmeleri gerekmektedir.

9.2.2. İdari Para Cezaları

İş ilişkisinin Kurum tarafından yapılan denetimler veya hizmet tespit davası sonucunda tespit edilmiş olmasının işveren bakımından hukuki sonuçlarının başında, kayıt dışı sigortalı çalıştırmak nedeniyle işveren hakkında uygulanan idari para cezaları gelmektedir. Kayıt dışı sigortalı çalıştırılması halinde işveren hakkında ilk olarak işe giriş bildirgesinin süresinde verilmemesi nedeniyle idari para cezası verilmektedir (m. 102/I-a). Bu cezanın verilebilmesi için işverenin süresinde işe giriş bildirgesi vermemekte kusurlu olması aranmakta, ancak kusur kavramı kast yanında ihmali de içerdiğinden, süresinde bildirmemenin ihmali bir davranışla gerçekleşmesi durumunda da işveren idari para cezası ödemekle yükümlü tutulmaktadır¹⁷²⁶. İdari para cezası, işe giriş bildirgesinin süresi içinde verilmemesi dışında, bildirimin belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapılmaması ile Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda gönderilmesi zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda gönderilmemesi halinde de uygulanmaktadır¹⁷²⁷.

Buna göre, işe giriş bildirgesini süresinde veya belirlenen şekle ve usule uygun olarak vermeyen ya da istenen ortamda göndermeyen işveren hakkında, her bir sigortalı için aylık asgari ücret tutarında idari para cezası verilmektedir. Ceza miktarı belirlenirken, aykırılığın olduğu tarihteki asgari ücret miktarı dikkate alınmaktadır (m. 102/III). Bu tarih, her bir sigortalı için işe giriş bildirgesi verilmesi gereken son gün olmaktadır¹⁷²⁸. Ancak, Kanunda, iki halde bu cezanın arttırılması öngörülmüştür. İlk olarak, Kurum sigortalıdan mahkeme kararı, denetim veya diğer kamu idareleri, bankalar veya kamu kurum ve kuruluşlarından alınan bilgi ve belgeler sonucu haberdar olmuşsa, idari para cezası sigortalı başına iki aylık asgari ücret tutarında uygulanmaktadır. İkinci olarak, işveren aynı işyerinde bir yıl içinde ikinci defa Kurum tespiti üzerine belge vermek zorunda kalmışsa, her bir sigortalı için beş aylık asgari ücret tutarında idari para cezası verilmektedir. Platformlar da kayıt dışı sigortalı çalıştırmaları halinde bu cezaları ödemek durumunda kalabileceklerdir. Üstelik,

¹⁷²⁶ Sözer, Sosyal Sigorta, s. 129.

¹⁷²⁷ Sözer, Sosyal Sigorta, s. 131.

¹⁷²⁸ Centel, s. 119.

platformlar tarafından çalıştırılan çok sayıda kişi olduğu dikkate alındığında, bu kişilerin işçi sayımları durumunda platformların ödemekle yükümlü olacakları idari para cezası her bir sigortalı için beş aylık asgari ücret tutarında olacaktır.

Bunun gibi, muhtasar ve prim hizmet beyannamesi verilmemesi nedeniyle de platformlar hakkında idari para cezası uygulanacaktır (m. 102/I-m). Buna göre, söz konusu beyannameyi vermeyen platformlar hakkında, her bir fiil ve her bir sigortalı için 1/5 ila 2 asgari ücret arasında değişen oranlarda idari para cezası verilecek, bu ceza belgenin hiç verilmemesi dışında, belgede bildirilen kazanç veya prim ödeme gün sayısının gerçeği yansıtmaması halinde de uygulanacaktır¹⁷²⁹. Düzenlemede verilmesi gereken belgenin ek veya asıl olmasına göre idari para cezası farklı miktarlarda belirlenmiştir. Platform çalışanlarının kayıt dışı çalıştırıldığıının tespiti durumunda, Kuruma asıl beyanname verilmemiş olacağından, idari para cezaları da yüksek olacaktır. Ancak, ilgili hükümde idari para cezasının her ay için toplamda asgari ücretin iki katını geçemeyeceği düzenlendiğinden, bu ceza işe giriş bildirgesi verilmemesinin yaptırımından daha düşük kalmaktadır.

9.2.3. Primlerin Gecikme Cezası ve Zammı Eklenerek Tahsili

Platform çalışanlarının iş sözleşmesiyle çalıştıklarının yapılan idari denetimler veya yargı kararıyla tespit edilmiş olması durumunda, idari para cezaları yanında ödenmeyen prim alacakları da m. 88’de belirtilen ödeme süresinin son gününü takip eden günden itibaren gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanarak tahsil edilecektir¹⁷³⁰. Gecikme cezası, prim borçlusunun temerrüdünden başlayarak ilk üç ay için uygulanmakta, bu dönemde gecikme zammı gecikme cezası eklenerek bulunan borç üzerinden hesaplanmaktadır. Üç ay dolduğunda ise yalnızca gecikme zammı uygulanmaya devam etmektedir¹⁷³¹. Bununla birlikte, gecikme zammı için ayrıca

¹⁷²⁹ Sözer, Sosyal Sigorta, s. 140. Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 288.

¹⁷³⁰ 5510 sayılı Kanun m. 89/II uyarınca “Kurumun prim ve diğer alacakları süresi içinde ve tam olarak ödenmezse, ödenmeyen kısmı sürenin bittiği tarihten itibaren ilk üç aylık sürede her bir ay için %3 (% 2) oranında gecikme cezası uygulanarak artırılır. Ayrıca, her ay için bulunan tutarlara ödeme süresinin bittiği tarihten başlamak üzere borç ödeninceye kadar her ay için ayrı ayrı Hazine Müsteşarlığınca açıklanacak bir önceki aya ait Yeni Türk Lirası cinsinden iskontolu ihraç edilen Devlet iç borçlanma senetlerinin aylık ortalama faizi bileşik bazda uygulanarak gecikme zammı hesaplanır. Ancak, ödemenin yapıldığı ay için gecikme zammı günlük hesaplanır. Cumhurbaşkanı, ilk üç ay için uygulanan gecikme cezası oranını iki katına kadar artırmaya veya bu oranı % 1 oranına kadar indirmeye, yeniden kanunî oranına getirmeye ve uygulama tarihini belirlemeye yetkilidir. Dava ve icra takibi açılmış olsa bile, prim ve diğer Kurum alacaklarının ödenmemiş kısmı için gecikme cezası ve gecikme zammı tahsil edilir.”

¹⁷³¹ Sözer, Sosyal Sigorta, s. 149.

temerrüt faizi yürütülmemektedir. Zira gecikme zammı bir tür temerrüt faizi niteliğinde olduğundan, TBK m. 121/III uyarınca ayrıca faiz uygulanması mümkün değildir¹⁷³².

Bu alacaklar için öngörülen zamanaşımı süresi ise, 5510 sayılı Kanun m. 93/II’te belirlenmiştir. Düzenleme uyarınca, Kurumun prim ve diğer alacakları “... *ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden takvim yılı başından başlayarak on yıllık zamanaşımına tâbidir.*” Düzenleme ile, TBK m. 149/I uyarınca zamanaşımının alacağın muaccel olduğu tarihten başlamasına ilişkin genel kuraldan ayrılarak, bu sürenin amme alacaklarında olduğu gibi alacağın vadesinin rastladığı takvim yılını takip eden yıl başından başlayacağı kabul edilmiştir¹⁷³³. Öte yandan, hükümde Kurumun bu alacaklardan haberdar olmaması halinde bu kuraldan ayrılan birtakım istisnai düzenlemelere de yer verilmiştir¹⁷³⁴. Buna göre zamanaşımı süresi “*Kurumun prim ve diğer alacakları; mahkeme kararı sonucunda doğmuş ise mahkeme **kararının kesinleşme tarihinden**, Kurumun denetim ve kontrole görevli memurlarınca yapılan tespitlerden doğmuş ise **rapor tarihinden**, kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatı gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelerden doğmuş ise bu **soruşturma, denetim ve inceleme sonuçlarının Kuruma intikal ettiği tarihten** veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden doğmuş ise **bilgi ve belgenin Kuruma intikal ettiği tarihten itibaren***” başlatılmaktadır. Her ne kadar düzenleme alacağın, mahkeme kararı, denetim ve incelemeler ile ilgili kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden doğmasından söz edilmekte ise de bu durumlar alacağı doğuran olaylar değil, Kurumun alacaktan haberdar olmasını sağlayan olgulardır¹⁷³⁵. Bu itibarla, düzenleme ile alacağın doğduğu tarih değiştirilmemiş, yalnızca zamanaşımı başlangıcı bakımından Kurumun söz konusu alacaktan haberdar olduğu tarih esas alınmıştır. Zamanaşımı süresinin, Kurumun söz konusu alacaktan haberdar olduğu tarihten başlaması ise uygulamada zamanaşımı süresinin on yılın çok daha

¹⁷³² Tuncay/Ekmekçi, s. 242. Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 343.

¹⁷³³ Nurşen Caniklioglu, “5510 sayılı Kanuna Göre Sosyal Güvenlik Kurumunun Prim Alacaklarında Zamanaşımı”, **Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan**, 2014, s. 837.

¹⁷³⁴ Caniklioglu, Zamanaşımı, s. 839.

¹⁷³⁵ Caniklioglu, Zamanaşımı, s. 850. Ercüment Özkara, **Sosyal Sigorta Primlerinde Zamanaşımı**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 93.

üstüne çıkmasına neden olmakta ve bu nedenle öğretide haklı olarak eleştirilmektedir¹⁷³⁶.

9.2.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Halinde Yapılan Yardımların Platforma Rücu

Uygulamada, özellikle esnaf kurye olarak çalışan platform çalışanlarının kendi güvenliklerini ve trafik güvenliğini tehlike düşürecek biçimde araç kullandıkları görülmekte, bu durum söz konusu kişilerin iş kazası geçirme ihtimallerini arttırmaktadır. İş kazası halinde Kurum tarafından sigortalıya genel sağlık sigortası kapsamında sağlık yardımları yapılmakta, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği ödenmekte ve meslekte kazanma gücünü %10 ve daha fazla kaybeden sigortalılara sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır. Bunun gibi çalışanın ölümü halinde hak sahiplerine ölüm geliri ile cenaze ve evlenme ödeneği verilmekte ve sigortalının kanunda aranan şartları taşıması halinde hak sahipleri ölüm aylığından yararlanabilmektedir.

Kurum tarafından sigortalı veya hak sahiplerine bağlanan gelir ve ödenekler ile yapılan masraflar kimi durumlarda işverene rücu edilebilmektedir (5510 sayılı Kanun

¹⁷³⁶ Öğretide *Tuncay ve Ekmekçi*'ye göre, Kanunun zamanaşımının başlangıç tarihine ilişkin bu hükmü son derece isabetlidir. Zira belirtilen alacakların çoğu zaman kaçak sigortalı çalıştırmaktan kaynaklanan alacaklar olduğu ve açılan hizmet tespit davalarında çalışan sürenin geriye doğru herhangi bir sınırlama olmaksızın tamamının tespit edildiği dikkate alındığında, bu sürenin tamamı hizmet süresinden sayılırken, bu sürelerle ilişkin primlerin işverenlerden tahsil edilememesi kabul edilemez. Zira böyle bir sonuç kaçak sigortalı çalıştıran işverenlerin ödüllendirilmesi anlamına gelmektedir. Tuncay/Ekmekçi, s. 260. Zamanaşımının borçlunun sürekli olarak dava tehdidi altında kalmasını önleyerek toplumsal barış ve hukuk güvenliğini sağlamayı amaçladığı dikkate alındığında, bu düzenlemenin söz konusu amacı gerçekleştirmekten uzak olduğu görüşünde bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 358. Kurumun sosyal sigorta prim ve diğer alacaklarının kamu alacağı niteliğinde olduğu, ancak ne olursa olsun her alacağın bir zamanaşımına tabi olduğu ve 5510 sayılı Kanun'un bu konuda Kurumun epey lehine ayrıntılı düzenlemeler getirdiği görüşünde bkz. Mahmut Kabakçı, **Sosyal Sigorta Prim Borçlarından Şahsi Sorumluluk**, Beta, İstanbul 2019, s. 201-203. Zamanaşımı sürenin 10 yıl olarak düzenlenmesinin isabetli olduğu, Kurumun en önemli alacağı olan prim alacağının kısa sürede zamanaşımına uğramaması gerektiği, ancak düzenlemenin mevcut biçimiyle, kötüye kullanılmaya müsait olduğu gibi, hukukumuzda belirli bir süre ile sınırlı olmayan hizmet tespiti davası açma imkânıyla birlikte değerlendirildiğinde hukuki güvenlik ilkesiyle bağdaşmadığı, cezai kanuna giren suçlarda dahi zamanaşımı süresi öngörülmemiş iken düzenlemeyle âdeti zamanaşımı kurumunun ortadan kaldırıldığı görüşünde bkz. Caniklioğlu, Zamanaşımı, s. 836, 840-841. Ercüment Özkaraca, "Sosyal Sigorta Primlerinde Zamanaşımına İlişkin 5510 Sayılı Kanun M.93/2'nin Zaman Bakımından Uygulanması", **Tekstil İşveren Hukuk**, S. 138, 2022, s. 8. Özkaraca, Sosyal Sigorta Primleri, s. 93. Gerçekten düzenleme bu haliyle kötüye kullanılabilir, örneğin bir müfettiş yıllar sonra yapacağı bir teftiş üzerine düzenleyeceği raporla zamanaşımı süresini başlatabilecektir. Bu durumun ise, zamanaşımı kurumunun ruhuna aykırı sonuçlar doğuracağı açıktır. Zira zamanaşımı borçlunun sürekli olarak dava tehdidi altında kalmasını engellemek amacıyla getirilmiş bir hukuki kurumdur. Ne var ki, zamanaşımının başlangıç tarihi olarak Kurumun bu alacağı öğrenme tarihini esas alan bu düzenlemeyle işveren nezdinde önemli bir hukuki belirsizlik yaratılmaktadır.

m. 21 ve 23). Bu noktada işverenlerin kusursuz rücu sorumluluğunu düzenleyen m. 23 özellikle önem taşımaktadır. Zira söz konusu hüküm uyarınca, kayıt dışı çalıştırılan sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı geçirmesi halinde Kurum tarafından sigortalı veya hak sahiplerine bağlanan gelir ve ödenekler, işverene başkaca bir sorumluluk şartı aranmaksızın rücu edilebilmektedir¹⁷³⁷. Hükümde m. 21/I'de yazılı sorumluluk halleri, yani işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi aranmaksızın işverene rücu edileceği düzenlendiğinden, işverenin kazanın meydana gelmesinde kusurlu olup olmaması önem taşımamaktadır. Diğer bir ifadeyle, işverenin sorumluluğu kusursuz sorumluluk olarak kabul edilmektedir¹⁷³⁸. Bununla birlikte, Yargıtay tarafından rücu sorumluluğunun belirlenmesinde tarafların kusur oranı ile kaçınılmazlığın da dikkate alındığı görülmektedir¹⁷³⁹. Buna göre, iş kazasının meydana gelmesinde işverenin kusurunun yanında işçinin kusurunun ya da kaçınılmazlığın da rol oynadığı hallerde, işverenin sorumluluğundan uygun bir indirim yapılmaktadır¹⁷⁴⁰. Buna karşılık, sigortalının iş kazasının meydana gelmesinde %100 kusurlu olması dahi rücu sorumluluğunu ortadan kaldırmamakta, ancak bu halde indirim oranının %50'den az olmaması gerektiği kabul edilmektedir¹⁷⁴¹.

¹⁷³⁷ Düzenleme “Sigortalı çalıştırmaya başlandığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığı Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenir. Yukarıdaki fıkra da belirtilen hallerde, Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, 21 inci maddenin birinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirilir” biçimindedir.

¹⁷³⁸ Tunçomağ, Sosyal Güvenlik, s. 189. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 456. Tuncay/Ekmekçi, s. 468. Orhan Ersun Civan, “İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 64, S. 3, s. 567

¹⁷³⁹ Y10HD, T. 21.06.2013, E. 2012/18576 K. 2013/14154. Y10HD, T. 08.07.2014, E. 2014/10546 K. 2014/16615. Y10HD, T. 18.03.2014, 12130/6187, Y10HD, T.13.03.2014, E. 2013/14278 K. 2014/5790 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası).

¹⁷⁴⁰ Civan, Rücu, s. 569.

¹⁷⁴¹ “Dosya kapsamından davalı işveren yönünden 5510 Sayılı Kanun'un 23. madde koşullarının oluştuğu hususunda şüphe bulunmamaktadır. Mahkemece işveren hakkında 23. madde koşullarının olayda oluştuğu kabul edilerek hüküm kurulması yerinde ise de; kaza olayında kusur ve ihmali bulunmayan işverenin BK 43-44 (TBK 51-52) maddeler gözetilerek %50 kusurlu tutulması isabetsizdir. Bu nedenle TBK 51. ve 52. maddeler uyarınca %50'den az olmamak üzere yapılacak indirim nisabında somut olayın özellikleri ve işveren kusurunun hiç olmaması da gözetilerek bir miktar daha indirim yapılması hususunun değerlendirilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.” Y10HD, T. 04.06.2020, E. 2019/309, K. 2020/2739. Aynı yönde bkz. Y10HD, T. 26.12.2019, E. 2018/5213, K. 2019/10380. Y10HD, T. 04.07.2012, E. 2011/8127, K. 2012/13386 (Kazancı-İçtihat Bilgi Bankası). Yargıtay'ın bu içtihadı, m. 23 ile işverenlerin kusursuz sorumlu kabul edildiği ve bu nedenle rücu alacağının tümünden sorumlu tutulmaları gerektiği gerekçesiyle eleştirilmektedir. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 456. Berin Ergin, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İşverene Rücuyla Nasıl Bakıyor?”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 4, 2006, s. 133.

9.2.5. Platformların Yararlandığı Teşviklerin Kesilmesi

Sosyal sigorta prim teşvikleri ile ulaşılmak istenen hedeflerden birinin kayıt dışı istihdamın önlenmesi olduğu dikkate alındığında¹⁷⁴², kayıt dışı sigortalı çalıştırmanın platformlar bakımından bir diğer sonucu, platformun yararlandığı teşviklerin kesilmesi olacaktır.

9.2.5.1. Sosyal Sigorta Prim Teşvikleri

Kayıt dışı sigortalı çalıştırmanın sosyal sigorta prim teşviklerine etkisi, 2017 yılı öncesi ve sonrası olmak üzere iki döneme ayrılmaktadır. Kayıt dışı sigortalı çalıştırıldığının tespiti halinde 2017 yılına kadar, işverenlerin bir yıl boyunca teşvikten yararlanamayacakları kabul edilmiş ve söz konusu yaptırım her bir teşviğin getirildiği maddede özel olarak düzenlenmiştir¹⁷⁴³. 2017 yılında ise 5510 sayılı Kanun’a eklenen ek m. 14 ile farklı bir esas benimsenerek, 5510 sayılı Kanun, 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu¹⁷⁴⁴ ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’un¹⁷⁴⁵ bu maddeye aykırı olan hükümlerin uygulanmayacağı kabul edilmiştir. Buna göre, bildirilmeyen veya bildirildiği halde fiilen çalıştırılmayan sigortalılar

Kusursuz sorumluluğu sınırsız kabul etmenin bazı durumlarda hakkaniyete uygun düşmeyeceği ve bu gibi durumlarda işverenin mazereti değerlendirilerek sorumluluğun kaldırılması veya sorumluluktan indirim yapılması gerektiği görüşünde bkz. Sözer, Sosyal Sigorta, s. 130. Civan, Rücu, s. 570. İşçinin müterafik kusuru olması halinde işverenin sorumluluğundan indirim yapılması gerektiği görüşünde bkz. Tunçomağ, Sosyal Güvenlik, s. 189.

¹⁷⁴² Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Sigorta Prim Teşvikleri**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011, s. 50. Kabakçı, Prim Borçları, s. 14. Hatice Duygu Özer, “6704 Sayılı Yasayla Getirilen İşveren Teşviği”, **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 19, S. 3-4, 2015, s. 60.

¹⁷⁴³ Örneğin, 5510 sayılı Kanun’un beş puanlık hazine indirimini düzenleyen m. 81/IV hükmü uyarınca “Yapılan kontrol ve denetimlerde, çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği veya bildirilen sigortalının fiilen çalışmadığının tespit edilmesi hâlinde, işverenler bir yıl süreyle bu maddeyle sağlanan destek unsurlarından yararlanamaz. Bu madde kapsamındaki teşvikten yersiz olarak faydalanıldığının tespiti hâlinde, yararlanılan teşvik tutarı işverenden gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil edilir.” 5510 sayılı Kanun ek m. 2/IV uyarınca “Bu Kanun gereğince yapılan kontrol ve denetimlerde, çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği veya bildirilen sigortalının fiilen çalışmadığının tespit edilmesi halinde işverenler bir yıl süreyle bu maddeyle sağlanan destek unsurlarından yararlanamaz. Bu madde kapsamındaki teşvikten yersiz olarak faydalanıldığının tespiti halinde işverenden yararlanılan teşvik tutarı gecikme zammı ve gecikme cezası ile birlikte tahsil edilir. Ayrıca, işyerinde sigortalının fiilen çalışmadığı halde bildirildiğinin tespit edilmesi halinde işveren hakkında Cumhuriyet başsavcılığına suç duyurusunda bulunulur.” 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu geç. m. 10/VIII uyarınca “5510 sayılı Kanun gereğince yapılan kontrol ve denetimlerde, çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği tespit edilen işverenler bir yıl süreyle bu maddeyle sağlanan destek unsurlarından yararlanamaz.” 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Kanunu ek m. 5/IV-VI uyarınca “Yapılan kontrol ve denetimlerde, çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği tespit edilen işverenler bir yıl süreyle bu maddeyle sağlanan destek unsurlarından yararlanamaz...Destekten yersiz olarak faydalanıldığının tespiti hâlinde, yararlanılan teşvik tutarı 5510 sayılı Kanunun 89 uncu maddesi uyarınca gecikme cezası ve gecikme zammıyla birlikte işverenden tahsil edilir.”

¹⁷⁴⁴ RG, T. 25.05.1986, S. 19134.

¹⁷⁴⁵ RG, T. 25.08.1999, S. 23810.

nedeniyle teşviklerin kesilmesi, Kanunun yürürlüğe girdiği 1.4.2017 tarihinden itibaren ek m. 14/II’de sayılan istisnalar dışında yeni rejime tabi olmuştur¹⁷⁴⁶. Düzenleme uyarınca mahkeme kararıyla veya yapılan kontrol ve denetimlerde çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği veya bildirilen sigortalıyı fiilen çalıştırmadığı tespit edilen işyerleri, ilk tespitte bir ay süreyle, ilk tespit tarihinden itibaren üç yıl içinde tekrar eden her bir tespit için ise bir yıl süreyle bu Kanun, 3294 sayılı Kanun ve 4447 sayılı Kanun’da yer alan sigorta primi teşvik, destek ve indirimlerden yararlanamayacakları kabul edilmiştir¹⁷⁴⁷. Söz konusu düzenleme öncekine kıyasla işverenlerin daha lehinedir. Zira bir yıllık kesinti süresi düzenlemeyle ilk tespitte bir aya düşürülmüştür. Bunun da ötesinde, beş kişiden fazla olmamak koşuluyla çalıştırılan toplam sigortalı sayısının %1’ini aşmayan sayıda, çalıştırılanların sigortalı olarak bildirilmediğinin veya bildirilen kişilerin fiilen çalışmadığının tespit edilmesi halinde işverenlerin prim teşviklerinin hiç kesilmeyeceği kabul edilmiştir (ek m. 14/III). Ancak bildirilmeyen sigortalı sayısı beş kişiyi aşıyorsa, bu sayı toplam işçi sayısının %1’inden az olsa bile prim teşviki bir ay süreyle kesilmektedir. Bu itibarla, örneğin 90 kişinin çalıştığı bir işyerinde işveren bir kişiyi kayıt dışı çalıştırıyor ise %1’i geçmediğinden prim teşviki kesilmeyecek, ancak 1000 kişinin çalıştığı bir işyerinde 6 kişinin sigortasız çalıştırılması halinde teşvik ilk tespitte bir ay süreyle kesilecektir. Düzenlemeyle getirilen %1 oranının tespiti ise sigortasız olarak çalıştırılan işçinin işe başladığı tarihe göre değil, sigortasız çalışmanın tespit edildiği tarihe göre yapılmaktadır.

2017/18 sayılı Genelge uyarınca, çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği ve/veya bildirdiği kişileri fiilen çalıştırmadığı tespit edilen ve bir ay/bir yıl yasaklama yapılması gereken işyerlerinin, tespiti ilişkin tutanağın, resmi kurum ve kuruluşlardan alınan yazıların veya kesinleşen mahkeme kararlarının ilgili sosyal güvenlik il müdürlüğüne veya sosyal güvenlik merkezine geç intikal etmesi nedeniyle sigorta

¹⁷⁴⁶ 5510 sayılı Kanun ek m. 14/II’de “*Bu madde hükümleri 4447 sayılı Kanunun 50 nci maddesinin beşinci fıkrası ve geçici 17 nci maddesi ile bu Kanunun geçici 71 inci maddesi; bildirilen sigortalıyı fiilen çalıştırmadığına yönelik tespitlerde ise 4447 sayılı Kanunun geçici 10 uncu ve geçici 15 inci maddeleri ile 3294 sayılı Kanunun Ek 5 inci maddesi hakkında uygulanmaz*” biçimindedir.

¹⁷⁴⁷ Kurumun bu konuda yayınladığı 2017/18 sayılı Genelge uyarınca, örneğin 12.05.2017 tarihinde kesinleşen mahkeme kararına göre bir sigortalının kayıt dışı çalıştırıldığının tespit edildiği ve işyerinin yasaklama kapsamına girdiği varsayıldığında, üç yıllık süre 12.05.2017-12.05.2020 dönemini kapsayacaktır. Üç yıllık süre içinde 20.12.2017 tarihinde Kuruma intikal eden kamu kurumundan alınan belgeye göre bu işyerinde 2 kişinin sahte sigortalı olarak bildirildiğinin ve işyerinin yasaklama kapsamına girdiğinin tespit edildiği varsayıldığında, bu işyeri 2018/Ocak ila 2018/Aralık aylarında sigorta primi teşvik, destek ve indirimlerden yararlanamayacaktır. 11.04.2017 tarihli Sigorta Primi Teşvik, Destek ve İndirimlerde Yasaklamaya İlişkin Yeni Uygulama, Genelge no. 2017/18, s. 6.

primi teşvik, destek ve indirimlerden bir ay/bir yıl süreyle yersiz yararlanmış olduklarının anlaşılması halinde, bu aylara ilişkin daha önce yersiz yararlanılan teşvik tutarları ise gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte ilgililerden tahsil edilmektedir.

9.2.5.2. Asgari Ücret Desteği

Asgari ücret desteği, asgari ücretle çalıştırılan işçiler için işverenlerin Kuruma ödeyecekleri sigorta primlerinden mahsup edilen ve İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanan bir destektir. Söz konusu destek, sigortalılarda yaş, cinsiyet, sertifika gibi özellikler aranmaması ve faydalanılacak süre sınırının diğer teşviklerden daha kısa olması nedeniyle diğer teşviklerden farklı bir nitelik taşımaktadır¹⁷⁴⁸. Bu destek ile işverenlerin asgari ücretteki beklenmeyen artıştan olumsuz etkilenmemeleri amaçlanmaktadır¹⁷⁴⁹. Söz konusu destek, 5510 sayılı Kanun'a eklenen geçici maddeler ile 2016-2021 yılları arasında uygulanmış, 2022 yılı için ise destek düzenlemesi yapılmamıştır¹⁷⁵⁰.

