



# İŞ HUKUKU AÇISINDAN DİJİTAL PLATFORM ÇALIŞMA İLİŞKİSİ

**ONUR ÇAKIRLI**

Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı Tezi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İzmir Ekonomi Üniversitesi

İzmir

2023

# İŞ HUKUKU AÇISINDAN DİJİTAL PLATFORM ÇALIŞMA İLİŞKİSİ

ONUR ÇAKIRLI

TEZ DANIŞMANI: PROF. DR. ZEYNEP ŞİŞLİ

İzmir Ekonomi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
Özel Hukuk Anabilim Dalı'na  
Yüksek Lisans Tezi  
Olarak Sunulmuştur.

İzmir  
2023

## ETİK BEYAN

Bu tezin tek yazarı olduğumu ve tezin planlanmasından savunulmasına kadar her aşamasında akademik kurallara ve etik davranışlara uygun olarak çalışmamı yürüttüğümü beyan ederim. Çalışmama özgü olmayan tüm fikir, bilgi ve bulgulara etik davranış kurallarının gerektirdiği şekilde atıf yaptığımı ve atıf yapılmayan her ifadenin bana ait olduğunu teyit ederim.

Ad, Soyad: Onur ÇAKIRLI

Tarih: 03.07.2023

İmza:

# ÖZET

## İŞ HUKUKU AÇISINDAN DİJİTAL PLATFORM ÇALIŞMA İLİŞKİSİ

Çakırlı, Onur

Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Zeynep Şişli

Ağustos, 2023

Sanayi devrimi sonrası oluşan işçi sınıfının sosyal ve ekonomik ihtiyaçları doğrultusunda iş hukuku ortaya çıkmıştır. Bu andan itibaren dünyanın ve toplumun yaşadığı her değişim ve gelişim doğrudan işçi sınıfını ve iş hukukunu da etkilemiştir. Gelişen teknolojinin de etkisiyle iş hayatında en köklü değişimler 21. yüzyılda yaşanmıştır. Bu değişimlerin etkisi ile günümüzde iş hukukunun geleceği tartışılmaktadır. Tartışmaların odak noktasında ise dijital platformlar ve dijital platform çalışma ilişkisi bulunmaktadır. Çünkü gün geçtikçe sayıları çoğalan dijital platformların ve bu platformlar üzerinden iş gören kesimin hukuki niteliklerinin ne olacağı, işçi olarak kabul edilmeleri durumunda iş kanunlarının bu çalışan kesime ne ölçüde ve nasıl uygulanacağı tartışmalarına henüz net cevaplar verilebilmiş değildir. Cevapsız kalınıyor olmasının temel nedeni ise iş hukuku kavram ve kurallarının toplumda yaşanan değişimlere yeterince hızlı cevap verememesi ve gelişmelere uyum sağlamada yetersiz kalmalarıdır. Bu çalışmada dijital platform çalışmasının iş hukuku açısından karşılaştırılmalı hukukta ve Türk hukukunda nasıl ele alındığının araştırılması, dijital platform çalışma ilişkisinin yol açtığı, başta bu ilişkinin

taraflarının hukuki statüleri olmak üzere, sorunların ve bu sorunların çözümüne yönelik öğretide yer alan görüşler, yargı kararları, sendika girişimleri ve hukuki düzenleme örneklerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda hazırlanan tez çalışmasının sonuç kısmında ise sorunlar ve çözüm önerileri özetlenerek, yapılması gerekenler vurgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Dijitalleşme, dijital platform, işçi, bağımsız çalışan, kitle çalışması, gig ekonomisi



# ABSTRACT

## DIGITAL PLATFORM EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN TERMS OF LABOUR LAW

Çakırlı, Onur

Master's Program in Private Law

Advisor: Prof. Dr. Zeynep Şişli

August, 2023

The advancement of technology has changed and improved every aspect of human and social life. It is not possible to assume that labour law will remain the same in this process of change and improve. This transformation and development have had significant implications for the working life. One of the most significant impact, especially in the last 10-15 years, is the inclusion of digitalization, digital platforms, and digital platform work in world of work. The traditional concepts of labour law, such as employee-self employed, employer, and workplace are fall short in the explain of these new concepts. Therefore, these new concepts give rise to discussions in labour law. This study aims to investigate how digital platform work is addressed in comparative law and Turkish law, including the legal status of the parties involved in the digital platform work relationship and the problems it poses and potential solutions as well as the views presented in legal literature, judicial decisions, union initiatives, and examples of legal regulations. In the conclusion section of this thesis, the problems and proposed solutions are summarized, emphasizing the necessary actions to be taken. In conclusion, this study highlights the urgent need for effective

legal regulation that address the challenges of digital platform work.