Destek uygulamasıyla ilgili düzenlemelerde, sigortalıların prime esas kazanç tutarlarını Kuruma bildirilmemiş veya kayıt dışı sigortalı çalıştırılmış olması halinde işverenlerin o yıla ait teşvikten yararlanamayacakları kabul edilmiştir. Bunun gibi, söz konusu yılda ödenen teşviklerin de işverenler tarafından gecikme cezası ve gecikme zammıyla geri ödenmesi yükümlülüğü getirilmiştir¹⁷⁵¹. Bununla birlikte, 2021 yılı destekleri için işverenler lehine bir düzenleme öngörülerek, 2021 yılına ait aylık brüt asgari ücretin onda birini geçmeyecek tutarda eksik prime esas kazanç bildirildiğinin tespiti halinde Kurumca yapılan bildirim üzerine on beş gün içinde söz konusu eksikliği gideren işyerlerinin destekten yararlanmaya devam edebilecekleri kabul edilmiştir (geç. m. 85/IV). Ancak bu istisna prime esas kazancın eksik bildirilmesiyle sınırlıdır. Bu itibarla, kayıt dışı sigortalı çalıştıran platformlar, asgari ücret desteğinden yararlanmışlar ise, bu tutarı da geri ödemek zorunda kalacaklardır.

¹⁷⁴⁸ Özer, s. 64.

¹⁷⁴⁹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 326.

¹⁷⁵⁰ Bu destek, 5510 sayılı Kanun'un geç m. 68, 71, 75, 78, 80 ve 85. maddelerinde düzenlenmektedir.

¹⁷⁵¹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 327.

9.3. Platform Çalışanlarının Bağımsız Çalışan Olarak Kabul Edilmeleri Halinde Sigortalılık Statüleri

9.3.1. Genel Olarak

İş sözleşmesine bağlı olmaksızın kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlardan, ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar ile gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar 4/I(b) kapsamında sigortalı sayılmaktadır. 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu¹⁷⁵² uyarınca, ticari kazanç, her türlü ticari veya sınai faaliyetten doğan kazançları (m. 37/I); serbest meslek kazancı ise, her türlü serbest meslek faaliyetinden doğan kazançları ifade etmektedir (m. 65/I). Serbest meslek faaliyeti, sermayeden ziyade şahsi çalışmaya, ilmi veya mesleki bilgiye ya da uzmanlığa dayanan ve ticari nitelikte olmayan işlerin bir işverene tabi olunmaksızın şahsi sorumluluk altında kendi nam ve hesabına yapılması anlamına gelmektedir (m. 65/II). Serbest meslek faaliyetini mutat meslek halinde ifa edenler, serbest meslek erbabı olarak kabul edilmekte ve bu faaliyetin yanında başka bir iş veya görev ile de sürekli olarak uğraşmaları bu niteliği değiştirmemektedir (m. 66/I).

5510 sayılı Kanun uyarınca, bu kişilerin sigortalılığı, gelir vergisi mükellefi olanların mükellefiyetlerinin başladığı tarihten; gelir vergisinden muaf olanların ise esnaf ve sanatkârlar siciline kaydoldukları tarihten başlamakta (m. 7/I-b) ve primleri, beyan edecekleri prime esas kazanç üzerinden kendileri tarafından ödenmektedir (m. 87). Bu doğrultuda ticari kazanç veya serbest meslek kazancı elde eden, kendi nam ve hesabına bağımsız çalışan platform çalışanlarının da 4/I(b) kapsamında sigortalı sayılmaları gerekmektedir. Uygulamada da platform çalışanları bağımsız çalışan olarak kabul edilmekte ve sosyal güvenlik primleri kendileri tarafından ödenmektedir. Bu konuda bazı platformlar çalışanların platform üzerinden iş görmeye başlayabilmeleri için vergi mükellefiyetlerinin yapılmasını zorunlu tutmaktadır. Bu durum her ne kadar kayıt dışılığı bir nebze önlese de yapılan bir araştırma, bu kişilerin sosyal güvenlik primlerini düzenli olarak ödemediklerini ortaya koymuştur¹⁷⁵³. Bunun temel nedeni, zaten düzensiz ve düşük düzeyde gelir elde ettikleri için prim ödemelerinin zamanında yapılamaması, elde edilen gelirin, kira ve fatura gibi temel

¹⁷⁵² RG, T. 06.01.1961, S. 10700.

¹⁷⁵³ Çiğdem/Koç, s. 776.

giderleri ancak karşılması ve çalışanların bunun üzerinde gelir etseler bile bu parayı ilerde iş bulamama riskine karşı biriktirmeyi tercih etmeleridir¹⁷⁵⁴. Esasen bu, tüm 4/I(b)'liler bakımından ortak bir sorundur¹⁷⁵⁵. Nitekim TÜİK'in Aralık 2021 verileri de kendi hesabına çalışanların %77,4'ünün kayıt dışı çalıştığını ortaya koymaktadır¹⁷⁵⁶.

5510 sayılı Kanun uyarınca bağımsız platform çalışanlarının sigortalı sayılabilmeleri için m. 6'da sayılan istisnalardan birine girmemeleri gerekmektedir. 5510 sayılı Kanun m. 6/I(k) bendinde ise, platform çalışanları bakımından önem arz eden bir istisnaya yer verilmektedir. Düzenleme uyarınca kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlardan, aylık faaliyet gelirlerinden bu faaliyetine ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarı, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler sigortalı sayılmamıştır. Bu sebeple, ay içinde kazandıkları ücret asgari ücretten düşük olan platform çalışanları dilerlerse sosyal sigortaya tabi olmadan çalışabileceklerdir. Bu kişilerin gelirlerini belirlemedeki güçlük, sosyal sigorta kapsamında yer almak konusundaki isteksizlikleri ile elde ettikleri düşük gelir düzeyi dikkate alındığında düzenlemenin sosyal sigorta şemsiyesi dışında kalan platform çalışanlarının sayısını arttıracak açıktır. Öğretide de düzenlemenin sosyal açıdan yerinde görülebileceği söylenebilecekse de denetimin iyi işlemediği ve kişilerin gerçek gelirlerinin doğru biçimde tespit edilemediği ülkemizde kayıt dışı çalışmayı kolaylaştıracağı ve arttıracak, bu nedenle zorunluluk ilkesini ortadan kaldırarak sigortalılığı âdeta isteğe bağlı hale getirebileceği haklı olarak ifade edilmektedir¹⁷⁵⁷.

¹⁷⁵⁴ Çiğdem/Koç, s. 776. Türkiye'de yapılan bir araştırmaya göre, görüşülen 12 esnaf kuryeden sadece 2'si sosyal güvenlik primlerini ödemekte, diğer 10'undan 8'i sigortalı bildirimini yapmasına rağmen primlerini düzenli olarak ödememektedir. Kalan 2 kişinin ise sigorta kaydı bulunmamaktadır. Kıdak, s. 71. Nitekim, ILO tarafından 2015 yılında ABD'de yapılan bir araştırma AMT çalışanlarının sadece %9,4'ünün sosyal güvenliğe katkı sağladığını ve sadece %8'inin özel emeklilik fonuna katkı yaptığını ortaya koymuştur. Berg, ILO, s. 16.

¹⁷⁵⁵ Savaş Kutsal, Temel İlkeler, s. 50.

¹⁷⁵⁶ TÜİK, İşgücü İstatistikleri 4. Çeyrek, <https://data.tuik.gov.tr/> E.T. 01.11.2022.

¹⁷⁵⁷ Centel, s. 163. Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 124. Tuncay/Ekmekçi, s. 359. Şakar, s. 217. Arıcı, s. 57-58, 61. Savaş Kutsal, Temel İlkeler, 51. Bu hükmün Anayasa'ya aykırılığı ileri sürülmüşse de açılan dava "Dava konusu kuralla, kendi nam ve hesabına çalışanlardan gelir vergisinden muaf olan kişilerin yıllık ya da aylık gelirlerinin net tutarının asgari ücretin altında olması halinde, yetersiz gelirlerinden ayrıca sigorta primi kesintisi yapılarak bu kişilerin maddi sıkıntılardan kurtulması, yatıramadıkları primlerden dolayı ayrıca gecikme zammı külfetiyle karşılaşmamaları amacıyla zorunlu sigorta kapsamından çıkartılmaları amaçlanmaktadır. Bu kişilerin talepleri halinde, isteğe bağlı sigortaya tabi olarak sosyal güvenlik haklarından yararlanmaları mümkündür. Ayrıca, bu kişilerin gelirlerinin söz konusu miktarın altında olduğunu beyan etmedikleri ve belgelendirmedikleri sürece zorunlu sigorta kapsamından çıkarılmaları da mümkün değildir. Bu açıdan kuralın uygulanması, kişinin iradesine bağlı

9.3.2. Vergi ve Prim Teşviğinden Yararlanan Esnaf Kuryeler

Uygulamada özellikle teslimat platformları üzerinden çalışan kişilerin (esnaf kuryeler), GVK mük. m. 20’de getirilen teşvikten yararlandıkları görülmektedir¹⁷⁵⁸. Düzenlemeyle ticari, zirai veya mesleki faaliyeti nedeniyle adlarına “*ilk defa gelir vergisi mükellefiyeti tesis olunan*” ve mükellefiyet başlangıç tarihi itibarıyla “*yirmi dokuz yaşını doldurmamış*” olan tam mükellef gerçek kişilerin, faaliyete başladıkları takvim yılından itibaren üç vergilendirme dönemi boyunca elde ettikleri bu kazançlarının 75.000 Türk lirasına kadar olan kısmının belli şartlarla gelir vergisinden istisna edileceği kabul edilmiştir. Kanunda bu teşvikten yararlanmak için; işe başlamanın kanuni süresi içinde bildirilmiş olması, kendi işinde bilfiil çalışmak veya işin kendisi tarafından sevk ve idare edilmesi (çırak, kalfa veya yardımcı işçi çalıştırmak ya da seyahat, hastalık, askerlik, tutukluluk ve hükümlülük gibi zaruri ayrılmalar dolayısıyla geçici olarak işinde bilfiil çalışmamak bu şartı ortadan kaldırmamaktadır), faaliyetin adi ortaklık veya şahıs şirketi bünyesinde yapılması halinde tüm ortakların işe başlama tarihi itibarıyla bu maddedeki şartları taşıması, ölüm nedeniyle faaliyetin eş ve çocuklar tarafından devralınması hali hariç olmak üzere faaliyeti durdurulan veya faaliyetine devam eden bir işletmenin ya da mesleki faaliyetin eş veya üçüncü dereceye kadar (bu derece dahil) kan veya kayın hısımlarından devralınmamış olması ve mevcut bir işletmeye veya mesleki faaliyete sonradan ortak olunmaması şartları aranmaktadır.

Uygulamada platformlar tarafından söz konusu şartları taşıyan, 29 yaşından küçük ve ilk defa gelir vergisi mükellefi olacak kişilere şahıs şirketi kurmaları konusunda yardımcı olunarak, bu kişilerin GVK mük. m. 20’de düzenlenen teşvikten yararlanmaları sağlanmaktadır. Bu sayede esnaf kurye olarak çalışan kişilerin gelirleri

kılınmıştır. Kaldı ki, Kanun’un 60. maddesinin birinci fıkrasında kimlerin genel sağlık sigortalısı sayılacakları belirtilmiştir. Anılan fıkranın (g) bendinde ise fıkra da sayılan bentlerin kapsamı dışında kalan ve başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayan vatandaşların genel sağlık sigortalısı sayılacakları öngörülmüştür. Buna göre, dava konusu kural nedeniyle sigortalı sayılmayan kişiler, Kanun’un 60. maddesi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılacaklarından dolayı, genel sağlık sigortalısı kapsamı dışında kalmaları da söz konusu değildir” gerekçesiyle reddedilmiştir. AYM, E.2008/56, K.2011/58, R.G. T. 28.12.2011, S. 28156. Öğretide bu sistemin sosyal güvenlik şemsiyesi dışında kalmayı tercih edenler için bir karadelik olabileceğini ifade eden Arıcı, bu sorunun çözümü için sağlıklı işleyen bir sosyal yardım ve sosyal hizmet sistemi kurulması ve sonrasında asgari ücret yerine muhtaçlık sınırı belirlenmesi yoluyla sigortalı sayılan ve sayılmayanların birbirinden ayırt edilmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Zira bu halde, sosyal yardımlar ile sosyal sigortalar kendi kuralları ile işleyecek; sosyal sigortadan yardım alamayan ve muhtaçlık kriterlerine sahip olan kimseler sosyal yardım ve sosyal hizmetler şemsiyesi içine girecek ve kimse dışarda kalmayacaktır. Arıcı, s. 60-61.

¹⁷⁵⁸ Yıldız, Bağımlılık, s. 104.

bir nebze de olsa artmaktadır. Öte yandan, anılan düzenleme sayesinde platformlar esnaf kuryeliği işçi olarak çalışmaya kıyasla daha yüksek gelir elde etmenin avantajlı bir yolu olarak tanıtmakta ve teşvik etmektedir. Bu nedenle, çoğu genç yaşta olan ve düzenli olarak çalışacağı ve yeterli gelir elde edebileceği bir iş bulamayan kişiler esnaf kurye olarak çalışmaya başlamakta ve bu kişilerin sayıları günden güne artmaktadır.

5510 sayılı Kanun m. 81/I(k) bendi uyarınca, GVK mük. m. 20 kapsamında genç girişimci kazanç istisnasından faydalanan ve mükellefiyet başlangıç tarihi itibarıyla 18 yaşını doldurmuş ve 29 yaşını doldurmamış olanlardan, bu Kanunun 4/I(b)-1 bendi kapsamında 1.6.2018 tarihinden itibaren ilk defa sigortalı sayılan gerçek kişilerin primlerinin de 1 yıl süreyle prime esas kazanç alt sınırı üzerinden Hazinece karşılanacağı kabul edilmektedir. Ancak adi ortaklık ve şahıs şirketlerinde yalnızca bir ortak bu teşvikten yararlanabilmektedir¹⁷⁵⁹. Bu itibarla, anılan kişilere sosyal sigorta primlerinde de teşvik sağlanmaktadır.

Anılan düzenleme, esnaf kuryelerin en azından bir yıl boyunca sigorta primlerinin ödenmesini sağlaması bakımından olumludur. Öte yandan, esnaf kuryeler konusundaki uygulamaya bakıldığında bu kişilere ilişkin iş ilanlarında anılan kişilere kuracakları şahıs şirketi ile ilgili işlemlerde muhasebe ve muhasebeci desteği sağlanacağı, işin yapımına ilişkin ekipmanın şirket tarafından verileceği, hatta işin yapımı esnasında kullanılacak cep telefonunun hangi işletim sistemine sahip olması gerektiği dahi açıkça belirtilmektedir¹⁷⁶⁰. Bunun yanında algoritmik yönetim araçlarıyla bu kişiler sürekli olarak platform tarafından izlenmekte, denetlenmekte ve gerektiğinde platformdan çıkartılmaya varan yaptırımlar uygulanmaktadır¹⁷⁶¹. Bu uygulamalar karşısında söz konusu kişilerin gerçekten bağımsız genç girişimciler olduklarını söylemek mümkün olmamakta ve olası bir yargılamada işçi olarak değerlendirilmeleri muhtemel görünen bu kişilerin primlerinin bir yıl süreyle Hazine tarafından karşılanması haksız rekabetin önlenmesi ve kamu gelirlerinin korunması bakımından endişelere neden olmaktadır. Zira düzenlemeyle esnaf kurye çalıştıran platformlar rakip şirketler karşısında önemli bir avantaj elde etmekte ve işçi sayılmaları halinde kendileri tarafından ödenmesi gereken sigorta primleri bir yıl süreyle Hazinenin omuzlarına yüklenmektedir. Bu düzenlemeyle, kayıt dışı çalışma

¹⁷⁵⁹ Tuncay/Ekmekçi, s. 229.

¹⁷⁶⁰ Yıldız, Platform, s. 36.

¹⁷⁶¹ Bu konuda bkz. 2. Bölüm 3.1.

nedeniyle prim alacaklarını tahsil edemeyen Devlet, âdeta ikinci kez zarara uğratılmaktadır. Gerçekten genç girişimci olan kişilere vergi ve prim teşviklerinin tanınması elbette isabetlidir. Ancak düzenlemenin amacına ulaşabilmesi için bağımlı çalışanlar ile gerçek genç girişimcilerin doğru bir şekilde birbirlerinden ayırt edilmesi gerekmektedir. Bu bakımdan düzenleme, bize platform çalışanlarının hukuki statülerinin doğru bir biçimde tespit edilmesinin önemini âdeta bir kez daha göstermektedir.

9.4. Platform Çalışanlarının Sosyal Güvenlik Hakkına İlişkin Önerilemiz

9.4.1. Platformlara Bildirim ve Bilgilendirme Yükümlülüğü Getirilmesi

Hukuk kurallarının uygulanmasında temel ilke olan ülkesellik (mülkilik) ilkesi uyarınca, bir ülkenin hukuk kuralları, o ülkenin sınırları içinde gerçekleşen olay veya hukuki ilişkilere ve o ülkenin sınırları içinde olan yerli veya yabancı herkese uygulanmaktadır¹⁷⁶². Bu sayede, bir yandan olayın gerçekleştiği yerdeki adalet ve kamu düzeni korunurken; diğer yandan devletin egemenlik yetkisini kullanması sağlanmaktadır¹⁷⁶³. Mülkilik ilkesi, özellikle kamu hukukunda kişisellik ilkesine üstün tutulmakta ve bu ilke belli istisnalar dışında sosyal güvenlik hukuku açısından da geçerli kabul edilmektedir¹⁷⁶⁴. Devlet açısından yerine getirilmesi gereken bir kamu hizmeti niteliğinde olan sosyal güvenlik hakkına ilişkin düzenlemelerin, o ülkede çalışan kişiler hakkında uygulanması, çalışılan ülke mevzuatının uygulanması ilkesi (*lex loci laboris ilkesi*) olarak ifade edilmektedir¹⁷⁶⁵.

Sosyal güvenlikle ilgili kurallar, doğrudan uygulanabilir niteliktedir. Bu nedenle, taraflar başka bir hukuk seçimi yapmış olsalar dahi, Türkiye’de ifa edilen iş sözleşmeleriyle bağlantılı sosyal güvenlik uyuşmazlıklarının Türk hukukuna göre çözümlenmesi gerekmektedir¹⁷⁶⁶. Öte yandan, 5510 sayılı Kanun m. 6/I(e) hükmünde, uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklı kalmak kaydıyla, yabancı bir

¹⁷⁶² Necip Bilge, **Hukuk Başlangıcı**, Turhan Kitapevi, Ankara 2009, s. 191. Savaş Kutsal, Temel İlkeler, s. 79.

¹⁷⁶³ Ali Nazım Sözer, “Uluslararası Sosyal Hukukta Mülkilik ve Şahsilik İlkeleri”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı**, İstanbul 1991, s. 121. Bilge, s. 191. Savaş Kutsal, Temel İlkeler, s. 79.

¹⁷⁶⁴ Bilge, s. 191. Bu istisnalar hakkında bkz. Savaş Kutsal, Temel İlkeler, s. 84-123.

¹⁷⁶⁵ Savaş Kutsal, Temel İlkeler, s. 80.

¹⁷⁶⁶ Hediye Ergin, “Türk Vatandaşı İşçinin Yabancı Bir Ülkede Geçirdiği İş Kazasına Uygulanacak Hukuk- Yargıtay 21. HD’nin 25.10.2010 Tarihli Kararının İncelenmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 23, 2011, s. 237.

ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye üç ayı geçmemek üzere bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeleyen kişilerin sigortalı sayılmayacakları kabul edilmiştir. Kanımızca, söz konusu hüküm platform çalışanları bakımından uygulanabilir nitelikte değildir. Zira bu kişiler ne yabancı bir şirket tarafından Türkiye'ye geçici olarak gönderilmişlerdir, ne de yabancı bir ülkede sigortalıdır. Bu itibarla, yabancı bir ülkede kurulu bir platform için Türkiye'de çalışan işçilerin de 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılmaları gerekmektedir. Bu kişilerin Türkiye'de sigortalı sayılmaları, sosyal güvenlik hukukundan doğan haklara erişimleri için de gereklidir. Zira bir platform çalışanı iş kazası geçirmesi veya hastalanması durumunda Türkiye'deki bir hastanede tedavi görecektir, gebe kalması halinde bu süreci Türkiye'de geçirecektir.

Nitekim AB Platform Çalışmalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Hakkında Direktif Tasarısı'nda da bu esas benimsenerek, Tasarının platformun hangi ülkede kurulu olduğuna bakılmaksızın Birlik sınırları içinde çalışan tüm platform çalışanları ve onları çalıştıran platformlar hakkında uygulanacağı kabul edilmiştir¹⁷⁶⁷. Ne var ki, platform çalışanlarının çalıştıkları ülkede sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınmasının önündeki en büyük engel, ilgili ülkelerdeki sosyal güvenlik kurumlarının bu çalışanlardan haberdar olamamalarıdır. Özellikle web tabanlı platformlar üzerinden çalışan kişiler, işlerini tamamen siber alanda ifa ettikleri ve bu kişilerin belli bir işyerleri bulunmadığı için, sosyal güvenlik müfettişleri tarafından denetlenmeleri de mümkün olmamaktadır. Bu zorluk sınır ötesi platformlarda daha da yoğundur. Bu sebeple, AB Direktif Tasarısı'nda platformlara bildirim ve bilgilendirme yükümlülüğü getirilmektedir. Tasarı'nın 11. maddesinde *işveren statüsündeki* dijital iş platformlarının, işçilerini, işin yürütüldüğü ülkedeki vergi ve sosyal güvenlik kurumlarına *bildirmekle* yükümlü olduğu, Tasarı'nın 12. maddesinde ise, dijital iş platformlarının çalışanların bulunduğu ülkedeki bu kurumları platform üzerinden düzenli olarak çalışan kişilerin sayısı ile bu kişilerin hukuki statüleri ile çalışma koşulları hakkında *bilgilendirmekle* yükümlü olduğu öngörülmüştür. Burada önem taşıyan husus, bilgilendirme yükümlülüğünün bağımsız çalışan statüsündeki çalışanlar için de yerine getirilecek olmasıdır¹⁷⁶⁸.

¹⁷⁶⁷ Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 5.2.2.4.4.1

¹⁷⁶⁸ Bu konuda bkz. 1. Bölüm, 7.2.1.

Kanımızca, Kurumun platform çalışanlarını tespit etmede yaşayacağı güçlükler dikkate alındığında, mevzuatımızda da benzer bir düzenleme yapılması gereklilik arz etmektedir. Esasen mevzuatımız hâlihazırda işverenleri, 4/I(a) bendine tabi sigortalıları sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlü tutmaktadır (m. 8/I). Bu itibarla, Türkiye’de işçi çalıştıran platformlar bu yükümlülüğü yerine getirmek zorundadır. 4/I(b)’liler açısından ise, bu kişilerin işe giriş bildirelileri, kendi mevzuatına göre kayıt veya tescili yapan ilgili kurum, kuruluş ve birlikler, vergi daireleri, şirket yetkilileri veya esnaf ve sanatkâr sicil memurluğu tarafından verilmekte, ayrıca bu bildirimin kendileri tarafından yapılmasına da imkân tanınmaktadır (m. 8/III). Buna göre, bağımsız çalışanların sigortalılıklarının gelir vergisi mükellefi olanlar için vergi mükellefiyetlerinin başladıkları tarihten; gelir vergisinden muaf olanların ise esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı oldukları tarihten itibaren başladığı kabul edilmekte ve söz konusu kişilerin işe giriş bildirelilerinin, vergi idaresi veya esnaf ve sanatkâr sicil memurluğu tarafından Kuruma verilmesi gerekmektedir. Ne var ki, çok sayıda platform çalışanı kayıt dışı çalışmakta ve mükellefiyet ya da muafiyet kayıtları bulunmamaktadır. Bu nedenle söz konusu kişilerin Kuruma bildirilmesi de söz konusu olmamaktadır. Bu durum karşısında, platformlara, platform çalışanlarının hukuki statüleri ile çalışma koşulları hakkında Kurumu veya söz konusu idareleri bilgilendirme yükümlülüğü getirilmesi kayıt dışı çalışmanın önlenmesi bakımından önem taşımaktadır.

213 sayılı Vergi Usul Kanunu m. 153 uyarınca 4/I(b)’li olarak çalışan vergiye tabi ticaret ve sanat erbabı ile serbest meslek erbablarının işe başladıklarını bildirme yükümlülüğü bulunmakla birlikte, bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi halinde vergi idaresinin bahsi geçen Kanunun 4. maddesi uyarınca mükellefi tespit etme ve dolayısıyla mükellefiyet kaydını geçmişe yönelik olarak re’sen tesis etme yetkisi bulunmaktadır. Ayrıca aynı Kanun m. 3/B’de düzenlenen ekonomik yaklaşım ilkesi gereği vergiyi doğuran olayın gerçek mahiyetini tespit etmek vergi idaresinin sadece yetkisi değil aynı zamanda görevidir. Vergilendirilebilecek nitelikte bir faaliyetin varlığının tespit edilmesi halinde bahsi geçen faaliyetin internet üzerinden sunulması da vergi idaresinin mükellefiyet tesis etmesini engellememektedir¹⁷⁶⁹.

¹⁷⁶⁹ “Elektronik ortamda yapılan ticari faaliyet içinde iletişimi sağlayan bilgisayar ve internet ortamının bu faaliyette kullanılması durumunda da internet adresinin elektronik ortamda işyeri olup olmadığı hususunda tereddüt bulunmamaktadır. Davacıya ait internet sitesi üzerinden yayınlanan reklamlardan dolayı yurt dışı mukimi ... firması tarafından yapılan ödemelerin de, ticari faaliyet sayılabilmesi için gereken sermaye, sürekli olarak yürütüldüğünün kabulü ile devamlılık ve gelir elde etme kastının

Bu halde, Kurumun vergi idareleri tarafından yapılan tespitlerden nasıl haberdar olacağının açıklanması gerekmektedir. Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi çerçevesinde Kurum 2011 yılından itibaren kayıt dışı istihdam ile mücadele amacıyla aralarında Hazine ve Maliye Bakanlığı ve Gelir İdaresi Başkanlığı'nın da bulunduğu birçok kamu kurumuyla iş birliği halinde çalışmaktadır¹⁷⁷⁰. Söz konusu iş birliğinin ayrıntılarını düzenleyen 2015/25 sayılı Genelge¹⁷⁷¹ uyarınca “*Mükellef Bildirim Sistemi*” adı altında bir sistem hayata geçirilmiştir. Buna göre, Gelir İdaresi Başkanlığı ile Sosyal Güvenlik Kurumu arasında yapılan bilgi paylaşımı sonucunda, dönemler bazında (1 Nisan - 31 Mayıs tarihleri arasında) mükellef bilgileri bildirimini vermek zorunluluğu bulunan gerçek ve tüzel kişilere ait 119 parametreden oluşan bilgiler paylaşılmaya başlanmıştır¹⁷⁷².

Ne var ki, bilgilendirme yükümlülüğünün yurt dışında kurulu platformlar tarafından ifa edilmesini sağlamak oldukça zor görünmektedir. Mevzuatımızda düzenlenen idari para cezaları da bu konuda platformlarda bir baskı oluşturmamaktadır. Zira verilen idari para cezalarının söz konusu platformlardan tahsili oldukça güçtür. Bununla birlikte, bilgilendirme ve bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen platformlara Türkiye’den erişimin engellemesi yönünde bir yaptırım, platformların sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmelerini sağlamaya yardımcı olabilecektir. Esasen bu tür bir yaptırım hukuk sistemimize yabancı değildir. Örneğin, 7194 sayılı Dijital Hizmet Vergisi ile Bazı Kanunlarda ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılması

bulunması unsurlarını ihtiva ettiğinden ticari kazanç olarak kabul edilmesi ve ticari kazancın elde edilmesi bakımından davacının iş yerinin varlığından da söz edilebilecektir. Dolayısıyla davacı hakkında mükellefiyet tesisi işleminde hukuka aykırılık bulunmadığından temyize konu Mahkeme kararının bozulması gerekmektedir.” Danıştay 4. Daire, T.19.10.2020, E.2016/10735, K. 2020/3953 (Lexpera).

¹⁷⁷⁰ Nazlı Gaye Alpaslan, “SGK ile vergi dairesinin bilgi paylaşımı”, **Hürses**, 30.09.2018. <https://www.hurses.com.tr/av-nazli-gaye-alpaslan/sgk-ile-vergi-dairesinin-bilgi-paylasimi/haber-21847-E.T.> 20.11.2022

¹⁷⁷¹ Sosyal Güvenlik Kurumu, Kabul Tarihi: 11.11.2015, Yürürlüğe Giriş Tarihi: 11.11.2015 (Lexpera).

¹⁷⁷² Bu noktada açıklanması gereken bir hukuki sorun, vergi mahremiyetinin vergi idaresinin mükellefiyet bilgilerini Sosyal Güvenlik Kurumu ile paylaşmasını engelleyip engellemediğidir. Vergi Usul Kanunu’nun 5. maddesine 21.03.2018 tarihli ve 7103 sayılı Kanunun 8. maddesiyle eklenen ek fıkra uyarınca kamu kurum ve kuruluşları tarafından ilgili kanunları uyarınca mükelleflerden talep edilebilen, kurum ve kuruluşların görevleriyle doğrudan ilgili ve görevlerinin ifası için zorunluluk ve süreklilik arz eden bilgilerin, bu kurum ve kuruluşlara verilmesi vergi mahremiyetinin ihlali sayılmayacağı açıkça düzenlenmiştir. Bu düzenlemeden anlaşıldığı kadarıyla vergi idaresinin Sosyal Güvenlik Kurumu ile Kurumun görevleriyle doğrudan ilgili olan mükellefiyet kayıt bilgilerini paylaşması mümkündür. Bu durumda Sosyal Güvenlik Kurumu, vergi mahremiyetinden kaynaklı Vergi Usul Kanunu’nda öngörülen kurallara uymak ve bu bilgilerin muhafazasını sağlamaya yönelik tedbirleri almakla yükümlüdür.

Hakkında Kanun¹⁷⁷³ m. 7’de dijital hizmet vergisinin beyan edilmesi ve ödenmesi yükümlülüklerinin yerine getirilmesi amacıyla benzer nitelikte bir vergi güvenliği önlemi ihdas edilmiştir. Düzenleme uyarınca dijital hizmet vergisi yükümlüsü olan bir kişi ya da kurumun bahsi geçen vergisel yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde öncelikle kendisine GİB tarafından bir ihtarda bulunulmakta ve bu durum GİB’in internet sitesinde ilan edilmektedir. İlandan itibaren otuz gün içinde bahsi geçen yükümlülükler yerine getirilmezse, dijital hizmet sağlayıcılarının sundukları hizmetlere erişimin bu yükümlülükler yerine getirilinceye kadar engellenmesine Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından karar verilmektedir. Bu karar Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu’na gönderilmekte ve yirmi dört saat içinde yerine getirilmektedir. Bu yaptırım, öğretide bir mevzuat ihlalinin karşılığında verildiği ve açık bir zorlama içerdiği için Kabahatler Kanunu¹⁷⁷⁴ kapsamında bir idari yaptırım olarak nitelendirilmektedir¹⁷⁷⁵. Bu doğrultuda, platformlara bilgi ve bildirim yükümlülüğü getirilmesi halinde, bu yükümlülüğü süresi içinde tamamen veya kısmen yerine getirmeyen platformlara Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bir ihtarda bulunulması ve bu durumun Kurumun internet sitesinde ilan edilerek, bu tarihten itibaren otuz gün içinde yükümlülüğün tamamen veya kısmen yerine getirilmemesi durumunda platforma erişimin söz konusu yükümlülük yerine getirilinceye kadar engellenmesine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından karar verilmesi yönünde bir düzenleme yapılabilir¹⁷⁷⁶.

¹⁷⁷³ RG, T. 07.12.2019, S. 30971.

¹⁷⁷⁴ Mük. RG, T. 31.03.2005, S. 25772.

¹⁷⁷⁵ Esra Ekmekçi/Gülsen Güneş/Mahmut Kaşıkçı/Selin Ovalıoğlu, **Digital Services Tax in Turkey**, Filiz Kitapevi, İstanbul 2021, s. 123. Altan Rençber, “Dijital Hizmet Vergisinde Güvenlik Önlemi: İfade Özgürlüğünün Sınırlandırılması Meselesi”, **Legal Mali Hukuk Dergisi**, C. 16, S. 183, 2020, s. 579. Öte yandan, söz konusu vergisel yükümlülüklerini yerine getirmeyen dijital hizmet sağlayıcılarına, erişim engellenmesi yanında vergi zıyaî cezası ile diğer vergisel yaptırımların da uygulanması, öğretide bu uygulamanın *non bis in idem* ilkesine aykırılık oluşturduğu gerekçesiyle eleştirilmektedir. Rençber, s. 580. Konumuz bakımından bilgi ve bildirim yükümlülüğüne yerine getirmeyen platformlara erişimin engellenmesi yaptırımı yanında 5510 sayılı Kanun’da düzenlenen diğer idari para cezalarının da uygulanması halinde de benzer bir sorun ortaya çıkabilecektir. Bu nedenle yapılacak bir düzenlemede söz konusu ilkenin dikkate alınması gerekir. Keza, AİHM aynı fiilden dolayı birden fazla yaptırımın öngörüldüğü durumlarda cezanın orantılılığı ekseninde bir değerlendirme yapmakta ve bu değerlendirmesinde idari yaptırımları da bir bütün olarak dikkate almaktadır. Bu konuda getirilen ölçütler için bkz. AİHM Büyük Daire, A&B v. Norveç, Başvuru no: 24130/11 ve 29758/11, 15 Kasım 2016, p. 122. AİHM Birinci Daire, Jóhannesson ve diğerleri v. İzlanda, Başvuru no: 22007/11, 18 Mayıs 2017, p. 56.

¹⁷⁷⁶ 7194 sayılı Kanun’da getirilen erişimin engellenmesi yaptırımının beyanname ve ödeme yükümlülüklerinin eksik olarak yerine getirilmesi halinde de uygulanıp uygulanmayacağı konusu öğretide tartışmalıdır. Öğretide bir görüş, bu yaptırımın yükümlülüklerin bir kısmının yerine getirilmemesi halinde uygulanmayacağını ileri sürmektedir. Zira madde hükmünde sadece ödevlerin süresinde yerine getirilmemesinden bahsedilmekte olup, vergi kanunları genellikle eksik yerine getirmeyi açık bir biçimde cezalandırmaktadır. Vergi hukukunda yasallık ilkesinin katı biçimde

Bunun dışında, Türkiye’de işçi çalıştıran platformlara temsilci atama yükümlülüğünün getirilmesi de düşünülebilecek öneriler arasındadır¹⁷⁷⁷. Bu sayede, Kurum tarafından bildirim veya tebligatlar bu temsilciye yapılabilecek, Kurum ile platform arasında daha kolay ve etkili bir iletişim sağlanacak ve sosyal güvenlik hukukundan doğan bildirim ve beyan yükümlülükleri bu kişiler aracılığıyla yerine getirilebilecektir. Örneğin, 5651 sayılı İnternet Ortamında Yapılan Yayınların Düzenlenmesi ve Bu Yayınlar Yoluyla İşlenen Suçlarla Mücadele Edilmesi Hakkında Kanun’da yurt dışı kaynaklı sosyal ağ sağlayıcılarının kanun kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirmelerini sağlamak için böyle bir düzenleme öngörülmüştür¹⁷⁷⁸. 5651 sayılı Kanun ek m. 4’ uyarınca, Türkiye’den günlük erişimi 1 milyondan fazla olan yurt dışı kaynaklı sosyal ağ sağlayıcılar Türkiye’de en az bir kişiyi temsilci olarak atamak ve bu kişinin iletişim bilgilerini kolayca görülebilecek ve doğrudan erişilebilecek şekilde internet sitesinde yayınlamakla yükümlüdür. Temsilcinin gerçek kişi olması halinde Türk vatandaşı olması zorunludur. Bu yükümlülüğe aykırılık halinde ise oldukça yüksek bir idari para cezası yanında, reklam yasağı başta olmak üzere birçok hak mahrumiyeti getirilmiştir¹⁷⁷⁹.

uygulanması da bu görüşü desteklemektedir. Rençber, s. 580-581. Sosyal güvenlik hukuku bakımından ise, bilgi verme ve bildirim yükümlülüğünün eksik yerine getirilmesi halinde de erişimin engellenmesi yaptırımının uygulanması, düzenlemenin işlevselliğini sağlamak bakımından zorunludur. Zira aksi halde platform yalnızca tek bir çalışanı için bu yükümlülüğü ifa ederek, erişimin engellenmesi yaptırımının uygulanmasından kaçınabilecek ve düzenleme kanunun dolanılmasına açık hale gelecektir.

¹⁷⁷⁷ Baycık/Civan/Tolu Yılmaz/Bosna, s. 785.

¹⁷⁷⁸ RG, T. 23.05.2007, S. 26530.

¹⁷⁷⁹ Ek m. 4’ün yaptırımları düzenleyen ikinci fıkrası “Birinci fıkrada düzenlenen temsilci belirleme ve bildirme yükümlülüğünü yerine getirmeyen sosyal ağ sağlayıcıya, Kurum tarafından bildirimde bulunulur. Bildirimden itibaren otuz gün içinde bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi hâlinde sosyal ağ sağlayıcıya Başkan tarafından on milyon Türk lirası idari para cezası verilir. Verilen idari para cezasının tebliğinden itibaren otuz gün içinde bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi hâlinde otuz milyon Türk lirası daha idari para cezası verilir. İkinci kez verilen idari para cezasının tebliğinden itibaren otuz gün içinde bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi hâlinde Başkan tarafından Türkiye’de mukim vergi mükellefi olan gerçek ve tüzel kişilerin ilgili sosyal ağ sağlayıcısına yeni reklam vermesi yasaklanır, bu kapsamda yeni sözleşme kurulamaz ve buna ilişkin para transferi yapılamaz. Reklam yasağı kararının verildiği tarihten itibaren üç ay içinde bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi hâlinde Başkan, sosyal ağ sağlayıcının internet trafiği bant genişliğinin yüzde elli oranında daraltılması için sulh ceza hâkimliğine başvurabilir. Başvurunun kabulüne ilişkin hâkim kararının uygulanmasından itibaren otuz gün içinde söz konusu yükümlülüğün yerine getirilmemesi hâlinde Başkan, sosyal ağ sağlayıcının internet trafiği bant genişliğinin yüzde doksan oranına kadar daraltılması için sulh ceza hâkimliğine başvurabilir. Hâkim ikinci başvuru üzerine vereceği kararında, yüzde elliden düşük olmamak kaydıyla, sunulan hizmetin niteliğini de dikkate alarak daha düşük bir oran belirleyebilir. Bu kararlara karşı Başkan tarafından 5271 sayılı Kanun hükümlerine göre itiraz yoluna gidilebilir. Hâkim tarafından verilen kararlar erişim sağlayıcılara bildirilmek üzere Kuruma gönderilir. Kararların gereği, bildirimden itibaren derhâl ve en geç dört saat içinde erişim sağlayıcıları tarafından yerine getirilir. Temsilci belirleme ve bildirme yükümlülüğünün yerine getirilmesi hâlinde; verilen idari para cezalarının dörtte biri tahsil edilir, reklam yasağı kaldırılır ve hâkim kararları kendiliğinden hükümsüz kalır. İnternet trafiği bant genişliğine yapılan müdahalenin sona erdirilmesi için erişim sağlayıcılara Kurum tarafından bildirim yapılır” biçimindedir.

Belirtmek gerekir ki, işveren sayılmamak için büyük direnç gösteren platformların bu yöntemlerle sosyal güvenlik hukukundan doğan yükümlülüklerini yerine getirmelerinin kesin olarak sağlanacağını söylemek ne yazık ki mümkün değildir. Kanımızca, yurt dışında kurulu bir platform üzerinden çalışanların sosyal güvenliğinin nasıl sağlanacağı küresel ölçekte çözümlenmesi gereken bir sorundur. Bu nedenle, karşılaştırmalı hukukta ileri sürülen sosyal güvenlik primlerinin platformlar tarafından kaynakta kesilerek, uluslararası olarak yetkilendirilen ILO, Dünya Bankası vb. bir örgüte yatırılması veya AB’de ileri sürülen çalışanların platformlar üzerinden elde ettikleri gelir bilgisine ulaşılabilmesi için merkezi bir sistem (*digital single window*) oluşturularak, vergi ve primlerin AB düzeyinde bir Kurum tarafından toplanarak üye devletlere aktarılması gibi öneriler dikkate değerdir¹⁷⁸⁰. Bu öneriler vergi ve iş hukukçuları tarafından ilerleyen zamanda çok daha fazla tartışılacak ve bu sorun er geç bir çözüme kavuşturulacaktır. Ancak platform çalışanlarının hukuki statülerinin dahi belirsiz olduğu günümüzde, bu sorunun nasıl çözümlenmesi gerektiği konusunda kesin bir yargıya varmak şu an için mümkün görünmemektedir.

9.4.2. Platform Çalışanlarının İstihdam Statülerine Bakılmaksızın 4/I(a) Kapsamında Değerlendirilmesi

Platform çalışanlarının hukuki statüleri noktasındaki belirsizlik, bu kişilerin sosyal güvenliğinin sağlanması bakımından da sorunlara neden olmaktadır. Bu konuda bir görüş tarafından, birçok meslekte iş ilişkisinden bağımsız çalışma ilişkisine geçiş yaşandığı ve gelecekte bu makasın giderek daha da açılacağı dikkate alındığında, işçi ve serbest meslek sahibi arasındaki ayrımın ortadan kaldırılarak sosyal güvenlik hukuku bakımından tek tip bir statü oluşturulmasının düşünülebileceği ifade edilmektedir¹⁷⁸¹.

Özel hukukta bağımlı çalışan ile bağımsız çalışan arasındaki ayrım devam ettiği sürece, sosyal sigortalar bakımından tüm çalışanları aynı statü altında toplamak doğru değildir. Bununla birlikte, sosyal güvenlik hukukunda bağımsız ve bağımsız çalışan arasında kalan birtakım kişilerin 4/I(a) bendi kapsamında sigortalı sayılmaları mümkün olabilmektedir. Nitekim sosyal güvenlik mevzuatımızda, iş kanunlarına göre işçi kabul edilen bazı kişilerin sigortalılıklarının farklı düzenlendiği veya işçi

¹⁷⁸⁰ Bu konuda bkz. 2. Bölüm, 4.1.2.

¹⁷⁸¹ Sözer, s. 1054.

sayılmayan bazı kişilerin 4/I(a) kapsamında sigortalı kabul edildikleri örneklere rastlanmaktadır¹⁷⁸². İlk duruma, ev hizmetlerinde çalışanların ve konut kapıcılarının sigortalılığını düzenleyen ek m. 9; ikinci duruma ise, m. 4/II'de sayılan ve iş sözleşmesiyle çalışmadığı halde 4/I(a)'lı kabul edilen kişiler örnek gösterilebilir¹⁷⁸³. Düzenlemeyle hedeflenen, bu grupta yer alan kişilerin iş sözleşmesiyle çalıştıkları yönünde bir referans noktası oluşturmak değildir. Kanun koyucu bu düzenlemeyle, işçiler ve bağımsız çalışanlar arasında kalan çalışanları sosyal güvenlik kapsamına alarak, ortaya çıkabilecek belirsizliği önlemeyi amaçlamıştır¹⁷⁸⁴.

Kanımızca, bu düzenlemelere benzer bir biçimde platformla arasında bir iş görme sözleşmesi bulunan çalışanların sigortalılıkları da özel olarak düzenlenebilir. Bu noktada söz konusu kişilerin bireysel iş hukukundan doğan statülerinden bağımsız olarak 4/I(a) kapsamında değerlendirilmeleri, platform tabanlı çalışma ilişkisinde kayıt dışılığın önüne geçilmesinde ve bu kişilere sosyal güvence sağlanmasında bir çıkış yolu olabilir. Zira hukukumuzda her ne kadar bağımsız çalışanlar zorunlu sigorta kapsamında kabul edilmiş olsalar da bu kişiler, prim ödeme yükümlülüklerini kimi zaman ekonomik yetersizlikler nedeniyle yerine getirememekte, kimi zaman asgari sınır üzerinden yatırmayı tercih etmekte, kimi zaman ise ihmalkârlıkları veya işgüzarlıkları nedeniyle prim borçlarını bilinçli olarak ödemekten kaçınmaktadırlar¹⁷⁸⁵. Denetim ve kontrol yetersizliği nedeniyle âdeti teamül haline gelen aflar da bu durumu körüklemektedir. Bu durum bağımsız çalışanların sosyal sigorta edimlerinden yeteri kadar faydalanamamalarına neden olmaktadır. Bu bakımdan, platform üzerinden iş sözleşmesi dışında bir iş görme sözleşmesiyle çalışan kişilerin de 4/I(a) kapsamında sigortalı sayılması, korunma ihtiyacı işçilerle benzer

¹⁷⁸² Engin, s. 64. Doğan Yenisey/Kabakçı, s. 61. Caniklioğlu/Özkaraca, s. 637.

¹⁷⁸³ Düzenlemede, işçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenler, bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarlar, genel kadınlar gibi birtakım kişiler, 4/I(a) kapsamında sigortalı kabul edilmişlerdir.

¹⁷⁸⁴ Başterzi, Değerlendirme II, s. 39. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 91. Sözer, s. 73. Öğretide bir görüş, sendika yöneticiliğinin vekalet ilişkisine dayandığını, ancak bu düzenlemeyle kanun koyucunun sendikacılığı özendirme amacı taşıdığını; sanatçıların 4/I(a) kapsamına alınmasının kanun koyucunun bir jesti olduğunu, genel kadınların bu kapsamda sayılmasının ise toplum dışına itilmiş bu insanları sosyal koruma altına almayı amaçladığını ifade etmektedir. Tuncay/Ekmekçi, s. 324-326. Korkusuz/Uğur, s. 206-210.

¹⁷⁸⁵ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 157-158. Erol, s. 46.

olan bu kişilerin sosyal güvenlik kapsamına alınması bakımından olumlu bir adım olabilecektir.

Bu konuda özellikle sanatçıların 4/I(a) bendi kapsamında sigortalı olarak kabul edilmelerine ilişkin sürecin açıklanması platform çalışanları bakımından yol göstericidir. 5510 sayılı Kanun'dan önce sanatçıların sosyal güvenliğinin sağlanması konusunda uzunca bir süre girişimde bulunulmamış, bu kişilerin çalışmayı bıraktıktan sonra zor duruma düştüklerine, sosyal sigortalar hukukundan doğan gelir ve aylıklardan yararlanamadıklarına ilişkin haberler pek çok kez yazılı ve görsel basında yer almıştır. Bu dönemde, 506 sayılı Kanuna eklenen ek m. 10 ile iş sözleşmesi dışındaki iş görme sözleşmeleriyle bir işveren tarafından çalıştırılan sanatçıların iş sözleşmesiyle çalışanlar gibi sigortalı sayılacakları kabul edilmiş ve bu kişilerin sosyal güvenliğinin sağlanması için çeşitli borçlanma kanunları çıkarılmıştır¹⁷⁸⁶. Bu kişilerin, sosyal güvenlik hakkından yararlanamamalarında ise, 4/I-b'li kabul edilmeleri, kendilerini sigortalı olarak bildirmek ve primlerini ödemek konusunda yeterli farkındalığa sahip olmamaları etkili olmuştur¹⁷⁸⁷. Bu nedenle 5510 sayılı Kanun m. 4/II(b) ve ek m. 6'da sanatçıların sigortalılığına ilişkin özel düzenlemeler getirilmiştir. Kanımızca, benzer bir durum platform çalışanları bakımından da söz konusu olduğundan, bu konu hakkında bugünden önlem almak gerekmektedir. Zira işçi olmayan ancak sanatçılar gibi platform ekonomik olarak bağımlı olan bu kişilerin 4/I(a) kapsamında sigortalı sayılmaları, kayıt dışı istihdamı önlemede bir çözüm olabilecektir. Burada kastedilen gerçekten bağımsız olan ve aracı platformlar üzerinden iş alan çalışanlar değil, platformlar tarafından bir iş görme sözleşmesine dayanarak çalıştırılan kişilerdir. Bu itibarla, gerçekten bağımsız olan, aracı platformlar üzerinden kendi işletmesine müşteri bulan kişiler m. 4/I(b) bendi kapsamında sigortalı kabul edilmeli, ancak platform tarafından bir iş görme sözleşmesine dayanarak çalıştırılan kişiler m. 4/I(a) kapsamına alınmalıdır.

Sanatçılar da bir iş sözleşmesiyle istihdam edilmeleri halinde 4/I(a)'lı, tamamen bağımsız bir girişimci olarak faaliyet göstermeleri halinde ise 4/I(b)'li kabul edilmekte, m. 4/II(b) hükmünde ise bir iş görme sözleşmesiyle bir veya daha fazla

¹⁷⁸⁶ Caniklioğlu/Özkaraca, s. 638-639. Ayşe Köme Akpulat, "Sanatçıların Sosyal Sigortalılığı", **İstanbul Hukuk Mecmuası**, C. 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, 2016, s. 1195. Bu dönemde çıkarılan hizmet borçlanmasına ilişkin düzenlemeler hakkında bkz. Burhan Özdemir, "Sanatçıların Sosyal Güvenlikleri ve Hizmet Borçlanmaları", **Çimento İşveren Dergisi**, C. 13, S. 3, 1999, s. 35-41.

¹⁷⁸⁷ Köme Akpulat, s. 1186.

işveren tarafından çalıştırılan sanatçılar 4/I(a) kapsamında sigortalı sayılmaktadır¹⁷⁸⁸. Her ne kadar öğretide bir görüş tarafından düzenlemeye yer alan “*bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan*” ibaresine dayanarak bu kişilerin iş sözleşmesiyle istihdam edilen olduğu ileri sürülse de¹⁷⁸⁹, öğretide çoğunluk görüşü tarafından, bu kişilerin iş sözleşmesi dışında kalan iş görme sözleşmesiyle çalışan sanatçılar olduğu kabul edilmektedir¹⁷⁹⁰. Zira bir iş sözleşmesiyle çalışan sanatçılar zaten başkaca bir düzenlemeye gerek kalmaksızın 4/I(a) bendi uyarınca sigortalı sayılacaklarından, söz konusu düzenleme ile amaçlanan bunun dışında kalan sanatçıları 4/I(a) bendi kapsamına dahil etmektir. Nitekim, düzenlemenin 2008 yılında 5754 sayılı Kanunla değiştirilmeden önceki halinde “*sanatçılardan, düşünürlerden ve yazarlardan hizmet akdi ile çalışanlar*” biçimindeki ifadede “*hizmet akdi ile çalışanlar*” ibaresinin çıkarılmış olması da bu bent kapsamındaki sanatçıların iş sözleşmesi dışındaki iş görme sözleşmeleriyle çalışan kişiler olduğunu göstermektedir¹⁷⁹¹. Bu itibarla, bir işveren tarafından vekâlet, eser veya yayın sözleşmesiyle çalıştırılan sanatçılar 4/I(a) kapsamına alınmıştır¹⁷⁹².

Kanımızca, 4/II(b) kapsamındaki sanatçıların 4/I(a)’lı olarak kabul edilmeleri, bu kişileri çalıştıran kişilerin de sosyal sigortalar hukuku anlamında işveren sayılmaları sonucunu doğurmaktadır. 5510 sayılı Kanun m. 12’de işveren, İşK’dan daha geniş biçimde, 4/I(a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar biçiminde tanımlanmaktadır. Buna göre, işçi olmayan ancak 4/I(a) kapsamında sigortalı sayılan kişileri çalıştıran kişilerin de sosyal güvenlik hukuku anlamında işveren kabul

¹⁷⁸⁸ Caniklioğlu/Özkaraca, s. 641.

¹⁷⁸⁹ Sözer, Sosyal Sigorta, s. 73.

¹⁷⁹⁰ Tuncay/Ekmekçi, s. 325. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 92. Korkusuz/Uğur, s. 207. Fatih Uşan, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2009, s. 80. Köme Akpulat, s. 1194-1995. Bununla birlikte, söz konusu kişilerin Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nin ekinde yer alan, Kanunun 4 üncü Maddesinin İkinci Fıkrasının (b) Bendi Kapsamında Sayılan Sigortalılara İlişkin Uğraşı Alanı ve Çalışanları Gösterir Liste’deki tabloda bulunmaları gerekmektedir.

¹⁷⁹¹ Caniklioğlu/Özkaraca, s. 639. Esasen 506 sayılı Kanun’un yürürlükte olduğu dönemde de ek m. 10 kapsamında sigortalı olan sanatçıların iş sözleşmesi dışındaki iş görme sözleşmeleriyle çalışan sanatçılar olduğu kabul edilmekteydi. Bu konuda bkz. Özdemir, s. 35. Kayhan Özel, “Sanatçıların Sosyal Güvenliği”, **İstanbul Barosu Dergisi**, C. 87, S. 2, 2013, s. 301-302.