Keywords: Digitalization, Digital Platform Works, Employee, Self- Employed, Workers, Crowdfunding, Gig-economy.



# İÇİNDEKİLER TABLOSU

BÖLÜM 1: GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 2: İŞ HUKUKU AÇISINDAN ‘‘DİJİTAL PLATFORM ÇALIŞMALARI’’ .....	4
2.1. Platform Ekonomisi, Platform Çalışması Ve Dijital Platform Kavram Ve Türleri.....	4
2.1.1. Dijital Platformların Gelişimi ve Temel Kavramlar .....	4
2.1.2. Dijital İş Platformlarının Türleri.....	10
2.2. Dijital Platform Çalışmalarının İş Hukukuna Etkileri.....	13
2.2.1. Dijital Platform Çalışma İlişkisinde Yer Alan Tarafların Hukuki Statüleri.....	15
2.2.2. Dijital Platform Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sorunlar .....	18
2.2.2.1. Güvencesiz Çalışma ve Sosyal Güvenliğe İlişkin Sorunlar.....	19
2.2.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Sorunlar .....	20
2.2.2.3. İş ve Gelir Dengesizliği Sorunu .....	21
2.2.2.4. Sosyal İzolasyon Riski .....	24
2.2.2.5. Toplu İş Hukukundan Doğan Haklara Yönelik Sorunlar.....	24
2.2.2.6. Çalışma ve Dinlenme Sürelerinin Belirsizliği Sorunu .....	26
2.2.2.7. Denetim Zorluğu Sorunu.....	27
BÖLÜM 3: DİJİTAL PLATFORM ÇALIŞMALARI İLE İLGİLİ SORUNLARA YÖNELİK GELİŞTİRİLEN ÇÖZÜM ÖNERİLERİ.....	29
3.1. Dijital Platform Çalışmaları İle İlgili Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri....	29
3.1.1. Genel Olarak.....	29
3.1.2. Dijital Platform Çalışma İlişkisinde Yer Alan Tarafların Hukuki Statülerine Yönelik Ele Alınan Çözüm Önerileri .....	29
3.1.2.1. İşçi Kavramının Genişletilmesi .....	30
3.1.2.2. İşçi Ve Bağımsız Çalışan Arasında Ara Kategori Oluşturulması.....	35
3.1.2.3. İstihdam Statüsünden Bağımsız Olarak Koruma Sağlanması .....	41
3.1.2.4. Öğretide Öne Çıkarılan Diğer İstihdam Modelleri .....	43
3.1.2.4.1. Pay Sahibi İşçi Statüsü.....	43
3.1.2.4.2. Kupon Esaslı Çalışma.....	45
3.1.2.5. Değerlendirme .....	46