¹⁷⁹² Korkusuz/Uğur, s. 207. Öğretide *Caniklioğlu ve Özkaraca* bunu şu örnekle açıklamaktadır: Bir galeride iş sözleşmesiyle çalışan bir ressam 4/I(a) bendi kapsamında sigortalıdır. Gelen sipariş üzerine yaptığı tabloları bir sanat galerisine teslim eden bir ressam da iş sözleşmesiyle çalışmıyor olsa da 4/I(a) kapsamında sigortalı sayılmaktadır. Yaptığı tabloları kendine ait galeride satışa sunan bir ressam ise bir iş görme sözleşmesine dayanarak çalıştırılmadığından 4/I(b) kapsamında kabul edilmektedir. Caniklioğlu/Özkaraca, s. 640.

edilmeleri gerekmektedir¹⁷⁹³. Bu düzenleme sayesinde, söz konusu kişiler iş hukuku anlamında işveren sayılmasalar dahi sosyal güvenlik hukukundan doğan yükümlülükler bakımından işveren sayılmaktadır. Bununla birlikte, m.12’de 4/I(a)’lı olarak kabul edilen kişilerin işverenlerinin kim olduğu açıkça düzenlendiği halde, birden fazla işveren tarafından çalıştırılan sanatçılar bakımından ne Kanunda ne de 2013/11 sayılı Genelge’de bu kişilerin sigorta işlemlerine ilişkin yükümlülüklerin kimler tarafından yerine getirileceğine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmiştir¹⁷⁹⁴. Öğretide bir görüş tarafından da m. 4/II(b) bendine tabi olarak çalışan sanatçıların, primlerinin kendileri tarafından ödenmesi gerektiği ifade edilmektedir¹⁷⁹⁵. Kanımızca, her ne kadar açık bir düzenleme olmasa da 4/II(b) uyarınca 4/I(a)’lı olarak kabul edilen sanatçıları çalıştıran kişilerin işveren kabul edilmeleri ve işverenlerin sosyal sigortalar hukukundan doğan yükümlülüklerinin bu kişiler tarafından yerine getirilmesi gerekmektedir. Zira 5510 sayılı Kanun m. 12’de, 4/I(a)’lı sayılan kişileri çalıştıranlar kural olarak işveren kabul edilmekte ve Kanunun sistematığına bakıldığında bir kişinin işveren sayılması istenmiyorsa bu hususun açıkça belirtildiği görülmektedir. Örneğin, ek m. 9/III’te ev hizmetlerinde ay içinde on günden az çalışanların yanında çalıştıkları kişilerin işveren sayılmayacağı açıkça düzenlenmektedir. O halde, 5510 sayılı Kanun m. 4/II(b) kapsamında sayılan kişileri çalıştıran kişilerin de 5510 sayılı Kanun anlamında işveren kabul edilmeleri gerekmektedir. Bununla birlikte, yapılacak bir düzenlemede herhangi bir tartışmaya sebep olmamak adına, bir iş görme sözleşmesine dayanarak iş görme edimini yerine getiren kişileri çalıştıran platformların 5510 sayılı Kanun kapsamında işveren sayılacaklarının düzenlenmesi isabetli olacaktır.

Bu halde çalışanların iş sözleşmesiyle çalışıp çalışmadıkları fark etmeksizin platformlar, sosyal sigortalar hukuku anlamında işveren sayılacaklar ve 5510 sayılı Kanun’dan doğan işveren yükümlülüklerini yerine getirmeleri gerekecektir. Bu sayede sigortalının Kuruma bildirilmesinden, sigorta primlerinin ödenmesine kadar pek çok

¹⁷⁹³ Engin, s. 34.

¹⁷⁹⁴ 5510 sayılı K. m 12 uyarınca, “4 üncü maddenin ikinci fıkrasının (a) bendine tâbi olanlar hakkında, işverenlerin bu Kanunda belirtilen yükümlülükleri, bunları çalıştıran işçi sendikaları ve konfederasyonları veya işveren tarafından; 4 üncü maddenin dördüncü fıkrasına tâbi olanlar hakkında, işverenlerin bu Kanunda belirtilen yükümlülükleri, bunları çalıştıran kamu idareleri veya eğitim gördükleri okullar tarafından yerine getirilir.(1) 2/7/1941 tarihli ve 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna göre çalıştırılanlar hakkında, işverenlerin bu Kanunda belirtilen yükümlülükleri, bunları çalıştırmaya yetkili makam tarafından yerine getirilir. Ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutukluların işvereni, Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu, işveren vekilleri ise Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumunun sorumlu müdür ve amirleridir.”

¹⁷⁹⁵ Özel, s. 303.

süreç platformlar tarafından düzenli bir biçimde yürütülebilecektir. Her bir çalışanın kendisini Kuruma bildirmek ve primlerini ödemekle yükümlü tutulmasındansa, bu yükümlülükleri yerine getirmesi gereken kişinin platform olduğunun kabulü zaman ve maliyet açısından da daha pratik bir çözüm olacaktır.

Bunun gibi, platform çalışanlarının 4/I(a) bendi kapsamında sigortalı sayılmaları, sosyal güvenlik gelir ve aylıklarından yararlanabilmeleri bakımından da olumlu bir adım olacaktır. Zira 4/I(b) kapsamında sigortalı sayılanların sosyal sigorta yardımlarından faydalanabilmeleri için prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartı arandığı halde, 4/I(a) kapsamında sigortalı sayılanlar için bildirim yeterli kabul edilmektedir (5510 sayılı Kanun16/IV-b, m. 19/IV m. 28/IX, m. 32/I)¹⁷⁹⁶. Benzer durum genel sağlık sigortası bakımından da geçerlidir (m. 67/I-b)¹⁷⁹⁷. Bunun

¹⁷⁹⁶ Düzenlemenin ilk halinde 4/I(b)'lilerin hastalıkları halinde geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanmaları ile kendilerin iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sürekli iş göremezlik geliri bağlanması için Kuruma hiçbir borçları bulunmaması şartı getiren m. 18 ve 19/IV hükümlerinin Anayasa'ya aykırılığı ileri sürülmüş, ancak bu iddia AYM tarafından Kurumun temel finansman kaynağının primler olması ve bu kişilerin bizzat kendilerinin prim ödeme yükümlüsü olması karşısında borçlu olmamalarının aranması sistemin doğal bir sonucu olarak görülerek oy çokluğuyla reddedilmiştir. AYM, T. 15.12.2006, E. 2006/111, K. 2006/112.

¹⁷⁹⁷ Esasen bu düzenlemeler sosyal sigortalar hukukunun kişisel sorumluluk ilkesinin bir sonucudur. Bu ilke uyarınca, sigortalılara sağlanan hakların yalnızca mesleki riskleri değil aynı zamanda bu kişilerin kendilerinden ve sosyo-ekonomik nedenlerden kaynaklanan riskleri de kapsamı, öte yandan bu risklere karşı sağlanan sigorta edimlerinin oldukça pahalı olması ve sigortalı yanında bakmakla yükümlü olduğu kişilere de güvence sağlaması, bu kişilerin de sosyal sigortaların finansmanına belli ölçüde katılmasını gerekli kılmaktadır. Ayrıca bu katılım, sigortalıların bir yandan yüksek yardımlar talep ederken diğer yandan sorumlu davranmalarını sağlayarak sistemin başarısını arttırmaktadır. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 62. Tuncay/Ekmekçi, s. 175. Tunçomağ, Sosyal Güvenlik, s. 85. Korkusuz/Uğur, s. 80. Uşan, Sosyal Güvenlik, s. 129. Savaş Kutsal, Temel İlkeler, s. 152. Sigortalının 4/I(b)'li olması halinde ise bu ilke daha da önem arz etmekte ve sigortalının sosyal sigorta yardımlarından yararlanabilmeleri için Kuruma prim borçlarının olup olmadığına bakılmaktadır. Bunun nedeni, söz konusu kişilerin primlerini kendilerinin ödemekle yükümlü olması ve bu yükümlülüğün yerine getirmeyen sigortalının bunun külfetlerine katlanması gerektiği yönündeki kabul ile bu kişileri prim ödemeye teşvik etme amacıdır. Savaş Kutsal, Temel İlkeler, s. 153. Öte yandan öğretide, bu düzenlemelerin makul olmadığı ve gerek farklı gerek aynı hukuki statüdeki kişiler bakımından eşitlik ilkesine aykırı sonuçlar doğuracak nitelikte olduğu ifade edilmektedir. Nurşen Caniklioğlu, "Sosyal Hukukta Ayrımcılık Olarak Değerlendirilebilecek Düzenlemeler ve Mağduriyetin Giderilmesi İçin Başvurulabilecek Yollar", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ankara 2006, 659-660. Faruk Barış Mutlay, **Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014, s. 260-261, 323, 374, 449. A. Can Tuncay, "Türk Emeklilik Sisteminde Reform Projesinin Değerlendirilmesi", **Çimento İşveren Dergisi**, C. 19, S. 2, Mart 2005, s. 9. Savaş Kutsal, Temel İlkeler, s. 154. Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri", **Çalışma ve Toplum**, S. 8, 2006, s. 82. Bu kapsamda öğretide *Caniklioğlu* tarafından, farklı statüdeki çalışanlar arasında bir ayırım yapılmadan herkese aynı koşullarda sosyal sigorta yardımlarından yararlanması ve Kurumun denetim ve prim tahsil yükümlülüğünü yerine getirmek için gerekli çabayı göstermesi gerektiği ifade edilmektedir. Caniklioğlu, Sosyal Hukukta Ayrımcılık, s. 660. Caniklioğlu, Kısa Vadeli Sigorta, s. 82. *Mutlay* ise, kısa vadeli sigorta kolları bakımından 4/I(a) ve 4/I(b)'lilerin aynı şartlara tabi tutulmaları gerektiği, ancak prim borcunun bulunup bulunmamasının önem taşıdığı uzun vadeli sigorta kolları bakımından var olan prim borcunun düşülerek sigortalıya aylık ödenmesi gerektiği görüşündedir. *Mutlay*, Sosyal Sigorta, s. 261, 323, 374-375. *Savaş Kutsal* da bu uygulamanın hem sigortalının hem de bakmakla yükümlü olduğu kişilerin GSS kapsamında sağlanan sağlık yardımlarından

gibi, bu kişilerin 4/I(a) kapsamında sigortalı sayılmaları hastalık sigortası kapsamında sağlanan geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilmelerini de mümkün kılacaktır¹⁷⁹⁸. Bu konu özellikle Covid-19 Pandemisi sırasında esnaf kurye olarak çalışan kişiler bakımından sorun yaratmıştır¹⁷⁹⁹.

Son olarak, uzun vadeli sigorta kollarından doğan yardımlara hak kazanma koşulları bakımından da 4/I(a) ve (b) bendi kapsamında sigortalı olanlar arasında farklılık bulunmaktadır. Örneğin, yaşlılık aylığına hak kazanmak için 4/I(b) kapsamındaki sigortalının 9000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olma şartını yerine getirmeleri gerekmekte iken; 4/I(a) kapsamındaki bir sigortalı için prim ödeme gün sayısı 7200 gündür (m. 28/2(a)). Benzer biçimde ölüm sigortası kapsamında 4/I(b) sigortalısının ölümü halinde geride kalan hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanabilmesi için en az 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödenmiş olması gerekirken; 4/I(a) kapsamındaki bir sigortalının her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması yönünde bir ek imkân getirilmiştir (m. 32/2(a)). Tüm bu düzenlemelere bakıldığında, bir iş görme sözleşmesine dayanarak çalıştırılan platform çalışanlarının 4/I(a) bendi kapsamında kabul edilmeleri, bu kişilerin sosyal güvenlik hukukundan doğan haklardan yararlanmaları bakımından önem arz etmektedir.

yararlanamamaları sonucu doğurduğunu ve insanları bu şekilde çaresizliğe itmenin haklı bir gerekçesi olamayacağını ifade etmektedir. Savaş Kutsal, Temel İlkeler, s. 154. Öte yandan, Kurumun 2018/38 sayılı Genelgesinde “*Kanunun 4/1-(b) bendi kapsamındaki sigortalılardan kendi sigortalılığı nedeniyle genel sağlık sigortası primi dahil, prim ve prime ilişkin her türlü borcu olanlardan, talep tarihinden öncesine ait muaccel hale gelmeyen prim borcu dışında talepte bulundukları tarihteki borçları, Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu ile belirlenen, muhasebe kayıtlarından çıkarılacak tutarlar ve tahsil edilmeyecek alacaklara ilişkin miktar ve bu miktarın altında olanların aylıkları talep tarihini takip eden ay başından başlayacak ve borçları ilk aylıklarından kesilerek tahsil edilecektir. Bu miktar, 2008 ila 2016 yılları için 15 TL ve altı, 2017 yılında 16 TL ve altı, 2018 yılında ise 17 TL ve altı olarak belirlenmiştir. Söz konusu miktar, sigortalı ve hak sahiplerine bağlanacak aylık ve gelirler için geçerlidir*” yönündeki düzenlemeyle Kuruma önemsiz sayılabilecek miktarda borcu olanlara bu borçlarının düşülerek aylık bağlanması kabul edilmiştir.

¹⁷⁹⁸ 4/I(b) kapsamındaki sigortalılık hastalık sigortasından sağlanan yardımlardan yararlanamamalarının eşitlik ilkesi ve sosyal güvenlik kavramı bakımından uygun olmadığı görüşünde bkz. Sözer, Sosyal Sigorta, s. 237. Centel, s 244.

¹⁷⁹⁹ Bu konuda İtalya’da, *Deliverance Milano* sendikası tarafından hükümete virüsten etkilenen platform işçilerine destek sağlaması çağrısında bulunulmuş; İrlanda’da *Siptu* sendikası tarafından sosyal koruma sisteminin platform ekonomisinde çalışan işçileri yeterince desteklemeyeceği ifade edilmiş; Yeni Zelanda’da, ülkenin en büyük ikinci özel sektör sendikası olan *FIRST Union*, hükümeti koronavirüs salgını süresince platform çalışanlarına yasal hastalık ödemesi yapmaya çağırmıştır. Eurofound, **Coronavirus highlights sick pay void for platform workers**, 19 Mart 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/tr/publications/article/2020/coronavirus-highlights-sick-pay-void-for-platform-workers> E. T. 16.11.2022.

9.4.3. Platform İşçilerinin Eksik Kalan Prim Ödeme Gün Sayılarını Tamamlamaları Yönünde Özel Düzenleme Yapılması

Platform çalışanlarının iş sözleşmesiyle çalışsalar dahi genelde kısmi süreli ve geçici işler yapmaları nedeniyle, uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlara hak kazanmalarının zor olduğuna çalışmamızda yer verilerek, bu durum karşısında, platform işçilerinin hizmet borçlanması ve isteğe bağlı sigorta yoluyla bir ay içinde eksik kalan prim ödeme gün sayılarını tamamlayabilecekleri açıklanmış ve bu kişilerin gelirlerinin oldukça düşük olması nedeniyle çoğu zaman bu imkâna başvuramayacakları ifade edilmişti¹⁸⁰⁰.

Kanımızca bu durum karşısında, platform işçilerinin eksik kalan günlerini tamamlamaları için 6111 sayılı Kanun’la 5510 sayılı Kanun’a eklenen ek m. 6 ve geçici m. 29 benzeri bir destek getirilmesi düşünülebilir. Ek m. 6 ile, şehir içi toplu taşıma araçlarında çalışanlar ile kısmi süreli iş sözleşmesiyle sanatçıların sigortalılığı farklı esaslara bağlanarak “*Ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri ile 4 üncü maddenin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişilerin*” sigortalıklarının kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanacağı kabul edilmiştir. Düzenlemede şehir içi toplu taşıma aracında çalışanlar bakımından iş sözleşmesiyle çalışma şartı aranmamakta, ancak sanatçıların kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışmaları gerektiği kabul edilmektedir.

Düzenlemeyle aylık çalışma süresi 10 günden az olan sanatçıların tam süreli sigortalı olabilmelerine imkân tanınmakta ve bu haktan yararlanmak için kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışma yanında, aylık çalışma süresinin 10 günden az olması ve Kültür ve Turizm Bakanlığı’nca belirlenecek alanlarda çalışma koşulları aranmaktadır¹⁸⁰¹. Ne var ki, düzenlemede bu kişiler kısmen sigortalı sayılmakta ve haklarında yalnızca uzun vadeli sigorta kolları ve istekleri halinde işsizlik sigortası

¹⁸⁰⁰ Bu konuda bkz. 3. Bölüm, 9.1.2.1.

¹⁸⁰¹ Bu alanlar 2013/11 sayılı Sigortalılık İşlemleri Hakkında Genelge’nin ekinde (Ek-4) “*Kanunun 4 üncü Maddesinin İkinci Fıkrasının (b) Bendi Kapsamında Sayılan Sigortalılara İlişkin Uğraşı Alanı ve Çalışanları Gösterir Liste*”de düzenlenmiştir. Kültür ve Turizm Bakanlığı da 2012/8 sayılı Sanatçı Olarak Kısmi Süreli Çalışanlara Ait Giriş Bildirgesi Onayına İlişkin Usul ve Esaslar Hk. Genelge’nin ekinde uğraşı alanlarına ilişkin bir liste yayınlamıştır.

hükümleri uygulanmaktadır (ek m. 6/III). Bu kişilerin kısa vadeli sigorta kolları kapsamında sayılmamaları son derece eleştiriye açıktır. Bunun gibi, düzenlemede söz konusu kişilerin iş sözleşmesiyle çalışmalarına rağmen primlerini kendilerinin ödeyecekleri kabul edilmektedir. Ayda 10 günden fazla çalışan sanatçılar tüm sigorta kollarından yararlanır ve primleri işverenleri tarafından ödenirken; 10 günden az çalışan sanatçıların primlerini kendilerinin ödemeleri ve kısa vadeli sigorta kollarından yararlanamamaları öğretide de eleştirilmektedir¹⁸⁰². Bunun da ötesinde düzenlemede, adı geçen kişilerin genel sağlık sigortasından yararlanmaları, altmış günden fazla prim ödeme gün sayılarının olması ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmesi şartına bağlanmıştır. Oysa on günden fazla çalışanlar için böyle bir şart aranmamaktadır. Sanatçıların çalışma sürelerine göre yapılan bu ayrımın nedenini anlamak güçtür¹⁸⁰³.

Öte yandan düzenlemenin tek olumlu yanı, söz konusu kişilere geçici m. 29'da prim ödeme gün sayısı bakımından bir kolaylık tanınarak, bu maddenin yürürlüğe girdiği 2011 yılı için m. 82'ye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının on sekiz katı üzerinden başlanılarak, takip eden her yıl için bir puan artırılmak suretiyle otuz katını geçmemek üzere prim alınacağı kabul edilmesidir. Buna göre, söz konusu kişiler, prime esas kazancın 2011 yılı için 18, 2012 yılı için 19, 2013 yılı için 20 katı ve takip eden yıllarda birer puan arttırılarak prim ödemelerine rağmen 30 gün prim ödemiş kabul edilmektedirler¹⁸⁰⁴. Bu kolaylık yalnızca, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden prim ödenmesi halinde tanınmıştır¹⁸⁰⁵.

Kanımızca, benzer bir düzenleme platform çalışanları için de getirilerek, bu kişilerin prim ödeme gün sayılarının belli oranda Kurum tarafından sübvansede edileceği kabul edilmeli ve böylelikle platform çalışanlarının ileride uzun vadeli sigorta kollarından yararlanmaları sağlanmalıdır. Zira platform işçileri de genelde kısmi süreli çalışmaları nedeniyle uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlara hak kazanabilmek bakımından toplu taşıma aracı işyerlerinde çalışanlar ve sanatçılarla benzer durumdadır. Bununla birlikte, yapılacak düzenlemede ek m. 6'ya ilişkin yukarıda yer verdiğimiz eleştirilerin dikkate alınması, platform işçilerinin tüm sosyal

¹⁸⁰²Caniklioğlu/Özkaraca, s. 641, 644-645, 655. Köme Akpulat, s. 1200. Özel, s. 303.

¹⁸⁰³ Caniklioğlu/Özkaraca, s. 652.

¹⁸⁰⁴ Caniklioğlu/Özkaraca, s. 660. Şakar, s. 205. Köme Akpulat, s. 1205. Murat Uğur, "Sanatçıların Sosyal Güvenliği", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 23, 2011, s. 220.

¹⁸⁰⁵ Caniklioğlu/Özkaraca, s. 660.

sigorta kollarından faydalandırılması ve işverenlerce çalıştırıldıkları döneme ilişkin primlerin taraflarca birlikte karşılanması gerekmektedir.

Son olarak belirtmek gerekir ki, ek m. 6'da getirilen düzenlemeden yararlanabilmek için, maddenin açıkça kapsam dışında bıraktığı kişilerden olmama koşulu aranmaktadır. Buna göre, düzenleme tam süreli çalışma ile uzun vadeli sigorta kollarına tabi olan sigortalılar, banka sandıklarına tabi çalışanlar ile kendi sigortalılıklarından dolayı gelir veya aylık almakta olanlar hakkında uygulanmamaktadır. Buna göre bir kişi uzun vadeli sigorta kollarına tabi olarak 4/I(a) bendi uyarınca tam süreli çalışması, (b) veya (c) bendi kapsamında çalışması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık alması halinde ek m. 6 düzenlemesinden yararlanamamaktadır¹⁸⁰⁶. Benzer bir düzenlemenin platform işçileri için de yapılması durumunda, yalnızca asli iş olarak platform üzerinden çalışan ve kendi sigortalılığı nedeniyle aylık veya gelir almayan kişiler kapsama alınacak, ek iş olarak platform üzerinden çalışan ve düzenli olarak çalıştığı başka bir işi olan kişiler ise bu imkândan faydalanamayacaktır. Kanımızca bu hakkaniyete de uygun bir çözümdür. Zira platform çalışmalarında kayıt dışılık nedeniyle en çok zarara uğrayan kesim asli iş olarak platformlar üzerinden çalışanlardır. Buna karşılık, düzenli bir işi olan ve platformlar üzerinden yalnızca ek gelir elde etmek için çalışan kişiler ile Kurumdan aylık veya gelir alan kişiler, asli iş olarak platform üzerinden çalışan kişilerle aynı mağduriyeti yaşamamaktadır.

¹⁸⁰⁶ Şakar, s. 205. Bu düzenlemenin sigortalının hiçbir şekilde sigortalı olmayacağı biçiminde yorumlanmaması gerekir. Örneğin 9 gün bir işverene bağlı olarak kısmi süreli sanatçı olarak çalışan, 15 gün ise başka bir işte çalışan bir sigortalının, 9 günlük faaliyetinden dolayı ek m. 6 düzenlemesinden yararlanamayacağı kabul edilmeli; fakat bu çalışma genel esaslara göre değerlendirilerek işveren kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalıştırdığı işçinin tüm sosyal güvenlik kollarına ilişkin primlerini Kuruma ödemekle yükümlü olmalıdır. Buna karşılık konuya ilişkin 2011/36 sayılı Genelgede çeşitli açılardan eleştiriye açık birtakım ifadeler yer verildiği görülmektedir. Genelgeye göre, bir sanatçının Ek 6. madde kapsamı dışında kalmasına yol açacak nitelikte örneğin 15 günlük -sanatsal faaliyeti dışında - bir çalışmasının varlığı halinde, bu çalışmanın 30 günden eksik kalan 15 günlük kısmi için m.4/I, (a) bendi kapsamında isteğe bağlı sigorta primi ödenebilecek ya da aynı statü üzerinden 41. maddenin (i) bendi uyarınca borçlanma yapılabilecektir. Sanatçının kısmi süreli iş sözleşmesi ile yaptığı 9 günlük sanatsal faaliyeti nedeniyle Ek 6. maddeden yararlanamayacağı doğru ise de, Genelge sanki böyle bir durumda bu çalışma için sanatçının hiç sigortalı olmayacağı biçiminde kaleme alınmıştır. Bununla birlikte öğretide, artık Ek m. 6'nın kapsamına giren bir sanatçı söz konusu olmadığına göre, bu maddenin bütünüyle uygulama alanı bulmaması ve genel hükümlere göre sigortalılığın belirlenmesi gerektiği, ancak Genelgede bu kişilerin kısmi süreli çalışmalarından dolayı hiç sigortalı olmayacakları ifade edilerek, âdetâ kayıt dışı çalışma meşrulaştırıldığı haklı olarak ifade edilmektedir. Caniklioğlu/Özkaraca, s. 643. Köme Akpulat, s. 1205.

SONUÇ

Teknolojinin olağanüstü boyuta ulaşan hızı, hukukun teknolojiyi yakalamasını giderek daha da zorlaştırmakta ve bu olgu iş hukukunda kendisini platform tabanlı çalışma ilişkilerinde göstermektedir. Zira mevcut hukuki düzenlemeler her gün gelişen ve değişen çalışma modellerine uyum sağlamakta giderek daha fazla zorlanmakta, bu konuda hukuki bir adım atılsa dahi platformlar sistemlerine katacakları bir yenilikle çalışma modellerini değiştirebilmekte ve böylelikle hukuki normların kendilerine uygulanmasından kaçınabilmektedirler. Bu nedenle, başta ABD ve Avrupa olmak üzere dünya genelinde platform çalışanlarının hukuki statülerinin belirlenmesi konusunda bir çözüm arayışına girilmiştir. Platform çalışanlarının hukuki statülerine ilişkin uyumsuzluklar iş yükü yeterince fazla olan mahkemelerin önüne daha fazla gelmeden, er ya da geç ülkemize de sıçrayacak olan bu problemin çözülmesi amacıyla sosyal taraflar, devlet ve akademisyenler tarafından teknolojik yeniliklerin sınırlarının belirlenmesi yönünde gerekli adımların atılması gerekmektedir.

Bu amaçla çalışmamızda vardığımız sonuçlar şu şekilde sıralanabilir:

I. Platform tabanlı çalışma ilişkisinin çalışanlar, piyasadaki diğer aktörler ve devlet bakımından neden olduğu sorunların giderilebilmesi için ilk olarak bu ilişkinin hukuki niteliğinin doğru bir biçimde tespit edilmesi gerekmektedir. Bu tespit yapılırken, platform tabanlı çalışma ilişkisinin üç taraflı yapısının dikkate alınması zorunludur.

Platform tabanlı çalışma ilişkisinde yer alan taraflar, platform, platform üzerinden iş gücünü sunan çalışan ve bir işin görülmesini talep eden kullanıcıdır. Bu kişiler arasındaki hukuki ilişkinin doğru bir biçimde tespit edilebilmesi için ilk olarak, platformun yürüttüğü faaliyetin bir aracılık faaliyeti mi yoksa doğrudan veya dolaylı olarak bir hizmetin sunumu mu olduğunun belirlenmesi gerekmektedir. ABAD kararlarıyla kabul edilen esaslara göre, bu belirleme yapılırken iki kriterden hareket

edilmektedir. Bunlardan ilki, çalışanların söz konusu faaliyeti platform olmadan yerine getirip getiremedikleri, diğer bir ifadeyle aracılık faaliyetinin gerçek hayatta sunulan hizmete ulaşmaya imkân kılan tek pazar olup olmadığıdır. Değerlendirilmesi gereken ikinci konu ise, sunulan hizmetin platform tarafından organize edilip edilmediğidir. Buna göre, platformun sunulan hizmet üzerinde aracılık faaliyetini aşan bir organizasyonu bulunmakta ise; diğer bir ifadeyle platform fiyatları ve hizmetin yürütüm koşullarını belirliyor ve hizmetin sunumu için gerekli kilit mal varlığını elinde bulunduruyor ise yürütülen faaliyetin doğrudan veya dolaylı hizmet sunumu olduğu kabul edilmelidir. Kanımızca, söz konusu kriterlerden platformun sunulan hizmet üzerinde aracılık faaliyetini aşan bir organizasyonu bulunmadığına ilişkin ölçüt, dijital iş platformlarının yalnızca aracılık faaliyeti yürütüp yürütmediklerinin tespitinde dikkate alınabilecektir.

Platformun aracı olarak değerlendirilmesi halinde, hukukumuzdaki aracılık faaliyetini konu alan sözleşmeler yönünden bir değerlendirme yapılmalı ve somut olayda platformun simsar, acente, komisyoncu veya vekil sıfatı taşıyıp taşımadığı araştırılmalıdır. Bununla birlikte, platform, kullanıcı ve çalışan arasında iş sözleşmesi kurulmasına aracılık etmekte ise, bu halde onun özel istihdam bürosu gibi hareket ettiği kabul edilerek, mevzuatımızda iş sözleşmesinin kurulmasına aracılık konusunda getirilen hukuki ve idari koşulların yerine getirilip getirilmediği incelenmelidir.

Platformun faaliyetinin doğrudan veya dolaylı hizmet sunumu olarak değerlendirilmesi durumunda ise, platform ve çalışan arasında bir iş görme sözleşmesinin kurulduğu kabul edilmeli ve bu iş görmenin bağımlı mı yoksa bağımsız mı olduğu değerlendirilmelidir.

Borçlar Kanunu'nda düzenlenen bağımsız iş görme sözleşmeleri vekâlet ve eser sözleşmeleridir. Platform çalışanın bağımsız çalışan olduğunun kabulü halinde, yürütülen faaliyetin özelliklerine göre sözleşmenin bunlardan biri olarak kabul edilmesi veya uygulamada sıkça karşılaşılan taşıma sözleşmesi yahut vekâlet sözleşmesine ilişkin hükümlerin kıyasen uygulandığı bir isimsiz iş görme sözleşmesi niteliği taşıması mümkündür.

II. Platform ve çalışan arasında iş sözleşmesi bulunup bulunmadığının tespiti bağımlılık unsuruna göre yapılacaktır. Bu unsur günümüzde, kişisel/hukuki bağımlılık olarak anlaşılmakta, teknik ve ekonomik bağımlılık iş sözleşmesinin varlığı için yeterli

kabul edilmemektedir. Bağımlılık ilişkisinin tespitinde öğreti ve Yargıtay tarafından geliştirilen işçinin işverenin iş organizasyonu içinde iş görmesi, işi reddetme hakkının bulunmaması, yardımcı kişi çalıştırmaması ve münhasıran aynı iş sahibi için çalışması, işin yönetimi ve gerçek denetiminin işverene ait olması, işin işverenin işyerinde yerine getirilmesi, çalışma saat ve sürelerinin işveren tarafından belirlenmesi ile iş araç ve gereçlerinin işveren tarafından sağlanması gibi birtakım ölçütlerden faydalanılmaktadır. Bu ölçütler, platform tabanlı çalışma ilişkisi bakımından değerlendirildiğinde, bu ilişkinin söz konusu ölçütlerden bazılarını açık olarak bazılarını ise zımnen taşıdığı, bazı kriterlerin ise bu ilişkide hiç mevcut olmadığı görülmektedir.

Çalışmamızda platform tabanlı çalışma ilişkisinde bağımlılık unsurunun tespiti bakımından varılan en önemli sonuç; bu çalışma modelinde bağımlılık ilişkisinin algoritmik yönetim araçları ile kullanıcı geri bildirimleri üzerinden kurulduğudur. Zira bu ilişkide iş gücü, bilgi ve iletişim teknolojileri sayesinde geliştirilen altyapıyla bütünleşerek otomatik olarak yönetilmekte ve iş organizasyonu algoritmalar tarafından kurulmaktadır. Bunun gibi, kullanıcı geri bildirimleri platformlar tarafından çalışanların iş görme süreçlerinin denetiminde kullanılmaktadır. Bu nedenle, algoritmik yönetim ile kullanıcı geri bildirimlerinin bağımlılık unsurunun ölçütleri arasında kabul edilmesi gerekmektedir.

Bunun yanında, platform çalışanlarının platforma ekonomik bağımlılıklarının, kişisel/hukuki bağımlılıklarına kıyasla çok daha belirgin olduğu tespit edilmektedir. Platform üzerinden elde edilen gelirin çalışanın asli veya tek gelir kaynağı olması, hizmet bedelinin platform tarafından belirlenmesi, çalışanın tek bir platform üzerinden çalışması, çalışanların kullanıcılarla doğrudan iletişim kurmalarının veya rakip platformlarda çalışmalarının yasaklanması, itibar profillerindeki yorum ve puanların başka platformlara transfer edilememesi, bu kişilerin ekonomik bağımlılıklarını gösteren hususlardır. Bu olgular, onların işçilerle benzer mağduriyetler yaşamalarına neden olmakta ve işverenin işin görülme sürecini yönetme ve denetleme ihtiyacının görece olarak azaldığı çağımızda iş sözleşmesinin tespitinde bir kriter olarak ele alınmalarını gerekli kılmaktadır. Nitekim AB Direktif Tasarısı'nda da platformun çalışana ödenecek ücreti belirlemesi veya ücreti belirlemese bile ödenecek ücrete bir üst sınır getirmesi ile çalışanın bir müşteri tabanı oluşturma veya herhangi bir üçüncü

taraf için çalışma imkânını etkin bir şekilde sınırlandırması, bağımlılığı gösteren ölçütler arasında sayılmıştır.

III. Platform tabanlı çalışma ilişkisinin düzenlenmesi konusunda öğretilerde ileri sürülen görüşlerin üç başlıkta toplandığı görülmektedir. Bunlar, bir ara kategori yaratılması, işçi tanımının genişletilmesi ve hukuki statülerine bakılmaksızın platform çalışanlarına tanınacak hakların düzenlenmesi şeklindedir. Ara kategori önerisi, bazı ülkelerde bu kategoride değerlendirilen birtakım kişiler hukukumuzda işçi olarak kabul edildiklerinden, hukuk sistemimize uygun düşmemektedir. Ayrıca, böyle bir kategori hukuki statülerin iyice karmaşılaşmasına ve işverenler tarafından söz konusu statünün kötüye kullanılmasına neden olabilecek niteliktedir.

Hukuki statülerine bakılmaksızın platform çalışanlarının ücretlerine, çalışma sürelerine müdahale edilmesi ise, piyasa ekonomisine ölçüsüz bir müdahale niteliği taşıyarak, bu alana yatırım yapılmasını engelleme riski taşımaktadır. Bu ilişkinin düzenlenmesinde amaç, taraflar arasındaki hassas dengeleri gözeterek, her iki tarafın da menfaatine bir çözüm bulmaktır. Buna karşılık, iş mevzuatına ilişkin birtakım kuralların hukuki statülerine bakılmaksızın tüm platform çalışanları hakkında uygulanması bu maksadı aşan bir yaklaşım olacaktır. Bununla birlikte, bağımsız platform çalışanlarının da platformun ayrımcılık teşkil eden uygulamalarına karşı korunmaları gerekmektedir. Zira taraf olduğumuz uluslararası sözleşmelerde ve TİHEKK’de de ayrımcılık yasakları bakımından bağımlı ve bağımsız çalışan ayırımı yapılmamaktadır. Bu kapsamda İşK m. 5 benzeri bir ayrımcılık tazminatının bağımsız platform çalışanları için de getirilmesi taraflar arasındaki bilgi ve güç asimetrisi dikkate alındığında bu korumanın etkin bir biçimde sağlanması için gereklidir. Bunun gibi, çalışma koşulları hakkında bilgi edinme, algoritmik kararlara ve kullanıcı değerlendirmelerine itiraz hakkı da tüm platform çalışanlarına tanınması gereken haklar arasında yer almaktadır. Nitekim AB Platform Çalışmalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Hakkında Direktif Tasarısı’nda da bu haklar hukuki statülerine bakılmaksızın tüm platform çalışanlarına tanınmaktadır.

IV. Platform tabanlı çalışma ilişkisinin yasal güvenceye kavuşturulmasında en önemli husus, bu kişilerin hukuki statülerinin doğru bir biçimde tespit edilmesidir. Ancak bu yapıldığı takdirde hem platformlar hem çalışanlar hak ve yükümlülüklerini bilerek, hukuki güvenlik içinde bir ilişki kurulabileceklerdir. Bu konuda karşılaştırmalı hukukta platform çalışanlarını karine olarak işçi kabul eden düzenlemelerin giderek

arttığı görülmektedir. Mevzuatımızda da benzer bir düzenleme yapılarak platform çalışanlarının karine olarak işçi kabul edilmesi, halen gelişmekte olan bu sektörün düzenlenmesinde ölçülü bir ilk adım olacaktır. Böyle bir düzenleme, bu kişilerin ispat yüklerini hafifleteceği, idari makamlar tarafından da işçi sayılmalarına ve sigorta tescillerinin yapılmasına olanak tanıyacağı için işçi olduklarını ispat için uzun süren yargılama süreçleriyle uğraşmalarını önleyecektir. Bunun gibi, böyle bir karine hukuki güvenlik ilkesine de hizmet edecek ve mahkemelerin muhafazakâr bir tutum izlemeleri nedeniyle içtihadın öngörülemez biçimde gelişmesini önleyecektir. Bölge Adliye Mahkemeleri tarafından *Uber* platformu hakkında verilen kararlar da hukuk sistemimizde yargıçlarımıza bu konuda yol gösterecek bir düzenlemeye ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Karşılaştırmalı hukukta bu konuda yapılan düzenlemelere bakıldığında, platform çalışanlarının belli kriterlerden hareketle işçi sayılması yönünde bir eğilim olduğu görülmektedir. Bu yapılırken, bağımlılık unsurunu gösteren ölçütlerin sayılarak, bunlardan birkaçının bulunması halinde çalışanın işçi varsayılacağı yönünde bir düzenleme yapılabileceği gibi, bu ölçütlerin kümülatif olarak bulunması yoluna da gidilebilmektedir. Bunun gibi, platform çalışanlarının tamamının karine olarak işçi kabul edilerek, bu karinenin aksinin ne şekilde ispatlanabileceğinin düzenlenmesi de tercih edilen çözümler arasındadır. Kanımızca, bazı platformlar gerçekten bağımsız çalışanlar tarafından kullanıldığından, bir kişinin sırf platform üzerinden iş görmesi nedeniyle işçi olduğunun varsayılması ve tüm platformlardan çalışanlarının gerçekte işçi olmadıklarını ispat etmelerinin beklenmesi platformlara gereğinden fazla yük getiren, ölçüsüz bir müdahale niteliği taşıyacaktır. Bu nedenle yapılması gereken, tüm platformları karinenin aksini ispatla yükümlü tutmak değil, gerçekten hatalı sınıflandırıldığını düşünen çalışanların ispat yükünü hafifletmektir. Bu nedenle, mevzuatımızda yapılacak bir düzenlemede, AB Platform Çalışmalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Hakkında Direktif Tasarısı örnek alınarak, platform tabanlı iş ilişkilerinde bağımlılık unsurunu ortaya koyan ölçütlere yer verilmesi isabetli olacaktır.

V. Platform tabanlı iş sözleşmesi atipik bir iş sözleşmesidir. Ancak mevzuatımızda düzenlenen atipik iş sözleşmeleri, platform tabanlı iş sözleşmesini açıklamakta yetersiz kalmakta, bu konuda mevzuatımızda bir boşluk bulunmaktadır. Platform tabanlı iş ilişkilerine özgü kuralların oluşturulabilmesi için bu sözleşmenin

mevzuatımızda tanımlanması gerekmektedir. Kanımızca bu tanımın İş Kanunu'nda yapılması uygun olacaktır. Bu halde platform işçileri hakkında İş Kanunu'nun uygulanıp uygulanmayacağı yönünde çıkabilecek tartışmalar en başından engellenecektir.

Bu tanım, konum ve web tabanlı platformları kapsayacak biçimde yapılmalıdır. Zira her iki tür platformda da çalışanların iş sözleşmesiyle çalıştıklarının kabul edilebilmesi mümkündür. Buna göre, *“Dijital platform tabanlı iş sözleşmesi, işçinin, web sitesi veya mobil uygulama gibi elektronik araçlar vasıtasıyla platforma bağlanarak, kullanıcılar tarafından gelen talep üzerine internet üzerinden veya belirli bir yerde iş görme edimini ifa ettiği iş sözleşmesidir”* biçiminde bir tanım yapılabilir. Yapılacak düzenlemede, bu sözleşmede yer alması gereken hususlara ve platformun iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine de yer verilmesi isabetli olacaktır. Buna göre, platform tabanlı iş sözleşmesinde, ücretin belirlenmesi ve ödenmesine ilişkin hususlar ile özellikle ücretin tespitinde kullanılan parametreler, parça başı ücret yanında zamana göre ücret miktarı, gelen çağrılarının kabulüne ilişkin esaslar ve itibar profillerinin oluşturulmasına ilişkin ölçütler, kullanıcılar ile çıkabilecek uyuşmazlıklarda başvurulacak çözüm mekanizmaları, işçinin platformla iletişim kurma yöntemleri ve işçinin hesabının askıya alınmasını gerektiren hallerin neler olduğuna yer verilmelidir. Bunun gibi, sözleşmeye işçinin başka bir dijital platform üzerinden hizmet sunmasını, başka bir işveren yanında iş görmesini, dijital platform üzerinden hizmet sunduğu kullanıcının işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulması yasaklanmalıdır.

Platform tabanlı iş sözleşmesiyle ilgili netleştirilmesi gereken bir diğer konu, platform işçilerinin çalışma süreleridir. Bu konuda, platformlara işçinin çevrim içi olduğu ve aktif olarak iş gördüğü süreleri kayıt altına alma yükümlülüğü getirilmelidir. Platform tarafından kayıt yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde ise, hâkimin bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, işçinin haftalık çalışma süresini serbestçe belirleyeceği, ancak bu sürenin belli bir saatin altında olamayacağı yönünde bir düzenleme yapılarak, platformların kayıt yükümlülüklerini ifa etmeleri sağlanmalıdır.

Bunun gibi, platform tabanlı iş ilişkilerinde, işçinin platform üzerinden gelen çağrıyı kabul etme yükümlülüğünün bulunması ve bu kabul sonrasında işi ifa etmek için sınırlı bir süre tanınması halinde, İşK m. 66/I(c) uyarınca, bekleme sürelerinin de

çalışma süresinden sayılacağı kabul edilmelidir. Bu koşulları taşımayan iş ilişkileri bakımından ise çağrı üzerine çalışmada olduğu gibi yalnızca fiili çalışma süresi dikkate alınmalıdır. Bu sayede, platformların işin az olduğu zamanlardaki işletme riskini işçilerin üzerine yüklemelerinin önüne geçilebilecektir.

VI. Hukukumuzda işçiler, sendika ve toplu pazarlık hakkından tam olarak yararlanmakta; buna karşılık bağımsız çalışanlara sendika hakkı tanındığı halde, toplu pazarlık hakkı tanınmamaktadır. Bunun da ötesinde, bağımsız çalışanların yapacakları toplu sözleşmeler bu kişiler teşebbüs niteliği taşıdığından Rekabetin Korunması Hakkında Kanunu ihlal etme riski taşımaktadır. Bu itibarla, bağımsız platform çalışanlarının çalışma koşullarını toplu olarak platformla müzakere edebilmeleri hem toplu iş hukuku hem rekabet hukuku mevzuatı karşısında mümkün olmamaktadır. Bununla birlikte, karşılaştırmalı hukukta tek başına çalışan ve sözleşmenin karşı tarafına ekonomik olarak bağımlı olan kişilere toplu pazarlık hakkı tanınması yönünde bir eğilim olduğu görülmektedir. Hukukumuzda bağımsız çalışanlara tanınan sendika hakkının etkin bir şekilde kullanımının sağlanması ve bağımlı-bağımsız çalışan arasında gri bir yerde kalan platform çalışanlarının çalışma koşullarına ilişkin sorunları platformla eşit müzakere gücüne sahip olarak katılımcı ve gerçekçi bir biçimde çözebilmeleri için mevzuatımızda da benzer yönde düzenleme yapılması gerekmektedir.

VII. Platform çalışmalarının neden olduğu bir diğer sorun kayıt dışı çalışmadır. Mevzuatımızda 4/I(a)'lı olan kişilerin sigortalılık bildirimlerinin işveren tarafından yapılması ve sigorta primlerinin işverenler tarafından kaynakta kesilerek Kuruma ödenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, bağımsız çalışan 4/I(b)'liler kişisel sorumluluk ilkesi gereği sigorta primlerini kendileri ödemektedir. Ne var ki, platform çalışanları konusunda yapılan araştırmalar, bu kişilerin kayıt dışı çalıştıklarını ve sigorta tescilleri yapılsa dahi sosyal güvenlik primlerini düzenli olarak ödemediklerini ortaya koymaktadır. Her ne kadar hukuk sistemimizde sigortalılık kural olarak zorunlu olsa da çoğu yurt dışında kurulu platformlara iş gören bu kişilerin Kurum tarafından tespit edilebilmeleri de mümkün olmamaktadır. Bu nedenle, AB Direktif Tasarısı'nda, platformlara, bağımlı veya bağımsız çalışan kişiler konusunda, çalışanın iş görme edimini yerine getirdiği ülkedeki iş ve sosyal güvenlik kurumlarını bilgilendirme yükümlülüğü getirilmektedir. Kanımızca benzer bir düzenlemeye mevzuatımızda da yer verilmesi bu kişilerin Kurum tarafından tespit edilmesine yardımcı olabilecektir.

Bu yükümlülüğe aykırılık halinde ise dijital hizmet vergisine ilişkin düzenlemelerde olduğu gibi platforma erişimin engellenmesi yönünde bir yaptırım getirilmesiyle söz konusu yükümlülüğün ifa edilmesi sağlanabilecektir.

Bunun dışında, genelde kısmi süreli ve geçici işler ifa eden platform işçilerinin uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlara hak kazanmalarını sağlamak amacıyla, bu kişilere 5510 sayılı Kanun ek m. 6 ve geç. m. 29 benzeri bir destek getirilerek eksik kalan günlerini tamamlama imkânının tanınması ile bir iş görme sözleşmesine dayanarak platformlar tarafından çalıştırılan bağımsız çalışanların sanatçılar gibi 4/I(a) kapsamında sigortalı sayılmaları bu kişilerin sosyal güvenliğinin sağlanmasında başvurulabilecek diğer hukuki çözümlerdir.

Platform tabanlı çalışma ilişkisinin düzenlenmesi konusunda bugüne dek hukukumuzda yapılmış kapsamlı bir çalışma bulunmamaktadır. Çalışmamızda bu ilişkinin çalışanlar, piyasa ve devlet bakımından neden olduğu sorunlar ele alınarak, bunların giderilmesine ilişkin karşılaştırmalı hukukta adılan adımlar ile hukukumuzda getirilerebilecek çözümler araştırılmıştır. Ancak unutulmamalıdır ki, teknoloji ilerlediği müddetçe çalışma hayatı da değişmeye devam edecek, gelecekte platform tabanlı çalışma ilişkisi gibi yeni iş modelleri ortaya çıkabilecek veya bu çalışma modeli başka bir görünüm kazanabilecek, bunun sonucunda çözülmesi gereken yeni sorunlar doğabilecek yahut bu çalışmada getirilen çözüm önerileri geçerliliğini yitirebilecektir. Bu nedenle, çalışmamız, platform tabanlı çalışma ilişkisinin düzenlenmesi konusunda bir son değil, yalnızca mütevazı bir başlangıç olarak görülmelidir.

KAYNAKÇA

Adams Abi/Freedman Judith/Prassl Jeremias, “Rethinking Legal Taxonomies For The Gig Economy”, **Oxford Review of Economic Policy**, C. 34, S. 3, 2018, s. 475–494.

Ajunwa Ifeoma. “Age Discrimination by Platforms”, **Berkeley Journal of Employment and Labor Law**, C. 40, S. 1, 2019, s. 1-28.

Ajunwa Ifeoma, “Algorithms At Work: Productivity Monitoring Applications And Wearable Technology As The New Data-Centric Research Agenda For Employment And Labor Law”, **St. Louis University Law Journal**, C. 63, S. 1, 2018, s. 21-53. (Algorithms)

Akdeniz Umut, “Taşıma İşleri Organizatörlüğü Yönetmeliği Hakkında Bir Değerlendirme”, **Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi**, C. 5, S. 2, 2019, s. 143-156.

Akdeniz Ayşe Ledün, “Vekâlet Sözleşmesine Genel Bir Bakış ve İş Sözleşmesi ile Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 41, 2019, s. 152-165.

Akerlof George A., “The Market for "Lemons": Quality Uncertainty and the Market Mechanism”, **The Quarterly Journal of Economics**, C. 84, S. 3, Ağustos 1970, s. 488-500.

Akın Levent, **İş Sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik**, Yetkin Yayınları, Ankara 2013.

Akıncı Şahin, **Roma Borçlar Hukuku**, Konya 2017.

Akıncı Ziya, **Milletlerarası Tahkim**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2021.

Aktan Ertuğrul, “Büyük Veri: Uygulama Alanları, Analitiği ve Güvenlik Boyutu”, **Bilgi Yönetimi Dergisi**, C. 1, S. 1, 2018, s. 1-22.

Akyiğit Ercan, “İş Kanunu’nda İşverenin Çalışma Belgesi Verme Yükümü”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. 22-23, S. 6-1, 2010, s. 1-23.

Akyiğit Ercan, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, Ankara 1995. (Ödünç İş İlişkisi)

Akyiğit Ercan, **Toplu İş Hukuku**, B. 3, Seçkin Yayıncılık Ankara. 2021. (Toplu İş Hukuku)

Ales Eduardo, “Protecting Work in the Digital Transformation: Rethinking the Typological Approach in the Intrinsically Triangular Relationship Perspective”, **Working in Digital and Smart Organizations**, 2018, s. 11-29.

Aloisi Antonio, “Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of on-Demand/Gig Economy Platforms”, **Comparative Labor Law & Policy Journal**, C. 37, S. 3, 2016, s. 653-690.

Aloisi Antonio, “Platform Work in Europe: Lessons Learned, Legal Developments and Challenges Ahead”, **European Labour Law Journal**, C. 13, S. 1, 2022, s. 4-29. (Platform Work)

Aloisi Antonio/Potocka-Sionek Nastazja, “De-gigging the labour market? An analysis of the ‘algorithmic management’ provisions in the proposed Platform Work Directive”, **Italian Labour Law e-Journal**, C. 15, S.1, 2022, s. 29-50.

Alp Mustafa, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, C. 1, İstanbul 2011, s. 795-854.

Alp Mustafa, “İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 3, 2006, s. 37-53. (Değişiklik Kayıtları)

Alp Mustafa, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeler’nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022, s. 11-146. (Değerlendirme)

Alp Mustafa/Doğan Sevil, “Giyilebilir Teknolojiler ve İş İlişkisine Etkileri”, **Çalışma ve Toplum**, S. 4, 2021, s. 2599-2612.

Alpagut Gülsevil, “Dijitalleşen Çalışma Yaşamında İş Sözleşmesinin Unsurları”, **Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri**, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 87-124.

Alpagut Gülsevil, “Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 3, S. 10, 2006, s. 569-584. (Geçici İş İlişkisi)

Alpagut Gülsevil, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 25, 2012, s. 23-32. (Sadakat Borcu)

Alpagut Gülsevil, “4857 Sayılı Yasa çerçevesinde Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi”, **Mercek**, S. 33, Ocak 2004, s. 73-91. (4857 Sayılı Yasa)

Alpagut Gülsevil, “4857 sayılı İş Yasası ile Alt İşveren Kurumunda Yeni Yapılanma”, **Yeni İş Yasasının İşveren Kurumuna Bakışı**, İNTES, Ankara 2004, s. 16-24. (Alt İşveren)

Alpagut Gülsevil, **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, TÜHİS, Ankara 1998. (Belirli Süreli)

Altınok Ormancı Pınar, “Franchise Sözleşmesinin Haklı Sebeple Feshinde Hizmet ve Adi Ortaklık Sözleşmelerine İlişkin Hükümlerden Yararlanılıp Yararlanılamayacağı Sorunu”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, S. 13, Nisan 2013, s. 377-402.

Andoyan Andre, “Independent Contractor or Employee: I'm Uber Confused: Why California Should Create an Exception for Uber Drivers and the On-Demand Economy”, **Golden Gate University Law Review**, C. 47, S. 2, Mayıs 2017, s. 153-174.

Antalya Gökhan, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C. 5, B. 2, Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2019.

Aral Fahrettin/Ayrancı Hasan, **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, B. 15, Yetkin Yayınları, Ankara 2022.

Arıcı Kadir, “Sosyal Sigortalar Sisteminin Karadeliliği: Sigortalı Sayılmayanlar Düzenlemesi”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, C. 1, S.1, 2011, s. 48-61.

Arkan Sabih, **Ticari İşletme Hukuku**, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, B. 27, Ankara 2021.

Arslan Ertürk Arzu, “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek 9uncu Maddesi Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 12, S. 46, 2015, s. 89-125.

Arslan Ertürk Arzu, **Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2010. (Sadakat Borcu)

Arslan Ertürk Arzu, **İş Sözleşmesinde Şekil**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2017. (Şekil)

Arslan İ. Yılmaz, **Rekabet Hukuku Dersleri**, B. 7, Ekin Kitabevi, Bursa 2020.

Arslan İ. Yılmaz, **Rekabet Hukuku Teori ve Uygulama**, B. 6, Ekin Kitabevi, Bursa 2021. (Rekabet Hukuku)

Arsılanlı Halil, **Kara Ticareti Hukuku Dersleri**, Umumi Hükümler, B. 3, İstanbul 1960.

Astarlı Muhittin, “Avrupa Birliğı Adalet Divanının Doktorların Nöbet Hizmetinde (Bereitschaftsdienst) Geçen Çalışma Sürelerine İlişkin “Vorel” Kararının İncelenmesi”, **Kamu İş Dergisi**, C. 9, S. 3, 2007, s. 19-29.

Atamer Yeşim, **Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması Sorunu Çerçevesinde Genel İşlem Şartlarının Denetlenmesi**, B. 2, Beta Yayıncılık, İstanbul 2001.

Auzero Gilles/Dockès Emmanuel, **Droit du Travail**, Dalloz, Paris 2016.

Ayan Özge, “6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun Acentelik Kısımında Getirdiğı Yenilikler”, **Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 12, S. 2, 2010, s. 79-120.

Aydın Ufuk, “Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 8, 2007, s. 41-54.

Aydınlı İbrahim, **İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2004.

Ayhan Rıza/Çağlar Hayrettin/Özdamar Mehmet, **Ticari İşletme Hukuku**, B. 14, Yetkin Yayınları, Ankara 2021.

Aykaç Hande Bahar, “Platform Ekonomisi Çalışması: İş Hukukunda Yarattığı Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 44, 2020, s. 69-95.

Aykaç Hande Bahar, “Çevrim içi Uygulamalar Aracılığı ile Talep Üzerine Çalışma İş Modelinde İşçi Kavramının Türk Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi: Uber Şoförleri Örneğı”, **Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri**, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 195-238. (Uber)

Aykaç Hande Bahar, **İş Hukukunda Alt İşveren**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011. (Alt İşveren)

Balaram Brhmie/Warden Josie/Wallace-Stephens Fabian, **Good gigs a fairer future for the UK’s gig economy**, RSA Action and Research Center, April 2017.

Barthélémy Jacques/Cette Gilbert, **Travailler au XXI^e siècle L’ubérisation de l’économie?**, Odile Jacob, Paris 2017.

Baş Kadir, “Online Platformların Acentelik Niteliğı ve Bu Platformlar Özelinde Türk Ticaret Kanunu’nun Acenteliğe İlişkin Hükümlerinin Uygulanması”, **BATİDER**, C. 33, S. 4, 2017, s. 115-153.

Başbuğ Aydın, **Toplu İş İlişkileri ve Hukuk**, Şeker-İş, Ankara 2012.

Başbuğ Aydın, **İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik**, Alter, Ankara 2008. (Yönetim Hakkı)

Başbuğ Aydın, “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Sendika Üyeliği”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 28, 2012, s. 173-184. (Üyelik)

Başmanav Yasemin, “Ödünç İş İlişkisi”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, C. 74, Özel Sayı, s. 139-169.