3.1.3.Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri.....	48
3.1.3.1. Ücrete İlişkin.....	48
3.1.3.2. Çalışma Sürelerinin Tespitine Yönelik.....	50
3.1.3.3. Dijital Platform Çalışanlarının Profillerini Taşımaları .....	53
3.1.3.4. Çalışma Koşullarına İlişkin Bilgi Edinme Hakkı Verilmesi .....	54
3.1.3.5. Sosyal Güvenliğe İlişkin.....	56
3.2. Dijital Platform Çalışanlarının Ve Sendikaların Girişimleri .....	57
3.2.1. Sendikaların Girişimleri.....	57
3.2.2. Platform Çalışanlarının Girişimleri .....	65
3.2.2.1. Sosyal Medya Aracılığıyla Örgütlenme .....	65
3.2.2.2. Platform Kooperatifleri.....	66
BÖLÜM 4: DİJİTAL PLATFORM ÇALIŞMA İLİŞKİSİNE İLİŞKİN İÇTİHAT HUKUKU VE DÜZENLEME ÇALIŞMALARI .....	69
4.1. Ülke Örnekleri.....	69
4.1.1. Fransa .....	70
4.1.2. İsviçre.....	72
4.1.3. Almanya .....	73
4.1.4. İspanya .....	75
4.1.5. Amerika Birleşik Devletleri.....	81
4.1.6. Birleşik Krallık.....	88
4.2. Avrupa Birliği Hukuku .....	90
4.2.1. Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararı .....	91
4.2.2. Avrupa Komisyonu Taslak Direktif Önerisi.....	92
4.3. Değerlendirme.....	94
BÖLÜM 5:TÜRK İŞ HUKUKUNDA DİJİTAL PLATFORM ÇALIŞMA İLİŞKİSİ.....	97
5.1. Türk İş Hukukunun Temel Kavramları İle Birlikte İncelenmesi .....	97
5.1.1. İşçi ve İş Sözleşmesi Kavramları Açısından .....	97
5.1.2. İşveren Kavramı Açısından.....	105
5.1.3. İşyeri Kavramı Açısından.....	109
5.2. Taraflar Arasında Kurulan Sözleşmelerin İncelenmesi.....	110
5.2.1. Dijital Platformların Aracı Olarak Değerlendirilmesi Durumu.....	111
5.2.1.1. Bağımsız Çalışan ile Kullanıcı Arasında Aracı Olunması.....	112

5.2.1.2. İş Sözleşmesine Aracı Olunması .....	114
5.2.2. Dijital Platformun Rolünün Aracılıktan Fazla Olması Durumu .....	115
5.3. Dijital Platform Çalışma İlişkisinin Türk Mevzuatındaki Benzer İş İlişkileri İle Birlikte İncelenmesi.....	115
5.3.1. Genel Olarak;.....	115
5.3.2. Uzaktan Çalışma İlişki İle Birlikte İncelenmesi.....	116
5.3.3. Geçici İş İlişkisi İle Birlikte İncelenmesi .....	120
5.3.4. Çağrı Üzerine Çalışma İle Birlikte Ele Alınması.....	124
5.4. İlan Yoluyla Ödül Sözü Verme İle Birlikte İnceleme .....	126
5.5. Türk Hukukunda Karşılaşılan Yargı Kararları .....	127
SONUÇ .....	133
KAYNAKÇA.....	139

## BÖLÜM 1: GİRİŞ

18. yüzyılın sonlarında başlayan buharlı makine ve kömür kullanımı sanayi gelişimini başlatmış ve kırsal tarım toplumundan sanayiye dayalı şehir toplumuna geçilmiştir. Bu değişim sonrası seri üretim yapan fabrikalarda işverene bağımlı çalışan yeni bir sınıf oluşmuştur. Bu sınıfın sosyal ve ekonomik ihtiyaçları doğrultusunda da iş hukuku ortaya çıkmıştır<sup>1</sup>. Daha sonra sanayileşme yolculuğu 19. Yüzyıl ortalarında elektromotorun ve elektriğin de fabrikalarda kullanılması ile ikinci aşamaya geçmiş ve bunu takip eden gelişmeler sonucunda 20. Yüzyılda bilgisayar ve otomasyon ile üçüncü sanayi devrimine geçildiği kabul edilmiştir. Günümüzde ise yapay zeka ve dijitalleşme ile birlikte ‘‘endüstri 4.0’’ olarak adlandırılan dördüncü sanayi devrimi yaşanmaktadır<sup>2</sup>. Sanayileşme hangi aşamada olursa olsun ortaya çıkardığı değişimler toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel yapısını etkilemekte ve yeni ihtiyaçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Sanayi devrimi ile birlikte tarih sahnesine çıkan işçi sınıfı ve iş hukuku da bu değişimin merkezinde bulunmaktadır. Dolayısıyla ortaya çıkan değişim ve gelişmelerin iş hukuku üzerinde bir etkisinin olmayacağını düşünmek mümkün değildir. Sanayi devriminin her aşaması, doğal olarak, üretim sürecini ve çalışma yaşamını da değiştirmektedir<sup>3</sup>.