Başterzi Süleyman, **Çalışma İlişkisinin Kesilmesi**, Ankara 2007.

Başterzi Süleyman, “Avukatla Bağtlanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekalet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 17, 2010, s. 175-198. (Avukatla Bağtlanan Sözleşme)

Başterzi Süleyman, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtay’ın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri**, Kamu-İş, s. 4-90. (Değerlendirme)

Başterzi Süleyman, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2018**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 21-142. (Değerlendirme II)

Başterzi Süleyman, **Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2016. (Ehliyet)

Bavaro Vincenzo/Marino Donato, “Le Travail Dans l’Économie des Plateformes Dans la Jurisprudence Italienne”, **Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale**, S. 2, 2019, s. 14-23.

Baycık Gaye, **İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar**, Yetkin Yayınları, Ankara 2011.

Baycık Gaye, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016**, Ankara 2017, s. 7-357. (Değerlendirme)

Baycık Gaye, “İşverenin Tespitinde Birlikte İstihdam ve Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması Kurumları”, **İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri Kararları Değerlendirme Toplantısı**, İNTES, s. 16-24. (Birlikte İstihdam)

Baycık Gaye, **Türk-İsviçre Hukukunda İşçinin Hukuki Sorumluluğu**, Yetkin Yayınları, Ankara 2015. (Sorumluluk)

Baycık Gaye, “İşverenin Tespitinde Birlikte İstihdam, Organik Bağ ve Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması”, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S. 13, 2022, s. 76-85. (İşverenin Tespiti)

Baycık Gaye/Civan O. Ersun/Tolu Yılmaz Hazal/Bosna Berrin, “Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak: Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, **Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2021/1, s. 713-801.

Baycık Gaye/Doğan Sevil /Dulay Yangın Dilek/ Yay Oğuzhan, “COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler”, **Çalışma ve Toplum**, S. 3, 2021, 1683-1728.

Baysal Başak, **Haksız Fiil Hukuku**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019.

Baysal Ulaş, “Dijital Zamanlarda Toplu İş Sözleşmesi”, **Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri**, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 479-504.

Baysal Ulaş, “Türk ve Alman Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. 24, S. 1-2, Şubat-Mayıs 2012, s. 86-102. (Çağrı Üzerine Çalışma)

Berg Janine, “Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers”, **Comparative Labor Law & Policy Journal**, C. 37, S. 3, 2016, s. 543-576.

Berg Janine, **Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers**, ILO, Geneva 2016. (ILO)

Bilge Necip, **Hukuk Başlangıcı**, Turhan Kitapevi, Ankara 2009.

Billarant Julien, **Pour une approche nouvelle du rapport de subordination en droit privé suisse du travail**, Ed. Jean-Philippe Dunand, Pascal Mahon, Schulthess Editions Romandes, Neuchâtel 2020.

Birben Erhan, “Müvekkil Tacir ile Acentenin İşçileri Arasında Bir İş İlişkisi Mevcut mudur?”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 9, S. 1, 2007, s. 53-63.

Borelli Silvia, “Italy”, **The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective**, Ed. Isabelle Daugareilh, Christophe Degryse, Philippe Pochet, ETUI, Working Paper 2019.10, s. 63-73.

Bosna Berrin, **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma**, Yetkin Yayınları, Ankara 2022.

Bouchet Hubert, “À l’épreuve des nouvelles technologies: le travail et le salarié”, **Droit social**, 2002, s. 78.

Boyacı Nil Belgin, **Dijital Emek Platformları ve Sendikalar**, Türk Metal, Ankara 2020.

Bozer Ali/Göle Celal, **Ticari İşletme Hukuku**, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara 2021.

Bozkurt Tamer, **Türk Hukukunda ve Uygulamada Tellallık**, Yetkin Yayınları, Ankara 2007.

Bozkurt Gümrükçüoğlu Yeliz, **Türk İş Hukuku’nda Belirli Süreli İş Sözleşmesi**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2012.

Bozkurt Gümrükçüoğlu Yeliz, “Covid-19 Pandemi Döneminde HomeOffice Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku’nda Mukayeseli Bir Değerlendirme”, **Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu**, Tam Metin Bildiri Kitabı, 2020, s. 145-207. (Covid-19)

Börteçin Ege, “4. Endüstri Devrimi Kapıda mı?”, **Bilim ve Teknik Dergisi**, Mayıs 2014, s. 26-29.

Brockmann Judith, “Voluntary Commitments as Alternative Instruments for Standard-Setting?”, **Collective Bargaining and the Gig Economy**, ed. José María Miranda Boto, Elisabeth Brameshuber, Hart Publishing, 2022, s. 117-132.

Brown Grant E., “An Uberdilemma: Employees and Independent Contractors in the Sharing Economy”, **Maryland Law Review**, C. 75, 2006, s. 15-43.

Cabeza Pereiro Jaime, “The status of self-employed workers in Spain”, **International Labour Review**, C. 147, S. 1, 2008, s. 91-99.

Canbolat Talat, “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Getirdiği Yenilikler”, **Toprak İşveren Dergisi**, S. 96, s. 8-18.

Canbolat Talat, “6356 sayılı Kanun’da Öngörülen Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği”, **Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan**, C. 20, S. 1, 2014, s. 523-542. (Çerçeve Sözleşme)

Canbolat Talat, **Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2013. (Toplu İş Sözleşmesi Türleri)

Canbolat Talat, **Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri**, Kazancı Kitap Ticaret A.Ş., İstanbul 1992. (Alt İşveren)

Caniklioğlu Nurşen, “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları”, **Legal Vefa Toplantıları II Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı**, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008, s. 121-155.

Caniklioğlu Nurşen, “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019, s. 185-368. (Değerlendirme)

Caniklioğlu Nurşen, “Atipik İstihdam Biçimi ile Çalışanların -Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların- Sosyal Güvenliği, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 15, S. 1, Ocak 2016, s. 43-78. (Kısmi Süreli)

Caniklioğlu Nurşen, “Sosyal Hukukta Ayrımcılık Olarak Değerlendirilebilecek Düzenlemeler ve Mağduriyetin Giderilmesi İçin Başvurulabilecek Yollar”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ankara 2006, 643-700. (Sosyal Hukukta Ayrımcılık)

Caniklioğlu Nurşen, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri”, **Çalışma ve Toplum**, S. 8, 2006, s. 50-92 (Kısa Vadeli Sigorta).

Caniklioğlu Nurşen, **Sosyal Sigorta Prim Teşvikleri**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011. (Teşvik)

Caniklioğlu Nurşen, “5510 sayılı Kanuna Göre Sosyal Güvenlik Kurumunun Prim Alacaklarında Zamanaşımı”, **Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan**, 2014, s. 825-849. (Zamanaşımı)

Caniklioğlu Nurşen, “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi”, **Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri**, İstanbul 2012, s. 78-109. (Türk Borçlar Kanunu)

Caniklioğlu Nurşen/Özkaraca Ercüment, “Sanatçıların Sosyal Güvenliği”, Prof. Dr. Berrin Ergin’e Armağan, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C. 72, S. 2, 2014, s. 637-664.

Caniklioğlu Nurşen/Özkaraca Ercüment, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C. 2, S. 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, 2016, s. 1133-1161. (Ev Hizmetlerinde Çalışanlar)

Caniklioğlu Nurşen/Canbolat Talat, “4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler Ve Bu Para Cezalarının Özellikleri”, **Kamu-İş**, C. 7, S. 3, 2004, s. 1-57.

Cantürk Barış Cihan, **Franchise Sözleşmesinde Denkleştirme İstemi**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020.

Carruzzo Philippe, **Le contrat individuel de travail**, Commentaire des articles 319 à 34 du Code des obligations, Schulthess Juristische Medien AG, 2009.

Cavallini Gionata, “The Classification of Crowdwork and Work by Platforms: Alternatives and Implications”, **Working in Digital and Smart Organizations**, 2018, s. 113-137.

Centel Tankut, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021.

Cesaro Jean-François, “La subordination”, **Les notions fondamentales du droit du travail**, sous la direction de Bernard Tesssié, Editions Panthéon Assas, 2009, s. 129-147.

Chaigneau Aurore/Pasquier Thomas, “Capital, Travail et Entreprise Numerique”, **À Droit Ouvert**, mélanges en l’honneur d’Antoin Lyon Caen, Dalloz, Paris 2018, s. 187-204.

Chauchard Jean-Pierre, “L’Union européenne et les travailleurs de plateformes”, **Liber Amicorum en hommage à Pierre Rodière**, Droit social international et européen en mouvement, LGDJ, 2019, s. 55-65.

Cherry Miriam A., “Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work”, **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Saint Louis U. Legal Studies Research Paper No. 2016-2, s. 1-27.

Cherry Miriam A., “Are Uber and Transportation Network Companies the Future of Transportation (Law) and Employment (Law)”, **Texas A&M Law Review**, C. 4, S. 2, 2017, s. 173-196. (Transportation)

Cherry Miriam A., “The Sharing Economy and the Edges of Contract Law: Comparing U.S. and U.K. Approaches”, **George Washington Law Review**, C. 85, S. 6, Kasım 2017, s. 1804-1845. (Sharing Economy)

Cherry Miriam A., “The Cautionary Tale of the Intermediate Worker Category in Italy: A Response to Del Conte and Gramano”, **Comparative Labor Law & Policy Journal**, C. 39, S. 3, 2018, s. 639-644. (Italy)

Cherry Miriam A./Aloisi Antonio, “A Critical Examination of a Third Employment Category for On-Demand Work (In Comparative Perspective)”, **Cambridge Handbook on the Law of the Sharing Economy**, Ed. Nestor M. Davidson, Michele Finck, John J. Infranca, Saint Louis U. Legal Studies Research Paper, 2018, s. 316-327.

Cherry Miriam A./Aloisi Antonio, ““Dependent Contractors” In the Gig Economy: A Comparative Approach”, **American University Law Review**, C. 66, S. 3, 2017, s. 633-689. (Dependant Contractors)

Choudary Sangeet Paul, **The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being**, ILO Future of Work research paper series no. 3, Geneva 2018.

Civan Orhan Ersun, “İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S. 26, 2010, s. 526-573.

Civan Orhan Ersun, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 66, S. 2, 2017, s. 311-397. (Geçici İş İlişkisi)

Civan Orhan Ersun, **Genel İş Koşulları**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2015. (Genel İş Koşulları)

Civan Orhan Ersun, **Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2008. (Geçici İş İlişkisi II)

Civan Orhan Ersun, “İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 64, S. 3, s. 531-594. (Rücu)

Clesse Jacques/Cordier Quentin/Kéfer Fabienne, “Le statut social des travailleurs de plateformes numériques”, **Enjeux et défis juridiques de l'économie de plateforme**, Anthemis, 2019, s. 137-184.

Coelho Moreira Teresa, “Algorithms, Discrimination and Collective Bargaining”, **Collective Bargaining and the Gig Economy**, ed. José María Miranda Boto, Elisabeth Brameshuber, Hart Publishing, 2022, s. 153-166.

Coeuret Alain/Lieutier Jean-Philippe, **Droit du travail**, Dalloz, Paris 2020.

Corporaal Greetje F./Lehdonvirta Vili, **Platform Sourcing: How Fortune 500 Firms Are Adopting Online Freelancing Platforms**, Oxford Internet Institute, University of Oxford, 2017.

Corrêa Ana Maria, “Regulatory Risks Faced by the Transportation Sharing Economy: Workforces at Stake”, **European Journal of Risk Regulation**, C. 9, S. 4, 2018, s. 641–654.

Countouris Nicola, “Defining and regulating work relations for the future of work”, **Governance working paper series**, ILO, Geneva 2019.

Countouris Nicola, “La gouvernance par les algorithmes et le récit alternatif du travail”, **Le Travail au XXI^e Siècle**, sous la direction de Alain Supiot, LGDJ, 2019, s. 87-101. (Algorithms)

Courcol-Bouchard Catherine/Pasquier Thomas, “Le livreur, la plateforme et la qualification du contrat”, **Revue de droit du travail**, 2018, s. 812.

Couturier, Gérard, **Droit du travail 1/Les relations individuelles de travail**, Collection droit fondamental, PUF, Paris 1996.

Cuche Pierre, “Du rapport dépendance, élément constitutif du contrat du travail”, **Revue critique de législation et de jurisprudence**, 1913, s. 412-427.

Custers Bart/Ursic Helena, “Worker privacy in a digitalized world under european law”, **Comparative Labor Law & Policy Journal**, C. 39, S. 2, 2018, s. 323-344.

Çelebi Demir Duygu, **Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi**, Adalet Yayınevi, Ankara 2019.

Çelebican Karadeniz Özcan, **Iustinianus Zamanına Kadar Roma'da İş İlişkileri**, Ankara 1976.

Çelebican Karadeniz Özcan, **Roma Hukuku, Tarihi Giriş – Kaynaklar – Genel Kavramlar – Şahsın Hukuku- Hakların Korunması**, B. 13, Ankara 2008. (Roma Hukuku)

Çelik Nuray, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Endüstri 4.0. Problemleri ve Çözümleri**, On İki Levha Yayıncılık, 2019.

Çelik Nuri, “Grup Şirketlerinde İşçilerden Bir Kısımının Aynı Anda Birden Fazla İşverene Hizmet Vermesinden Doğan Sorun”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 15, Özel Sayı, 2013, s. 25-31.

Çelik Nuri, “İş Sözleşmesinde Kararlaştırılan Özel Hakem Anlaşmasının İradeyi Sakatlayan Bir Durumun Varlığı İspatlanmadıkça Geçerli Sayılması”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 9, Özel Sayı, 2007, s. 17-30. (Hakem)

Çelik Nuri, “Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde İşçi ve Sendika Üyesi Sayısının Belirlenmesine ve Tespit Usulüne İlişkin Sorunlar”, **Kamu-İş**, C. 4 S. 1, Ocak 1995, s. 9-34. (Yetki)

Çelik Nuri/Caniklioglu Nurşen/Canbolat Talat/Özkaraca Ercüment, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 35. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2022.

Çetiz Ali Baran, **İş Hukukunda Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020.

Çiğdem Serpil, “Endüstri 4.0 ve Dijital Emek Platformlarının İnsana Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S. 77, 2019, s. 157-199.

Çiğdem Serpil/Koç İsmail, “Dijital Platform Çalışanları ve Yeni Örgütlenme Modelleri”, **10. Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi Tam Metin Bildiriler Kitabı**, 1-3 Kasım 2019, s. 762-787.

Çil Şahin, **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları)**, B. 8, Yetkin Yayınları, Ankara 2021.

Danthe Marie-Gisèle, **Commentaire du contrat de travail**, Commentaire Stämpfli, Stämpfli Verlag AG, 2013.

Dau-Schmidt Kenneth G., “The Impact of Emerging Information Technologies on the Employment Relationship: New Gigs for Labor and Employment Law”, **University of Chicago Legal Forum**, 2017, s. 62-94.

Däubler Wolfgang, “İş Hukukunun Zayıf Yönleri”, **Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan**, C. 1, Beta Yayıncılık, İstanbul 2010, s. 145-158.

Daugareilh Isabelle, “France”, **The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective**, ETUI, Working Paper 2019.10, s. 51-62.

Davidov Guy, “Who is A Worker?”, **Industrial Law Journal**, C. 34, S. 1, 2005, s. 57-71.

De Stefano Valerio, “The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdfund, and Labor Protection in the Gig-Economy”, **Comparative Labor Law & Policy Journal**, C. 37, S. 3, s. 471-574.

De Stefano Valerio, “The EU Commission’s proposal for a Directive on Platform Work: an overview”, **Italian Labour Law e-Journal**, S. 1, C. 15, 2022, s. 1-11. (Directive)

De Stefano Valerio/Durri Ilda/Stylogiannis Charalampos/Wouters Mathias, **Platform work and the employment relationship**, ILO Working Paper 27, 2021.

De Stefano Valerio/Aloisi Antonio, **European legal framework for “digital labour platforms”**, JRC Working Papers, 2018.

De Stefano Valerio/Aloisi Antonio, “Regulation and the Future of Work: The Employment Relationship As An Innovation Faciliator”, **International Labour Law Review**, C. 159, S. 1, 2020, s. 47-69. (Regulation)

Deakin Simon/Markou Christopher, “The Law-Technology Cycle and the Future of Work”, **Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali**, C. 158, S. 2, 2018, s. 445-462.

Deakin Simon, **The Many Futures of the Contract of Employment**, ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper No. 191, December 2000.

Deakin Simon, **The Comparative Evolution of the Employment Relationship**, Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper No. 317, December 2005. (Employment Relationship)

Deakin Simon, **The Legal Framework of Employment Relations**, Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper No. 349, September 2007. (Legal Framework)

Degryse Christophe, “Technological disruption, social dereliction?”, **The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective**, Ed. Isabelle Daugareilh, Christophe Degryse, Philippe Pochet, ETUI, Working Paper 2019.10, s. 11-33.

Del Sol Marion, “La protection sociale complémentaire des travailleurs de plateforme au risque du marché”, **Droit social**, 2021, s. 589.

Demir Kübra, Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 29, S. 3, 2021, s. 2501-2543.

Demirel Ayşe, **Elektronik Pazaryeri Uygulamalarında Taraflar Arası Hukuki İlişkiler ve Özellikle Elektronik Pazaryeri Sözleşmesi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2020.

Desbarats Isabelle, “Quel statut social pour les travailleurs des plateformes numériques? La RSE en renfort de la loi”, **Droit social**, 2017, s. 971.

Desbarats Isabelle, “Les travailleurs des plateformes juridiques en france: le juge arbitre de leur statut”, **Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale**, S. 2, 2019, s. 24-32. (France)

Develioğlu Hüseyin Murat, **6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile Karşılaştırmalı Olarak Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü uyarınca Kişisel Verilerin Korunması Hukuku**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2017.

Dinç İstemi Ceysu, **İş Sözleşmesi ile Çalışan Çocukların Hukuki Durumu**, Yetkin 2020.

Dirringer Josépha/Ferkane Ylias, “Modéliser la négociation collective dans le champ économique, L'exemple des plateformes numériques”, **Droit social**, 2021, s. 598.

Dockès Emmanuel, “De la supériorité du contrat de travail sur le pouvoir de l'employeur”, **Analyse juridique et valeurs en droit social**, Etudes offertes à Jean Pélissier, Dalloz, Paris 2004, s. 203-211.

Dockès Emmanuel, “Le pouvoir dans les rapports de travail”, **Droit social**, 2004, s. 620. (Pouvoir)

Dockès Emmanuel, “Le salariat des plateformes à propos de l'arrêt TakeEatEasy”, **Le Droit Ouvrier**, S. 846, Janvier 2019, s. 8-15. (Plateformes)

Doğan Cihan, “Fiyatlandırma Algoritmaları: Rekabet Hukuku ve İktisadi Perspektifinden Yaklaşım”, **Uygulamalı Rekabet Hukuku Seminerleri 2018**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019, s. 293-319. (Rekabet)

Doğan Cihan, **Rekabet Hukuku ve İktisadi Bağlamında Dijital Platformlar**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021. (Platform)

Doğan Sevil, **İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016.

Doğan Sevil, ““Uber” Platformu Çalışanlarının Hukuki Statülerine İlişkin Yaklaşımlar”, **Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 5, S. 1, 2020, s. 1123-1148. (Uber)

Doğan Sevil, “Yeni Bir İstihdam Modeli Olarak Kupon Esaslı Çalışma”, **Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri**, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 239-268. (Kupon Esaslı Çalışma)

Doğan Sevil, İş Sözleşmesinin Tarihçesi, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 15, S. 1-1, 2016, s. 889-911. (İş Sözleşmesinin Tarihçesi)

Doğan Yenisey Kübra, “Endüstri 4.0 Üretimin Değişen Yapısı ve İş Hukuku”, **Toprak İşveren Dergisi**, S. 120, 2018, s. 10-15.

Doğan Yenisey Kübra, “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik”, **III. Yılında İş Yasası**, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul 2005, s. 104-131. (Değişiklik)

Doğan Yenisey Kübra, “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2018, s. 387-562. (Değerlendirme)

Doğan Yenisey Kübra, “Roma Hukukunun Modern İş Hukuku Üzerindeki Etkilerine Bir Bakış”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 11, S. 41, 2014, s. 45-71. (Roma Hukuku)

Doğan Yenisey Kübra, “The Shortcomings of the North American Collective Bargaining Model with Regard to Platform Workers: The Turkish Perspective”, **Collective Bargaining and the Gig Economy**, Hart Publishing, 2022, s. 197-210. (Collective Bargaining)

Doğan Yenisey Kübra, “Üretimin Değişen Yapısının “İşyeri” Kavramına Etkisi”, **Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri**, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 161-189. (İşyeri)

Doğan Yenisey Kübra, **İş Hukukunun Emredici Yapısı**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014. (Emredicilik)

Doğan Yenisey Kübra/Kabakçı Mahmut, **Gönüllü Emegi ve İş Hukuku**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2017.

Dönmez Onur, **Acente Sözleşmelerinden Doğan Hak ve Borçlar**, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2009.

Dulay Yangın Dilek, “Endüstri 4.0, Dijitalleşme ve İş Hukukunun Geleceği-Dijital Platformların Ortaya Çıkardığı Hukuki İlişkiler Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, **İstanbul Hukuk Mecmuası**, C. 78, S. 3, 2020, s. 1209-1237.

Dulay Yangın Dilek, **Türk İş Hukukunda Evde Çalışma**, Turhan Kitapevi, Ankara 2016. (Evde Çalışma)

Duman Barış, **506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Hizmetlerin Tespiti**, Ankara 2001.

Dunand Jean-Philippe/Mahon Pascal, “Switzerland”, **The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective**, ETUI, Working Paper 2019.10, s. 107-113.

Duquesne François, **Droit du travail 2020**, Gualino 2020.

Edis Seyfullah, **Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri**, Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No: 41, 4. Basıdan Tıpkı Basım, Ankara 1993.

Ekin Beste, **Kişisel Verilerin Korunması ve Rekabet Hukuku Boyutuyla Büyük Veri**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021.

Ekmekçi Ömer, “Toplu İş Hukuku Bakımından İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi”, **İş Güvencesi Yasasının Değerlendirilmesi Türk Hukukunun Güncel Sorunları 2001 Temmuz Toplantısı**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2001, s. 53-61.

Ekmekçi Ömer, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S. 2, 2004, s. 367-382. (Geçici İş İlişkisi)

Ekmekçi Ömer, **Toplu İş Hukuku Dersleri**, B. 4, On İki Levha Yayıncılık, 2022. (Toplu İş Hukuku)

Ekmekçi Ömer/Yiğit Esra, **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, B. 3, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021.

Ekmekçi Esra/Güneş Gülsen/Kaşıkcı Mahmut/Ovalıoğlu Selin, **Digital Services Tax in Turkey**, Filiz Kitapevi, İstanbul 2021.

Ekonomi Münir, **Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında Yeni Yaklaşımlar**, Kamu ve Özel Kesim İşletmelerinde Yönetimin Beşerî Yönü ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz, ORHİM, İstanbul 1986.

Ekonomi Münir, **İş Hukuku**, C. 1, Ferdi İş Hukuku, B. 3, İstanbul 1984. (İş Hukuku)

Ekonomi Münir, “Türk Endüstri İlişkilerinde Yeni Arayışlar ve Çözümler” **Kamu-İş**, Temmuz 1998, s. 11-25. (Yeni Arayışlar)

Ekonomi Münir, “4867 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S. 15, 2007, s. 894-906. (Şekil)

Ekonomi Münir, “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2007 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkisin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007**, Beta, İstanbul 2009, s. 1-65. (Değerlendirme)

Elbir Halid Kemal, **İş Hukuku**, B. 9, İstanbul 1987.

Engel Pierre, **Contrats droit suisse, Traité des contrats de la partie spéciale du Code des obligations**, 2ème édition, Stämpfli Éditions SA, Berne 2000.

Engin E. Murat, **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren**, Banka-Sigorta İşçileri Sendikası Yayınları, İstanbul 1993.

Engin E. Murat, “Atipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar (Özellikle Ödünç İş İlişkisi ve Evde Çalışma)”, **Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri**, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2000 Yılı Ekim Toplantısı, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2002, s. 117-147. (Atipik İstihdam Biçimleri)

Engin E. Murat, “İşverenin İşin Görülmesini İsteme Hakkının Devri: Ödünç İş İlişkisi”, **İş Hukuku Dergisi**, C.1, 1991, s. 335-354. (Ödünç İş İlişkisi)

Engin E. Murat, **Toplu İş Sözleşmesi Sistemi**, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1999. (Sistem)

Engin E. Murat, “Üçlü İş İlişkileri”, **III. Yılında İş Yasası**, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul 2005, s. 12-26 (Üçlü İş İlişkileri)

Engin E. Murat, **İşgücünün Temsili ve İşyerinde Sosyal Diyalog**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012. (Sosyal Diyalog)

Erdenk Erdem, **İş Hukukunda İsimsiz (Karma ve Kendine Özgü) Sözleşmeler**, İstanbul 2008.

Erdoğan Belgin, **Roma Borçlar Hukuku Dersleri**, DER Yayınları, İstanbul 2012.

Erdut Tijen, “Dijitalleşme ve İşgücü Piyasası”, **Karatahta İş Yazıları Dergisi**, S. 19, Nisan 2021, s. 25-59.

Eren Fikret, **Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, B. 8, Yetkin Yayınları, Ankara 2020.

Eren Fikret, **Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, B. 24, Yetkin Yayınları, Ankara 2020. (Borçlar Genel)

Ergin Hediye, “Türk Vatandaşı İşçinin Yabancı Bir Ülkede Geçirdiği İş Kazasına Uygulanacak Hukuk- Yargıtay 21. HD’nin 25.10.2010 Tarihli Kararının İncelenmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 23, 2011, s. 234-242.

Ergin Berin, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İşverene Rücuyla Nasıl Bakıyor?”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 4, 2006, s. 129-140.

Ergünes Emrağ Seda, “4857 Sayılı İş Kanunu’nun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 13, S. 51, 2016, s. 1413-1444.

Erişgin Söğütü Özlem, **Roma Hukukunda Tarihsel Gelişimi İçerisinde Contractus (Sözleşme) Kavramı ve Sözleşmesel Sorumluluk Ölçütleri**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016.

Erol Abdullah, **Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İşçi Benzeri Çalışan Kavramı**, Gazi Kitabevi, Ankara 2021.

Erol Abdullah, **Mukayeseli Hukuk ve Türk Hukuku’nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru**, Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2020. (Bağımlılık)

Ersoy Çiçek, “İnsan Kaynakları Alanında Rekabet Hukuku Uygulamalarına Genel Bir Bakış”, **Uygulamalı Rekabet Hukuku Seminerleri 2019**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 243-260.

Ertek Tümay, **Temel Ekonomi**, Beta Yayıncılık, Genişletilmiş B. 6, İstanbul 2010.

Ertürk, Şükran, “Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi”, **Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan**, DEÜHFD, C. 15, Özel sayı, 2014, s. 81-118.

Esen Emre, “Uluslararası Tahkime Tâbi Bir Uyuşmazlığın Devlet Mahkemelerine Götürülmesi Hâlinde Tahkim Anlaşmasının Geçerliliğine İlişkin İtirazların

İncelenmesi ve Kompetenz–Kompetenz Prensibi”, **Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2011, C. 1, Prof. Dr. Atâ Sakmar’a Armağan Özel Sayı, s. 355-380.

Esener Turhan, **İş Hukuku**, B. 3, Güvendi Matbaası, Ankara 1968.

Esener Turhan, “Sözleşme Serbestisi İlkesinin İş Hukukundaki Önemi ve Sınırları”, **Kamu Hukuku, Özel Hukuku ve Ceza Hukuku Alanlarında Kamunun Önderliği ve Bireysel Özerklik Sempozyumu**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, s. 237-245 (Sözleşme Serbestisi).

Esener Turhan/Bozkurt Gümrükçüoğlu Yeliz, **Sendika Hukuku**, Yenilenmiş 2. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2017.

Estlund Cynthia, “What Should We Do After Work? Automation and Employment Law”, **Yale Law Journal**, C. 128, S. 2, Kasım 2018, s. 254-543.

Eyrenci Öner, “6356 sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, **Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan, Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 15, Özel Sayı, 2013, s. 119-146.

Eyrenci Öner, “4857 sayılı İş Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler Üzerine Genel Bir Değerlendirme”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S. 1, 2004, s. 15-56. (Değerlendirme)

Eyrenci Öner/Taşkent Savaş/Ulucan Devrim/Baskan Esra, **İş Hukuku**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020.

Ezer Burcu, “Teslimat Platformu Kuryelerini İşçi Olarak Kabul Eden İspanyol Kraliyet Kararnamesi “El Real Decreto Ley 9/2021” Üzerine Bir İnceleme”, **İstanbul Hukuk Mecmuası**, C. 80, S. 3, 2022, s. 785-817.

Fabre Alexandre, “Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés?”, **Droit social**, 2018, s. 547.

Fabre Alexandre/Escande-Varnirol Marie-Cécile, “Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l’ubérisation?”, **Revue de droit du travail**, 2017, s. 166.

Felstiner Alek, “Working The Crowd: Employment And Labor Law In The Crowdsourcing Industry”, **Berkeley Journal of Employment and Labor Law**, C. 32, S. 1, 2011, s. 142-203.

Field Frank/Forsey Andrew, **Sweated Labour Uber and the ‘gig economy’**, 12 December 2016.

Finkin Matthew W., Introduction, **Comparative Labour Law and Policy Journal**, C. 21, S.1, s. 1-6.

Fiorentino Allison, “La jurisprudence américaine et l’uberisation du travail”, **Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale**, S. 2, 2019, s. 32-39.

Fortunato Aurélien, “La relation contractuelle collaborative”, **RTD Com.**, 2019, s. 19.

Garden Charlotte/Leong Nancy, “The Platform Identity Crisis: Responsibility, Discrimination, and a Functionalist Approach to Intermediaries” **The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy**, 2018, s. 449-458.

Gauch Peter, **Le contrat d’entreprise**, (adaptation française par Benoît Carron), Schulthess Juristische Medien AG, Zurich, 1999.

Gençoğlu Aylin Yonca, “Kapitalizme Teorik Yaklaşımlar: Kapitalist Ekonomik Sistemin Temel Nitelikleri Üzerinden Karşılaştırmalı Bir Analiz”, **Temaşa Felsefe Dergisi**, S. 14, 2020, s. 237-256.

Gomes Barbara, “Les plateformes en droit social”, **Revue de droit du travail**, 2018, s. 150.

Gomes Barbara, “Le Crowdfunding: Essai sur la Qualification du Travail par Intermediation Numérique”, **Revue de Droit du Travail**, 2016, s. 464. (Intermediation)

Gould IV William B./Biasi Marco, “The Rebuttable Presumption of Employment Subordination in the US ABC-Test and in the EU Platform Work Directive Proposal: A Comparative Overview”, **Italian Labour Law e-Journal**, C. 15, S. 1, 2022, s. 85-98.

Görmüş Ayhan, “Gig Ekonomisinde İstihdam ve Endüstri İlişkileri: İstihdam Statüsünden Kaynaklanan Zorluklar”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, C. 20, S. 2, 2020, s. 227- 244.

Gundt Nicola, “The Netherlands”, **The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective**, Ed. Isabelle Daugareilh, Christophe Degryse, Philippe Pochet, ETUI, Working Paper 2019.10, s. 74-83.

Güçlütürk Osman Gazi, **Yapay Zeka ve Verinin Kullanımı**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022.

Gülver Ender, “Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine”, **Prof. Dr. Berrin Ergin’e Armağan**, İstanbul 2014, s. 103-122.

Gümüş Alper, **Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, Filiz Kitabevi, İstanbul 2018.

Günay Cevdet İlhan, **Rekabet Hukuku Dersleri**, Yetkin Yayınları, Ankara 2014.

Güneş Volkan, **İş Hukukunda Ücrete İlişkin Hedef Anlaşmaları**, Lykeion, Ankara 2021.

Güneş Başak, **Türk İş Hukukunda Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020.

Güneş Başak/Mutlay F. Barış, “Yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum**, S. 30, 2011, s. 231-288.

Gürzumar Osman Berat, **Franchise Sözleşmeleri ve Bu Sözleşmelerin Temelini Oluşturan “Sistem”lerin Hukuken Korunması**, Beta Yayıncılık, İstanbul 1995.

Güven Ercan/Aydın Ufuk, **Bireysel İş Hukuku**, Nisan Kitabevi, İstanbul 2020.

Güzel Ali, “Fabrikadan İnternet’e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme”, **Kamu-İş Dergisi**, C. 4, S. 2, Haziran 1997, s. 83-126.

Güzel Ali, “İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Son Çare İlkesi”, **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2017, s. 539-575. (İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi)

Güzel Ali, “Ekonomik ve Teknolojik Değişim Sürecinde İşçi Kavramı ve Yeni Bir Ölçüt Arayışı”, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Sempozyumu**, Galatasaray Üniversitesi-İstanbul Barosu, İstanbul 1997, s. 15-46. (Ölçüt Arayışı)

Güzel Ali, “Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin Işığında Hizmet Sözleşmesinin “Intuitus Personae” Niteliği Üzerine Yeniden Düşünmek, **Halit Kemal Elbir’e Armağan**, İstanbul 1996, s. 167-195. (Intuitus Personae)

Güzel Ali, “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, **Çalışma ve Toplum**, S. 1, 2004, s. 31-65. (Alt İşveren)

Güzel Ali/Okur Ali Rıza/Caniklioğlu Nurşen, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, B. 19, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021.

Güzel Ali/Heper Hande, “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, **Çalışma ve Toplum**, S. 1, 2017, s. 11-58.

Güzel Ali/Ugan Deniz/Ertan Emre, “İşverenin İşçileri Bilgilendirme Yükümlülüğü”, **Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 9, Özel Sayı, 2007, s. 43-74.

Hall Jonathan/Krueger Alan, **An analysis of the labor market for Uber’s Driver-Partners in the United States**, NBER Working Paper No. 22843, 2016.

Hannák Anikó/Wagner Claudia/Garcia David/Mislove Alan/Strohmaier Markus/Wilson Christo, **Bias in Online Freelance Marketplaces: Evidence from TaskRabbit and Fiver**, CSCW 2017, February 25–March 1, 2017, Portland, USA, s. 1914-1933.

Harris Seth/Krueger Alan, **A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independant Worker**, The Hamilton Project, Brookings, 2015.

Hatemi Hüseyin/Gökyayla K. Emre, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, B. 5, Filiz Kitabevi, İstanbul 2021.

Hauser Jean, “Une notion juridique de dépendance?”, **Analyse juridique et valeurs en droit social**, Etudes offertes à Jean Pélissier, Dalloz, Paris 2004, s. 283-298.

Heeks Richard, “Decent Work and the Digital Gig Economy: A Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing, Crowdwork, etc” 2017, **Development Informatics Working Paper Series**, Paper No. 71, 2017.

Heper Hande, **İş İlişkisinde İşçinin İradesi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022.

Hießl Christina, “The legal status of platform workers: regulatory approaches and prospects of a European solution”, **Italian Labour Law e-Journal**, C. 15, S. 1, 2022, s. 13-28.

Huws Ursula/Spencer Nail/Syrdal Dag, “Online, on call: the spread of digitally organised just-in-time working and its implications for standard employment models,” **New Technology, Work and Employment**, C. 33, S. 2, 2018, s. 113-129.

Ingrao Alessandra, “Assessment by Feedback in the On-demand Era”, **Working in Digital and Smart Organizations**, 2018, s. 93-111.

Irani Lilly, “Difference and Dependence among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk”, **South Atlantic Quarterly**, C. 114, S. 1, 2015, s. 225–234.

Jan Arthur, “Livrer à vélo...en attendant mieux”, **La nouvelle revue du travail**, S. 13, 2018, s. 1-17.

Jeammaud Antoine, “Le contrat de travail, une puissance moyenne”, **Analyse juridique et valeurs en droit social**, Etudes offertes à Jean Pélissier, Dalloz, Paris 2004, s. 299-329.

Jeammaud Antoine, “L’avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail”, **Droit Social**, 2001, s. 227 (Contrat de travail)

Johnston Hannah/Land-Kazlauskas Chris, **Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy**, Conditions of Work and Employment Series No. 94, ILO, Geneva 2019.

Julien Mathilde/Mazuyer Emmanuel, “Le droit du travail à l’épreuve des plateformes numériques”, **Revue de droit du travail**, 2018, s. 189.

Kabakçı Mahmut, “İş Hukuku Uygulamasında Hedef Sözleşmeleri”, **İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2016, s. 211-232.

Kabakçı Mahmut, **Sosyal Sigorta Prim Borçlarından Şahsi Sorumluluk**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019. (Prim Borçları)

Kalleberg Arne L./Dunn Michael, “Good Jobs, Bad Jobs in the Gig Economy”, **Perspectives on Work**, 2016, s. 10-14.

Kandemir Murat, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Tele Çalışma**, Legal Kitapevi, İstanbul 2011.

Kara Doğan, “Vekalet Sözleşmesine Uygunacak Hukuk”, **Public and Private International Law Bulletin**, C. 39, S. 1, s. 145-188.

Karaca Yağcı Aybüke, **Bireysel İş Hukukunda Şirketler Topluluğu**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022.

Karakaş F. Tülay, “Karine Kavramı, Kanuni Karineler ve Varsayımlar”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 62, S. 3, 2013, s. 729-760.

Karaman Mehmet Halis, “Kısmi Süreli İş Sözleşmesine Göre Çalışan İşçilerin 5510 Sayılı Kanun Kapsamında Sigortalılığı”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C. 19, S. 1, 2013, s. 211-234.

Kaya Arslan, **Türk Ticaret Kanunu Şerhi, Birinci Kitap: Ticari İşletme, Yedinci Kısım: Acentelik**, İstanbul 2016.

Kaya Cankat Didem, **Acentelik Sözleşmesinin Sona Ermesi**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019.

Kayıhan Şaban, **Türk Hukukunda Acentelik Sözleşmesi**, Umuttepe Yayınları, Kocaeli 2018.

Keith Ewing/John Hendy/Carolyn Jones et. al., **Rolling out the Manifesto for Labour Law**, Institute of Employment Rights, Liverpool 2018.

Keleş Tayşir Nurgül, “Türkiye’de Fordist Üretim Krizinin Ortam Koşulları Bağlamında İncelenmesi”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, C. 16, S. 32, 2018, s. 47-66.

Kennedy Elizabeth J., “Employed by an Algorithm: Labor Rights in the On-Demand Economy”, **Seattle University Law Review**, C. 40, S. 3, 2017, s. 987-1048.

Kıdak Erkan, **Kargo Taşımacılığında Kendi Hesabına Çalışma Aldatmacası Esnaf Kurye Modeli**, Tümtis Yayınları, İstanbul 2021.

Kılıç Cem, “Dijitalleşmenin İşgücü Piyasasına Etkileri”, **Kamu-İş Dergisi**, C. 14, S. 4, 2019, s. 15-19.

Kılıç Şebnem, **Türk Hukukunda Grup Toplu İş Sözleşmeleri ve Çerçeve Sözleşmeler**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019.

Kılıçoğlu Ahmet, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, B. 23, Turhan Kitabevi, Ankara 2019.

Kılıçoğlu Mustafa, **İş Hukukunda Esneklik**, Bilge Yayınevi, Ankara 2021. (Esneklik)

Kıran Nezir Furkan, **İşgücü Pazarında Rekabet Hukuku Uygulamaları**, Rekabet Kurumu Uzmanlık Tezleri Serisi No: 192, Ankara 2022.

Kırca Çiğdem, **Franchise Sözleşmesi**, Banka ve Ticaret Hukuku Enstitüsü, Ankara 1997.

Kirven Alex, “Whose Gig Is It Anyway: Technological Change, Workplace Control and Supervision, and Workers' Rights in the Gig Economy”, **University of Colorado Law Review**, C. 89, S. 1, 2018, s. 249-292.

Kocagil Ersoy İpek, **Avrupa Birliği İlkeleri Işığında Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019.

Kocayusufpaşaoğlu Necip, **Borçlar Hukuku Genel Bölüm**, C. 1, B. 6, Filiz Kitabevi, İstanbul 2014.

Koç Sedef, “İş Hukukunda Birlikte İstihdam”, **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 8, S. 107-108, s. 177-190.

Koller Alfred, **Schweizerisches Werkvertragsrecht**, Dike Verlag AG, Zürich, St. Gallen, 2015.

Korkusuz Refik/Uğur Suat, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, B. 8, Ekin, Bursa 2022.

Köme Akpulat Ayşe, “Sanatçıların Sosyal Sigortalılığı”, **İstanbul Hukuk Mecmuası**, C.74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, 2016, s. 1189-1213.

Körfer Aileen/Röthig Oliver, “Decent crowdwork – the fight for labour law in the digital age” Transfer: **European Review of Labour and Research**, C. 23, S. 2, 2017, s. 233–236.

Krause Rüdiger, “Numérisation du monde du travail: défis et besoin de réglementation en droit allemand”, **Revue de droit du travail**, S. 10, 2016, s. 640.

Kresal Barbara, “Collective Bargaining for Platform Workers and the European Social Charter” **Collective Bargaining and the Gig Economy**, Hart Publishing, 2022, s. 61-74.

Kula Değirmenci Nil, “Türk Ticaret Kanunu ile Taşıma İşleri Organizatörlüğü Yönetmeliği’nin İlgili Hükümleri Işığında Taşıma İşleri Komisyonculuğu”, **Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi**, C. 35, S. 1, 2018, s. 17-65.

Kuru Baki, **Hukuk Muhakemeleri Usulü**, C. 6, B. 1, İstanbul 2001.

Kutal Metin, “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi ile Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar”, **Çalışma ve Toplum**, S. 44, 2015, s. 13-27.

Kutlu Merve, “Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü: Uber-Aslam ve Diğerleri Kararına İlişkin Bir Değerlendirme”, **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 25, S. 2, 2021, s. 271-310.

Küçükkalay Mesut, “Endüstri Devrimi ve Ekonomik Sonuçlarının Analizi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S. 2, 1997, s. 51-68.

Lao Marina, “Workers in the ‘gig economy’: the case for extending the antitrust labor exemption”, **UC Davis Law Review**, C. 51, S. 4, s. 1543-1587.

Laughlin Carissa, "Arbitration Clause Issues in Sharing Economy Contracts", **Journal of Dispute Resolution**, C. 2017, S. 1, 2017, s. 197-218.

Laulom Sylvaine, “Les conséquences de la numérisation de l’économie sur le contrat de travail-l’expérience française”, **Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş**

Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 39-62.

Leclerc Olivier/Pasquier Thomas, “La dépendance économique en droit du travail: éclairages en droit français et en droit comparé”, **Revue de droit du travail**, 2010, s. 83.

Loi Piera, “Unions, Collective Bargaining and The Digital Platform Work”, **Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri**, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 335-351.

Loi Piera, “The Boundaries between Collective Agreements and Statutory Legislation in the Gig Economy”, **Collective Bargaining and the Gig Economy**, Hart Publishing, 2022, s. 21-37. (Collective Agreements)

Lokiec Pascal, “Nouvelle Surveillance, Nouvelle Subordination? Travail sous Big Data: Les Transformations du Pouvoir”, **À Droit Ouvert**, mélanges en l’honneur d’Antoin Lyon Caen, Dalloz, Paris 2018, s. 545-567.

Lokiec Pascal, **Il faut sauver le droit du travail**, Odile Jacop, Paris 2015. (Droit du travail)

Löschnigg Günther, “Austria”, **The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective**, Ed. Isabelle Daugareilh, Christophe Degryse, Philippe Pochet, ETUI, Working Paper 2019.10, s. 37-43.

Macdonell John, “Classification of Forms and Contracts of Labour”, **Journal of the Society of Comparative Legislation**, C. 5, S. 2, 1904, s. 253-261.

Magoga-Sabatier Sabine, “La qualification des relations de travail des plateformes numériques”, **Revue de droit international d’Assas**, S. 3, 2020, s. 220-252.

Manav A. Eda, “2000/43, 2000/78, 2006/54 Sayılı AB Direktifleri Çerçevesinde İş Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye’deki Uygulamalar”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 15, Özel Sayı, 2013, s. 731-779.

Manav A. Eda, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S. 120, 2015, s. 509-538. (Ev Hizmetleri)

Mandl Irene/Curtarelli Maurizio/Riso Sara/Vargas Oscar/Gerogiannis Elias, **New Forms of Employment**, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2015.

Mandl Irene/Biletta Isabella, **Overview of new forms of employment 2018 update**, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2018.

Martinière Rodolphe, “Approche comparative: le droit du travail hispano-britannique face aux plateformes numériques”, **Hebdo édition sociale**, S. 792, 25 Temmuz 2019, s. 1-9.

Marx Karl, **Kapital**, C. 1, Eriş Yayınları, 2003.

Mason Luke, “United Kingdom”, **The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective**, ETUI, Working Paper 2019.10, s. 114-124.

Menegatti Emanuele, “A Fair Wage for Worker On-Demand via App”, **Working in Digital and Smart Organizations**, 2018, s. 67-92.

Mexi Maria, **Social Dialogue and the Governance of the Digital Platform Economy: Understanding Challenges, Shaping Opportunities**, Background paper for discussion at the ILO-AICESIS-CES Romania International Conference (Bucharest, 10–11 October 2019), ILO, 2019.

Mollamahmutoğlu Hamdi/Astarlı Muhittin/Baysal Ulaş, **İş Hukuku Ders Kitabı**, B.5, Lykeion, Ankara 2021.

Mollamahmutoğlu Hamdi/Astarlı Muhittin/Baysal Ulaş, **İş Hukuku**, B.7, Lykeion, Ankara 2022. (İş Hukuku)

Mollamahmutoğlu Hamdi, “İş Hukukunda İşçinin Sözleşmeden Doğan Sorumluluğu ve Sınırlandırılması Yönünden Bir Yaklaşım”, **Yargıtay Dergisi**, C. 13, S. 1-2, Ocak-Nisan 1987, s. 114-122.

Mouly Jean, “Quand l’auto-entreprise sert de masque au salariat”, **Droit social**, 2016, s. 859.

Mutlay Faruk Barış, **Bireysel İş Hukukunda Tahkim**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006.

Mutlay Faruk Barış, **Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014. (Sosyal Sigorta)

Narmanlıoğlu Ünal, “İşverenin Emir ve Talimat Verme Yetkisinin Geçici Süreyle Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi (Ödünç İş İlişkisi)”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 23, 2011, s. 15-21.

Narmanlıoğlu Ünal, “6356 sayılı Kanunda Sendikal Tazminat Talep Hakkının Kapsamı Hakkında Düşünceler”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 11, S. 41, 2014, s. 27-44. (Sendikal Tazminat)

Newman Nathan, “Reengineering Workplace Bargaining: How Big Data Drives Lower Wages and How Reframing Labor Law Can Restore Information Equality in the Workplace”, **University of Cincinnati Law Review**, C. 85, S. 3, 2017, s. 693-760.

ni Bhraonain Blanaid, "Empowerment Or Exploitation: Legal Responses to the Gig Economy." **King's Student Law Review**, C. 9, S. 2, 2019, s. 2-18.

Odaman Serkan/Çavuş Hakan, “İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi”, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 15, S. 1, Ocak 2016, s. 249-277.

Oğuzman Kemal, **Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri**, C. 1, B. 4, İstanbul 1987.

Oğuzman Kemal/Barlas Nami, **Medeni Hukuk**, B. 23, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2017.

Oğuzman Kemal/Öz Turgut, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C. 1, B. 19, İstanbul 2021.

Ojeda Aviles Antonio, “The Externalization of Labour Law”, **International Labour Review**, C. 148, S. 1-2, 2009, s. 47-68.

Ozan Özparlak Başak, **Büyük Veri Çağında Yapay Zeka Sistemlerinin Çalışma İlişkilerinde Kullanımı: Hukuki Bir Değerlendirme**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021.

Ozan Özparlak Başak, “İşe Alımda Ayrımcılık ve Yapay Zeka Sistemleri”, **Gelişen Teknolojiler ve Hukuk: Yapay Zeka**, On İki Levha Yayıncılık, 2021, s. 223-274. (Ayrımcılık)

Özbek Mustafa Serdar, “*Tahkim İlk İtirazı Üzerine Tahkim Sözleşmesi Üzerinde Yapılan Mahkeme Denetimi*”, **Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2019, S. 2, s. 179-253.

Özdamar Murat/Çakar Erden, “Son Düzenlemeler Işığında Part-Time (Kısmi Zamanlı) Çalışanların Sosyal Güvenliği”, **Mali Çözüm Dergisi**, S. 123, Mayıs-Haziran 2014, s. 45-60.

Özdemir Erdem, “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Karşısında Tele-Çalışma”, **Çimento İşveren Dergisi**, C. 35, S. 3, Mayıs 2021, s. 8-41. (Uzaktan Çalışma)

Özdemir Burhan, “Sanatçıların Sosyal Güvenlikleri ve Hizmet Borçlanmaları”, **Çimento İşveren Dergisi**, C. 13, S. 3, 1999, s. 31-42.

Özel Kayhan, “Sanatçıların Sosyal Güvenliği”, **İstanbul Barosu Dergisi**, C. 87, S. 2, 2013, s. 300-306.

Özer Hatice Duygu, “6704 Sayılı Yasayla Getirilen İşveren Teşviği”, **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 19, S. 3-4, 2015, s. 59-87.

Özkan Mehmet/Al Arzu/Yavuz Serkan, “Uluslararası Politik Ekonomi Açısından Dördüncü Sanayi-Endüstri Devrimi’nin Etkileri ve Türkiye”, **Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi**, C. 6, S. 2, 2018, s. 126-156.

Özkaraca Ercüment, “Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi”, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2016 Yılı Toplantıları**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2018, s. 53-102.

Özkaraca Ercüment, “Sosyal Sigorta Primlerinde Zamanaşımına İlişkin 5510 Sayılı Kanun M.93/2’nin Zaman Bakımından Uygulanması”, **Tekstil İşveren Hukuk**, S. 138, 2022, s. 2-9. (Zamanaşımı)

Özkaraca Ercüment, **Sosyal Sigorta Primlerinde Zamanaşımı**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020. (Sosyal Sigorta Primleri)

Özkaraca Ercüment/Ünal Canan, “Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar ile Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu”, **Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan**, C. 20, S. 1, 2014, s. 355-411.

Öztürk Berna, **İşçinin Talimatlara Uyuma Borcu**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021.

Öztürk Berna, “İş Hukukunda Sıfır Saat Sözleşmeleri (Karşılaştırmalı Bir İnceleme: İngiltere, İrlanda, Almanya ve Türkiye’de “Sıfır Saat Sözleşmeleri”)”, **Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri**, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 269-327. (Sıfır Saat Sözleşmeleri)

Pallini Massimo, “Towards a new notion of subordination in Italian Labour Law?”, **Italian Labour Law e-Journal**, C. 12, S. 1, 2019, s. 1-24.

Pärli Kurt, “L’uberisation du travail en Suisse”, **Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale**, S. 2, 2019, s. 68-75.

Pekcanitez Hakan/Yeşilirmak Ali, **Pekcanitez Usûl Medenî Usûl Hukuku**, B. 15, İstanbul 2017.

Ponce Del Castillo Aida, **The AI Regulation: entering an AI regulatory winter?**, ETUI Policy Brief, 2021.07.

Poroy Reha/Yasaman Hamdi, **Ticari İşletme Hukuku**, B. 19, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022.

Prassl Jeremias, **Humans as a Service**, B. 1, Oxford University Press, Oxford 2018.

Rani Uma/Singh Parminder Jeet, “Digital Platforms, Data, and Development: Implications for Workers in Developing Economies”, **Comparative Labour Law and Policy Journal**, C. 41, S. 1, 2019, s. 101-123.

Ratti Luca, “Online Platforms and Crowdwork in Europe: A Two-Step Approach to Expanding Agency Work Provisions”, **Comparative Labor Law & Policy Journal**, C. 38, S. 3, Spring 2017, s. 477-512.

Ratti Luca, “A Long Road Towards the Regulation of Platform Work in the EU”, **Collective Bargaining and the Gig Economy**, Hart Publishing, 2022, s. 39-60. (Regulation)

Ray Jean-Emmanuel, “Travail et emploi dans vingt ans”, **Droits du travail Emploi Entreprise**, Mélanges en l’honneur du Professeur François Gaudu, IRJS, 2014, s. 119-130.

Razzolini Orsola, “The Need To Go Beyond The Contract: “Economic” And “Bureaucratic” Dependence In Personal Work Relations”, **Comparative Labor Law & Policy Journal**, C. 31, S. 2, 2010, s. 267-301.

Reisoğlu Sezai, **Hizmet Akdi-Mahiyeti-Unsurları-Hükümleri**, Sevinç Matbaası, Ankara 1968.

Rençber Altan, “Dijital Hizmet Vergisinde Güvenlik Önlemi: İfade Özgürlüğünün Sınırlandırılması Meselesi”, **Legal Mali Hukuk Dergisi**, C. 16, S. 183, 2020, s. 573-598.

Rodgers Lisa, “La Jurisprudence sur L’uberisation du Travail au Royaume-Uni”, **Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale**, S. 2, 2019, s. 40-47.

Rodríguez Miguel/Royo Piñero, “Spain”, **The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective**, Ed. Isabelle Daugareilh, Christophe Degryse, Philippe Pochet, ETUI, Working Paper 2019.10, s. 92-106.

Sansoni Anna Maria, **Limits and potential of the use of vouchers for personal services An evaluation of titres-services in Belgium and the CESU in France**, ETUI aisbl, Brussels 2009.

Santos Silva Marta, “A New Labour Ecosystem in the Sharing Economy: A Platform for Growth?”, **Political Economy-Development: Domestic Development Strategies e-Journal**, 24 October 2017.

Saraç Coşkun, “Sigortalı Hizmetlerinin Hükmen Tespiti”, **Osman Güven Çankaya’ya Armağan**, Kamu-İş, Ankara 2010, s. 451-488.

Saraçoğlu Metin/Bulut Erol, "Uluslararası Ticaret ve Sosyal Damping", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, C. 55, S. 1, 2011, s. 297-323.

Sarı Suat, **Vekalet Sözleşmesinin Tek Taraflı Olarak Sona Erdirilmesi**, Beşir Kitabevi, İstanbul 2004.

Savaş Kutsal F. Burcu, “Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Hükümleri Doğrultusunda İşyerinde Psikolojik Taciz”, **İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2017, s. 257-288.