2010lu yılların başında ortaya atılan ve dördüncü sanayi devrimi olarak adlandırılan *endüstri 4.0* ile geleneksel anlamdaki sanayinin bilgisayarlaşması ve mal ve hizmet üretiminin makineleşmesi söz konusu olmuştur. Sanayi devriminin yeni bir aşaması olarak kabul edilen bu değişimin de iş hukukunda bir takım yenilik ve değişikliklere yol açtığını söylemek mümkündür. Dördüncü sanayi devrimiyle birlikte iş hayatına giren yapay zeka kullanımı, robot insan etkileşimi ve internet tabanlı çalışmalar gibi ‘‘dijitalleşme’’ kavramı altında ifade edilen bir çok yenilik iş hayatına dâhil edilmeye çalışılmaktadır.

---

<sup>1</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) *Dijital Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından)*, 1.Bası, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, s.2

<sup>2</sup> Taş H. Y. (2018) *Dördüncü Sanayi Devrimi'nin (Endüstri 4.0) Çalışma Hayatına ve İstihdama Muhtemel Etkileri*, OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, Cilt.9 (16), s.1820

<sup>3</sup> Yankın F.B. (2019) *Dijital Dönüşüm Sürecinde Çalışma Yaşamı*, Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi, Cilt.7 (2), s.1

Bu dijital teknolojilerin iş hayatında uygulanmaya başlamasıyla ortaya çıkan değişimler çeşitli fırsat ve faydalar getirirken diğer yandan da riskler taşımaktadır<sup>4</sup>. Özellikle internet, çevrimiçi olarak bireyler ve kurumlar arasında iletişim sağlanmasını, hizmet sunulmasını ve eser alımını mümkün kılmıştır. İşçiler, yapılan işin niteliğinin uygun olduğu durumlarda, internette çevrimiçi olarak buldukları sürece, fiziki bir mekanda sürekli olarak bulunmak koşulu olmadan çalışabilir hale gelmiştir<sup>5</sup>. Yani internet sayesinde tek bir yerde bağlı kalmak yerine şehir ve ülke kısıtlaması bulunmadan dünyanın herhangi bir yerinde bilgisayar ve hatta telefon kullanarak çalışmak mümkün hale gelmiştir. Fuchs'un söylediği ‘‘bugün bütün dünya bir fabrikadır’’ sözü zaman geçtikçe daha da anlamlı hale gelmektedir.

Dijitalleşme kavramının iş hayatına getirdiği en büyük yeniliklerden birisi de, internetin dünyanın her yerinden çalışma ve hizmet/eser paylaşımını olanaklı hale getirmesini fırsat bilen ve kullanan, henüz terminoloji birliği bulunmasa da, gig-ekonomi, işbirliği ekonomisi veya platform ekonomisi olarak adlandırılan bir piyasa oluşturan ve yeni bir çalışma ilişkisini ortaya çıkaran dijital platformlardır. Bu platformlar, arz ve talebi bir araya getirerek pazar oluşturmakta ve bu pazarda bireylerin ulusal ya da uluslararası düzeyde mal veya hizmet paylaşımında bulunmalarını sağlamaktadır<sup>6</sup>. Dijital platformların çalışma ve iş hayatında meydana getirdiği yeniliklerden en önemlilerinden birisi de zaman, mekân veya kişi bakımından klasik anlamdaki iş sözleşmesi türlerine göre farklı yapıdaki yeni ve esnek çalışma ilişkilerini ortaya çıkartmasıdır<sup>7</sup>. Bu süreçte, çalışanlarla müşterileri birbirine bağlamak için teknolojiyi kullanan online platform (web, uygulamalar vb.) aracılı işgücü piyasaları da yaygınlaşmıştır<sup>8</sup>. Bu çerçevede gelişen ve dijitalleşme sürecinde karşımıza çıkan yeniliklerden birisi de işte bu dijital platformlar aracılığı

<sup>4</sup> Arı Kovancı Y. (2020) *Platform Çalışma Bağlamında Ortaya Çıkan Sorunlara Yönelik Sendikalar Ve Platform Çalışanlarının Girişimleri*, Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl.10 Sayı.20,s.327

<sup>5</sup> Çiğdem S. (2019) *Endüstri 4.0 ve Dijital Emek Platformlarının İnsana Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi*, Journal of Social Policy Confrences, Sayı.77, s.176

<sup>6</sup> Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H., Bosna B. (2021), *Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak: Sorunlar Ve Çözüm Önerileri*, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt.0 (1), s.717

<sup>7</sup> Yayvak Namlı İ. (2019) *Dijital Çağ'da Yeni Bir Çalışma İlişkisi Modeli: "Crowdworking"*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.42, s.128

<sup>8</sup> Görmüş A. (2020) *Gig Ekonomisinde İstihdam ve Endüstri İlişkileri: İstihdam Statüsünden Kaynaklanan Zorluklar*, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt.10 (2), s.228

ile çalışma ilişkisidir<sup>9</sup>.