Savaş F. Burcu, “İş Hukukunda Siber Gözetim”, **Çalışma ve Toplum**, S. 3, 2009, s. 97-132. (Siber Gözetim)

Savaş F. Burcu, **İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012, s. 117. (Haklı Nedenle Fesih)

Savaş Kutsal F. Burcu, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 15, S. 1, 2016, s. 651-685. (Ev Hizmetleri)

Savaş Kutsal F. Burcu, **Türk Sosyal Sigortalar Hukukunun Temel İlkeleri**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2016. (Temel İlkeler)

Saymen Ferit Hakkı, **Türk İş Hukuku**, İstanbul 1954.

Saymen Ferit Hakkı, **Türk Medenî Hukuku**, C. I, Umumî Prensipler, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul 1960. (Medeni Hukuk)

Seliçi Özer, **Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi**, İstanbul 1977.

Senyen-Kaplan Emine Tuncay, **Bireysel İş Hukuku**, B. 10, Gazi Kitapevi, Ankara 2019.

Sevimli Ahmet, “Türk Hukukunda Tam Süreli Çalışmayı Esas Alan Mevzuat Karşısında Kısmi Süreli İş Sözleşmesi: Seçilmiş İki Sorun Üzerine Görüşler”, **İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2014, s. 9-48.

Sevimli Ahmet, **4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019. (Kısmi Süreli İş Sözleşmesi)

Sislituna Ayakçıoğlu Çağlar, **Kısmi Süreli Çalışma ve Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenlik Sorunları**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.

Soyer Polat, “Türk Borçlar Kanunu Tasarısının “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler, **Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan**, İstanbul 2008, s. 149-167.

Soyer Polat, **Genel İş Koşulları**, Basısen, İstanbul 1987. (Genel İş Koşulları)

Soyer Polat, “4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.1, 2006, s. 16-28. (Alt İşveren)

Sönmez Gülsüm, “Çalışma Belgesi Düzenlemeden Doğan Sorumluluk”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, C. 2, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011, s. 1489-1519.

Sözer Ali Nazım, “Hizmet (Emek) Platformlarının ve Çalışanlarının Hukuki Konumu (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Bir Değerlendirme)”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 18, S. 71, 2021, s. 967-1062.

Sözer Ali Nazım, “Uluslararası Sosyal Hukukta Mülkilik ve Şahsilik İlkeleri”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı**, İstanbul 1991, s. 119-130. (Mülkilik)

Sözer Ali Nazım, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, Güncellenmiş B. 5, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021. (Sosyal Sigorta)

Spitko E. Gary, “Reputation Systems Bias in the Platform Workplace”, **Brigham Young University Law Review**, C. 2019, S. 5, 2019, s. 1271-1332.

Standing Guy, **Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf**, (Çeviren: Ergin Bulut), 2. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul 2015.

Subaşı İbrahim, “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Toplu İş Sözleşmeleri”, **Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan**, İstanbul 2014, s. 595-653.

Sundararajan Arun, **The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-based Capitalism**, MIT Press, 2016.

Supiot Alain, “Les nouveaux visages de la subordination”, **Droit Social**, S. 2, 2000, s. 131-145.

Supiot Alain, **Critique du droit du travail**, 2e édition, PUF, Paris 2007. (Critique)

Supiot Alain, “Préface”, **Au-déla de l’emploi: Transformations du travail et l’avenir du droit du travail en Europe**, Rapport pour la Commission Européenne, Flammarion, 1999, s. 7-15. (Au-déla de l’emploi)

Supiot Alain, **Le travail n’est pas une marchandise, Contenu et sens du travail au XXI^e siècle**, Collège de France, Paris 2019. (Marchandise)

Sur Melda, **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, B. 10, Turhan Kitapevi, Ankara 2022.

Sur Melda, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019, s. 11-150. (Değerlendirme)

Sümer Haluk Hadi, **İş Hukuku**, B. 26 Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022.

Sümer Haluk Hadi, “İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 19, 2010, s. 63-73. (Bağımlılık)

Sümer Haluk Hadi, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021. (Sosyal Güvelik)

Süzek Sarper, **İş Hukuku**, B. 19, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021.

Süzek Sarper, **İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi**, Savaş Yayınları, Ankara 1989. (Askı)

Süzek Sarper, **İş Hukukunun Genel Esasları**, Savaş Kitap ve Yayınevi, Ankara 1998. (Genel Esaslar)

Süzek Sarper, “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 24, 2011, s. 5-12. (Genel İş Koşulları)

Süzek Sarper, “Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı – Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri”, **Panel İNTES**, Ankara 2004, s. 42-46. (Alt İşveren)

Şahin Emir Asiye, “İş Sözleşmesinde Yer Alan Tahkim (Özel Hakem) Şartının Geçerlilik Sorunu”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 22, Sayı: 2, 2020, s. 905-946.

Şahin Emir Asiye, “İcap Nöbetinde Geçen Sürenin Çalışma Süresinden Sayılması-Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 17.09.2020 Tarihli Kararının Değerlendirilmesi-”, **Çalışma ve Toplum**, S. 1, 2022, s. 329-348. (İcap Nöbeti)

Şakar Müjdat, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, B. 14, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021.

Şeker Emriye Özlem, “Avrupa Birliği’nde Çevrim içi Aracılık Hizmetlerinin Düzenlenmesi- Uber ve Airbnb Örnekleri”, **Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi**, C. 37, S.1, 2021, s. 119-149.

Şimşek Bahar, **Franchising Sözleşmesi**, Yetkin Yayınları, Ankara 2016.

Tandoğan Halûk, **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, C. 2, B. 5, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2010. (Özel Borç İlişkileri)

Tandoğan Haluk, **Türk Mes’uliyet Hukuku**, Ajans-Türk Matbaası, Ankara 1961.

Taner Huntürk Begüm, “Paylaşım Ekonomisine Hukuki Bir Bakış”, **Paylaşım Ekonomisi**, Akademisyen Kitabevi, Ankara 2018, s. 195-208.

Taşkent Savaş, **İşverenin Yönetim Hakkı**, İstanbul 1981.

Taşkent Savaş, “Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Karar İncelemesi”, **Çalışma ve Toplum**, S. 26, 2010, s. 223-242. (Belirli Süreli)

Taylor Frederick Winslow, **Principals of Scientific Management**, Harper & Brothers 1919.

Tekinay S. Sulhi/Akman Sermet/Burcuoğlu Haluk/Altıtop Atilla, **Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, B. 7, Filiz Kitapevi, İstanbul 1993.

Telek Alphan, **Artık Hepimiz Prekaryayız: Tehlikeli ve Umutlu Gelecek**, B.1, NotaBene Yayınları, İstanbul 2020.

Tercier Pierre/Bieri Laurent/Carron Blaise, **Les contrats spéciaux**, 5ème édition, Schulthess Médias Juridiques SA, Editions Romandes, Genève, Zurich, Bâle, 2016.

Tercier Pierre/Pichonnaz Pascal/Develioğlu Murat, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, B. 2, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020.

Tippett Elizabeth, “Employee Classification in the United States”, **Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy**, ed. Davidson, N. M., Finck Michèle, Infranca, J. J., Cambridge University Press: Cambridge 2018, s. 291–303.

Todolí-Signes Adrian, “The End of the Subordinate Worker? Collaborative Economy, On-Demand Economy, Gig Economy, and the Crowdworkers' Need for Protection”, **International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations (IJCLLIR)**, C. 33, S. 2, 2017, s. 1-33.

Todolí-Signes Adrian, “Workers, the self-employed and TRADEs: Conceptualisation and collective rights in Spain”, **European Labour Law Journal**, Todolí-Signes Adrian, C. 10, S. 3, 2019, s. 254-270. (TRADEs)

Todolí Signes Adrian, “Spanish riders law and the right to be informed about the algorithm”, **European Labour Law Journal**, C. 12, S. 3, 2021, s. 399-402. (Spanish riders)

Tokol Aysen, “Kendi Hesabına Çalışma: Yeni Eğilimler ve Sorunlar”, **Karatahta İş Yazıları Dergisi**, S. 21, Aralık 2021, s. 83-112.

Tolu Hazal, “Teknolojinin İş İlişkilerinin Sınıflandırılmasına Etkisi: Crowdwork Örneği”, **İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar IV**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 145-194.

Tolu Yılmaz Hazal, “Platform Çalışanlarının Algoritmik Yönetiminde İtibar Profillerinin Yeri ve Büyük Veri”, **Gelişen Teknolojiler ve Hukuk III: Büyük Veri**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 125-166.

Tuncay A. Can, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011**, Ankara 2013.

Tuncay A. Can, “Türk Emeklilik Sisteminde Reform Projesinin Değerlendirilmesi”, **Çimento İşveren Dergisi**, C. 19, S. 2, Mart 2005, s. 3-16. (Emeklilik Sistemi)

Tuncay A. Can, “Pandemi Gölgesinde Evden Çalışma”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 18, S. 69, 2021, s. 23-52. (Evden Çalışma)

Tuncay A. Can/Ekmekçi Ömer, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, B.21, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021.

Tuncay A. Can/Savaş Kutsal Burcu, **Toplu İş Hukuku**, B. 7, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019.

Tunçomağ Kenan, **İşletme Hukuku**, C.1, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1970.

Tunçomağ Kenan, **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**, B. 5, İstanbul 1990. (Sosyal Güvenlik)

Tunçomağ Kenan, **Türk Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri**, C. 2, B. 2, İstanbul 1974. (Borçlar Hukuku)

Tunçomağ Kenan/Centel Tankut, **İş Hukukunun Esasları**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2003.

Türe Gökhan, **İş Sözleşmesinin Kurulması (İşçinin İşe Alınması)**, Lykeion, Ankara 2021.

Türe Gökhan, “İş Sözleşmesi Karinesi”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 18, S. 69, 2021, s. 145-184. (Karine)

Türksever Özgür, **Roma Hukukunda ve Günümüz Hukukunda İş Sözleşmesi**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2011.

Uğur Murat, “Sanatçıların Sosyal Güvenliği”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 23, 2011, s. 216-226.

Ursic Helena, “Unfolding the New-Born Right to Data Portability: Four Gateways to Data Subject Control”, **SCRIPTed: A Journal of Law, Technology and Society**, C. 15, S. 1, 2018, s. 42-69.

Uşan Fatih, “4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 9, Özel Sayı, 2007, s. 211-271.

Uşan Fatih, **İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2003. (Parça Başı Ücret)

Uşan Fatih, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2009. (Sosyal Güvenlik)

Uzun Ercan, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Ev Hizmetlerinde Çalışanlar**, Adalet Yayınevi, Ankara 2021.

Ünal Canan, **İş Hukukunda Yaş Ayırmacılığı**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2018.

Ünal Adınır Canan, “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılması ve Yenilenmesinde Objektif Neden Koşulunun Değerlendirilmesi”, **İstanbul Hukuk Mecmuası**, C. 79, S. 3, s. 797-835.

Ünal Ömer/Temiz Hasan Ejder, “Gig Ekonomisi Bağlamında İş İlişkisinin. Değişen Yüzü: Uber Örneği”, **Çalışma ve Toplum**, S. 72, 2022, s. 167-207.

Valdés Dal-Ré Fernando/Leclerc Olivier, “Les nouvelles frontières du travail indépendant. A propos du Statut du travail autonome espagnol”, **Revue de droit du travail**, 2008, s. 296.

Valenduc Gérard/Vendramin Patricia, **Work in the digital economy: sorting the old from the new**, ETUI, Brussels 2016.

Van Den Bergh Kieran, “Plateformes numériques de mise au travail: mettre fin à une supercherie” **Revue de droit du travail**, 2018, s. 318.

Van Den Bergh, Kieran, “Plateformes numériques de mise au travail: mettre en perspective le particularisme français”, **Revue de droit du travail**, 2019, s. 101. (Plateformes)

Van Den Bergh Kieran, “United States”, **The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective**, Ed. Isabelle Daugareilh, Christophe Degryse, Philippe Pochet, ETUI, Working Paper 2019.10, s. 125-137. (United States)

Villalón Jesús Cruz, “La notion de travailleur subordonné en Espagne face aux nouvelles forms d’emploi”, **Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale**, S. 2, 2019, s. 48-59.

Waas Bernd. "The Legal Definition of the Employment Relationship" **European Labour Law Journal**, C. 1, S. 1, 2010, s. 45-58.

Wallerstein Immanuel, **Dünya Sistemleri Analizi**, B. 3, BGST yayınları, Çeviren: Ender Abadoğlu, Nuri Ersoy, 2018.

Waquet Philippe, “Réflexions sur le contrat de travail”, **Droits du travail Emploi Entreprise**, Mélanges en l’honneur du Professeur François Gaudu, IRJS, 2014, s. 21-30.

Wattecamps Céline, “Belgium”, **The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective**, ETUI, Working Paper 2019.10, s. 44-49.

Weil David, **The Fissured Workplace**, Harvard University Press, 2014.

Willocx Laurent, “L’arrêt *Uber*, une conception mixte de la subordination”, **Revue de droit du travail**, 2020, s. 328

Wilson Rebecca J./Belliveau Kiley M./Gray E., "Busting the Black Box: Big Data, Employment and Privacy", **Defense Counsel Journal**, C. 84, S. 3, Temmuz 2017, s. 1-34.

Wilson Robert A./Keil Frank C., **The MIT Encyclopedia of the Cognitive Sciences**, The MIT Press, Massachusetts 1999.

Witzig Aurélien, **Droit du travail**, Schulthess Verlag, Zurich 2018.

Wood Alex/Lehdonvirta Vili/Graham Mark, “Workers of the Internet Unite? Online Freelancer Organisation Among Remote Gig Economy Workers in Six Asian and African Countries”, **New Technology, Work and Employment**, C. 33, S. 2, 2018, s. 95-112.

Yamakoğlu Efe, **Bilişim Teknolojilerinin Kullanımının İş Sözleşmesi Taraflarının Fesih Hakkına Etkisi**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020.

Yarman Faruk Ağa/Denemeç Reha: “Dünya ve Türkiye’de Sanayi Devrimleri, Dijital Çağ: Dün, Bugün, Yarın”, **Uluslararası Bilim ve Teknoloji Konferansı**, Yeni Türkiye Stratejik Araştırma Merkezi, Ankara 3-6 Ekim 2016, s. 1-13.

Yavuz Cevdet/Acar Faruk/Özen Burak, **Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, B. 11, C. 2, Beta Yayıncılık, İstanbul 2022.

Yayvak Namlı İrem, “Dijital Çağ’da Yeni Bir Çalışma İlişkisi Modeli: “Crowdworking””, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 42, 2019, s. 128-143.

Yıldız Gaye Burcu, “Atipik Çalışma Kavramı Çerçevesinde Bağımlılık İlişkisinin Değerlendirilmesi”, **Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan**, On İki Levha Yayıncılık, 2019, s. 781-810.

Yıldız Gaye Burcu, “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2017, s. 19-188. (Değerlendirme)

Yıldız Gaye Burcu, “Dijital Emek Platformları Üzerinden Çalışanların Hukuki Statülerinin Belirlenmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 46, 2021, s. 28-41. (Platform)

Yıldız Gaye Burcu, **Türk Toplu İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma**, Yetkin Yayınları, Ankara 2021. (Yararlanma)

Yıldız Gaye Burcu, **İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar**, Yetkin Yayınları, Ankara 2014. (Sözleşmesel Kayıtlar)

Yıldız Gaye Burcu, “Dijitalleşen Çalışma İlişkilerinde Bağımlılık Unsurunun Değerlendirilmesi”, **İş Hukukunun Güncel Konuları Sempozyumu II**, Yetkin Yayınları, Ankara 2022, s. 93-112. (Bağımlılık)

Yılmaz Huriye Hilal, **Toplu İş Sözleşmesinin Emredici Etkisi**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021.

Yiğit Esra, “Türk Hukukunda ve Alman Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Temel Esasları”, **Türk Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 3, S. 2, 2021, s. 135-154.

Yücel Bodur Mehtap, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Birlikte İşverenlik**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018.

Yücel Yeliz, “Uber, Sürücü ve Yolcu Arasındaki Hukuki İlişki ve Bu Çerçeve de Uber’in ve Sürücünün, Taşıma Hizmetinin Gereği Gibi İfa Edilememesi Nedeni ile Yolcuya Karşı Hukuki Sorumluluğu”, **Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, S. 1, 2019, s. 461-516.

Zein Bassem, “Révolution 4.0 et droit privé et public du travail: où va-t-on? Besoin d’action législative et pistes de réflexion”, **La révolution 4.0 au travail**, éd. Jean-Philippe Dunand/Pascal Mahon/Aurélien Witzig, Schulthess, Zürich, 2019, s. 144-177.

Zein Bassem, “Travail par les plateformes: quelles relations contractuelles?”, **AJP**, 2018, s. 711- 723. (Plateformes)

Zevkliler Aydın/Gökyayla K. Emre, **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, Turhan Kitapevi, Ankara 2017.

Raporlar

Conséil Fédéral Suisse, **Conséquences de la numérisation sur l’emploi et les conditions de travail: opportunités et risques**, Rapport du Conseil fédéral donnant suite aux postulats 15.3854 Reynard du 16 septembre 2015 et 17.3222 Derder du 17 mars 2017.

<https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/50255.pdf>

E.T. 12.08.2021.

Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, **A European Agenda for the Collaborative Economy**, COM/2016/0356 final.

[https://eur-lex.europa.eu/legal-](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=EN)

[content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=EN) E.T. 07.08.2021.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Çalışma Hayatı İstatistikleri 2020**, Eylül 2021, Ankara.

https://www.csgb.gov.tr/media/87376/calisma_hayati_2020.pdf E.T. 21.06.2022.

EDPB-EDPS, **Joint Opinion 5/2021 on the proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council laying down harmonised rules on artificial intelligence (Artificial Intelligence Act)**, 18 Haziran 2021.

https://edpb.europa.eu/system/files/2021-06/edpb-edps_joint_opinion_ai_regulation_en.pdf E.T. 10.11.2021.

Eurofound, **Employment and working conditions of selected types of platform work**, Luxembourg 2018.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf E.T. 04.05.2020.

Eurofound, **Platform work: Types and implications for work and employment**, Literature review, Dublin, 2018. (Eurofound 2018)

<https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/records/platform-work-types-and-implications-for-work-and-employment-literature-review> E.T. 26.02.2021

European Commission, **Study to gather evidence on the working conditions of platform workers**, VT/2018/032, Final Report, 13 March 2020.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280> E.T. 26.02.2021.

European Commission, **Case study Gaps in access to social protection for project workers on continuous collaboration projects in Italy**, March 2018. (Italy)

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19167&langId=en> E.T. 12.10.2021.

European Commission, **Digital labour platforms in the EU Mapping and business models**, Final Report, Mayıs 2021. (2021)

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b92da134-cd82-11eb-ac72-01aa75ed71a1/language-en>

E.T. 11.11.2021.

European Commission, **Second phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work**, SWD (2021) 143 Final, Brussels, 15 June 2021. (Platform work)

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=522&langId=en> E.T. 08.12.2021.

European Commission, **A Digital Single Window for Income Data from Platform Work**, University of Oxford 13, Brussels, 2020. (Digital Single Window)

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/605d39d8-9a43-11ea-aac4-01aa75ed71a1/language-en> E.T. 10.12.2021.

European Commission, **Staff Working Document Impact Assessment Report accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to improve the working conditions in platform work in the European Union**, SWD/2021/396 final. (Impact Assessment) [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021SC0396\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021SC0396(01)&from=EN) E.T. 14.10.2022.

European Parliament, **The Internet of Things Opportunities and Challenges**, European Union Research Service, 2015.
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/557012/EPRS_BRI\(2015\)557012_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/557012/EPRS_BRI(2015)557012_EN.pdf) E.T. 11.11.2021.

Frankfurt Paper on Platform-Based Work, **Proposals for platform operators, clients, policy makers, workers, and worker organizations**, 6 December 2016.
https://www.igmetall.de/download/20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf E.T. 26.02.2022.

Global Commission on the Future of Work, **Work for a brighter future**, Geneva ILO, 2019.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf E.T. 19.04.2021.

High-Level Expert Group On Artificial Intelligence, **Ethics Guidelines For Trustworthy AI**, European Commission, Brussels 2019.
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d3988569-0434-11ea-8c1f-01aa75ed71a1> E.T. 11.11.2021.

ILO, **The role of digital labour platforms in transforming the world of work**, World Employment and Social Outlook, ILO Flagship Report, 2021. (Platforms)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf E.T. 05.05.2021.

ILO, **Non-Standard Employment Around The World**, Understanding challenges, shaping prospects, 2016. (2016)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_534326.pdf E.T. 01.02.2022.

ILO Committee of Experts, **Promoting employment and decent work in a changing landscape**, Geneva 2020. (2020)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736873.pdf E.T. 20.04.2021.

ILO Committee of Experts, **Giving Globalization a Human Face: General Survey on the Fundamental Conventions concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008**, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 2012. (ILO Committee of Experts 2012) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf E.T. 10.10.2021.

ILO Committee on Freedom of Association, **Freedom of Association: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association**, Geneva 2018. (2018)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_632659.pdf E.T. 20.04.2021.

ILO Türkiye, **Motosikletli Kuryeler Odağında Teslimat Sektörü Çalışanlarında Psikososyal Risk Analizi**, Uluslararası Çalışma Örgütü, Ankara 2022.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_837229.pdf E.T. 16.02.2021.

OECD, **Labour market regulation 4.0: Protecting workers in a changing world of work**, in OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, OECD Publishing, Paris 2019. (Regulation 4.0)

https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2019_b40da5b7-en E.T. 10.10.2020.

OECD, **A Roadmap toward a Common Framework for Measuring the Digital Economy. Report for the G20 Digital Economy Task Force**, Saudi Arabia, 2020. (Digital Economy)

<https://www.oecd.org/sti/roadmap-toward-a-common-framework-for-measuring-the-digital-economy.pdf> E.T. 05.05.2021.

OECD, **Measuring the Digital Transformation A Roadmap for the Future: A Roadmap for the Future**, OECD Publishing, Paris 2019. (Digital Economy)

<https://www.oecd.org/publications/measuring-the-digital-transformation-9789264311992-en.htm> E.T. 07.05.2021.

The Global Talent Competitiveness Index 2017, Talent and Technology, Ed. Bruno Lanvin, Paul Evans, INSEAD, Adecco ve HCLI, 2016.

<https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/globalindices/docs/GTCI-2017-report.pdf> E.T. 17.03.2021.

TİSK, **Yeni Nesil Çalışma Modelleri**, Şubat 2022.

<https://www.tisk.org.tr/dokuman/yeni-nesil-calisma-modelleri-raporu-.pdf>

E.T. 28.09.2022.

Tylor Review, **Good work: the Tylor review of modern working practices**, July 2017.

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-tylor-review-modern-working-practices-rg.pdf

E.T. 10.02.2021.

United States Department of Labour, **Wage and Hour Division, Administrator's Interpretation, No: 2012-1**, The Application of the Fair Labor Standards Act's "Suffer or Permit" Standard in the Identification of Employees Who Are Misclassified as Independent Contractors. (Administrator's Interpretation)

https://www.blr.com/html_email/AI2015-1.pdf E.T. 27.09.2021.

AB Düzenlemeleri

European Commission, **Proposal for a Regulation Of The European Parliament And Of The Council Laying Down Harmonised Rules On Artificial Intelligence (Artificial Intelligence Act) And Amending Certain Union Legislative Acts**, Brussels, 21.4.2021 COM(2021) 206 final.

https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e0649735-a372-11eb-9585-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF E.T. 10.11.2021.

European Commission, **Guidelines on the application of EU competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons**, Brussels, 9.12.2021, C(2021) 8838 final. (Competition)

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6620 E.T. 15.12.2021.

European Commission, **Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions In Platform Work**, Brussels, COM(2021) 762 final. (Proposal)

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605 E.T. 9.12.2021.

İnternet Kaynakları

Chen Brian/Padin Laura, **Prop 22 Was A Failure For California's App-Based Workers. Now, It's Also Unconstitutional**, National Employment Law Project (NELP), Posted September 16, 2021.

https://www.nelp.org/blog/prop-22-unconstitutional/#_ftn11 E.T. 08.07.2021.

De Stefano Valerio, **The EU Proposed Regulation on AI: a threat to labour protection?**, Global Workplace Law & Policy, 16.04.2021.

<http://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2021/04/16/the-eu-proposed-regulation-on-ai-a-threat-to-labour-protection/?output=pdf> E.T. 10.11.2021.

Eckert Niklas/Reinbach Hubertus, **German Federal Labour Court's recent crowdworking judgment - how will it impact the gig economy?**, Lexology, 11 December 2020.

<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=af79333a-c547-4b02-9733-b1b7c9cea33d&filterId=eca9ebe0-803d-4297-ab5a-01ead17dece5> E.T. 05.10.2021.

Feeney Matthew, **Level the playing field—by deregulating**, Cato Unbound, 10 February 2015.

<http://www.cato-unbound.org/2015/02/10/matthew-feeney/level-playing-field-deregulating> E.T. 02.04.2020.

Frey Carl B./Osborne Micheal A., **The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs To Computerisation?**, Oxford 17 Eylül 2013.

https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf E.T. 10.11.2021.

Howe Jeff, **The Rise of Crowdsourcing**, Wire, 6 Haziran 2006.

<https://www.wired.com/2006/06/crowds/> E.T. 19.10.2020.

Mcfeely Shane/Pendell Ryan, **What Workplace Leaders Can Learn From the Real Gig Economy**, Gallup Institute, 16 Ağustos 2018.

<https://www.gallup.com/workplace/240929/workplace-leaders-learn-real-gig-economy.aspx> E.T. 02.07.2021.

Sintez Cyril, **De la subordination à la domination du salarié: la « preuve sociologique » par le temps de travail**, Siècles, 35-36, 2012, s. 1-15.

<http://journals.openedition.org/siecles/1431> E.T. 11.02.2022.

Smith Rebecca/Leberstein Sarah, **Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security In the On-Demand Economy**, National

Employment Law Project (NELP), September 2015.
<https://www.nelp.org/publication/rights-on-demand/> E.T. 12.08.2021.

O'Connor Sarah, **The gig economy is neither 'sharing' nor 'collaborative'**, Financial Times, 14.06.2016.
<https://www.ft.com/content/8273edfe-2c9f-11e6-a18d-a96ab29e3c95>
 E.T.22.10.2020.

Yin Ming/Gray Mary L./Suri Siddharth/Vaughan Jennifer Wortman, **The Communication Network Within the Crowd**, Proceedings of the 25th International World Wide Web Conference, 11 April. Montreal, Canada 2016, s. 1-11.
<http://www.jennwv.com/papers/mturknetwork.pdf> E.T. 02.07.2021.



ÖZGEÇMİŞ



TEZ ONAY SAYFASI

Üniversite : T.C. GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ
Enstitü : SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Hazırlayanın Adı Soyadı : Hazal Tolu Yılmaz
Tez Başlığı : İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Dijital Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü
Savunma Tarihi : 28/12/2022
Danışman : Prof. Dr. E. Murat Engin

JÜRİ ÜYELERİ:

Unvan, Ad-Soyadı

İmza

Prof. Dr. E. Murat Engin

Prof. Dr. Nurşen Caniklioğlu

Prof. Dr. Eylem Aksoy Rétornaz

Prof. Dr. H. Murat Develioğlu

Doç. Dr. F. Burcu Savaş Kutsal

Prof. Dr. Ulun AKTURAN

Enstitü Müdürü