Bu çalışma ilişkisi, özellikle son 15-20 yılda neoliberal politikaların artmasının da etkisi ile sanayi devriminin başında oluşturulan tek işyeri ve tek işveren esasına dayanan fordist üretim yapısını terk etme eğiliminde olan ve işgücü piyasasında kuralsızlaştırma ve esneklik talep eden işverenler açısından rahatlatıcı olmuştur. Çünkü dijital platform ekonomisinin sağladığı bu yeni atipik çalışma modeli işverenlerin, çalışan düzenini (miktar ve niteliklerini) mevcut piyasanın şartlarına göre, ek bir maliyetle karşı karşıya kalmadan, dilediği gibi belirleyebilme imkânı sunmaktadır. Ancak bu esneklik işçiler açısından birtakım faydalar sunuyorsa bile iş güvencesinden yoksun bir şekilde çalışma tehlikesi gibi çeşitli risk ve tehlikeleri de beraberinde getirmektedir<sup>10</sup>.

Bu çalışmada, ilk olarak dijital platform kavramı ve iş hukukunda oluşturduğu ‘‘dijital platform çalışması’’ olarak adlandırılan çalışma ilişkisi açıklanmaya çalışılacaktır. Daha sonra dijital platform çalışmasının iş hukukunda yol açtığı sorunlar ve tartışmalar ve bu sorunlara yönelik olarak öğretilerde ileri sürülen çözüm önerileri ele alınacaktır. Sonrasında bu çalışma ilişkisine yönelik karşılaştırmalı hukuktaki yargı kararları ve düzenleme örnekleri incelenecektir. Son olarak da karşılaşılan bu yeni tip çalışma ilişkisi Türk Hukuku açısından ele alınacaktır.

---

<sup>9</sup> Yayvak Namlı İ. (2019) *Platform Work and Some Problems Related to Labor Law / Platform Çalışma ve İş Hukuku Bakımından Doğurabileceği Bazı Sorunlar*, Reflections On International Relations and Politics and History and Law, London: Ijopec Publication, s.155

<sup>10</sup> Boyacı N. B. (2020) *Dijital Emek Platformları ve Sendikalar*, 1. Basım, Türk Metal, Ankara, s.1

## **BÖLÜM 2: İŞ HUKUKU AÇISINDAN “DİJİTAL PLATFORM ÇALIŞMALARI”**

### ***2.1. Platform Ekonomisi, Platform Çalışması ve Dijital Platform Kavram ve Türleri***

#### ***2.1.1. Dijital Platformların Gelişimi ve Temel Kavramlar***

Tarihsel süreçte “çalışma”, belirli coğrafi sınırlara bağlı olarak gerçekleştirilmiş ve çalışma faaliyetine katılmak için işin yapıldığı yerde bulunmak gerekmiştir<sup>11</sup>. Ancak son yıllarda internetin günlük hayattaki kullanım alanının genişlemesinin iş hayatına da yansımalarıyla birlikte bu durum değişmiş ve işin görülmesi mekanla kısıtlanan bir faaliyet olmaktan çıkmıştır. Artık internet sayesinde dünyanın her yerinden bağlantı kurulması ve iş görülmesi mümkün hale gelmiştir. İşte dijital platformlar, platform ekonomisi ve platform çalışması kavramları da bunun bir sonucu olarak iş hayatında karşılaştığımız yeni kavramlar olmuştur.

Platformlar; internetin ve bilgi-işlem sistemlerinin yaygınlaşması ile birlikte hayatımıza girmiş mal ve hizmet sağlanması gibi ticari faaliyetlerin, gönüllü faaliyetlerin veya ticari olmayan (sosyal medya gibi) faaliyetlerin görülmesinde kullanılan dijital ağlar olarak ifade edilmektedir<sup>12</sup>. Platform ekonomisinde taraflar, dijital altyapıyı oluşturan ve iş ile işi yerine getirecek olan kişiyi bir araya getiren bu dijital platformlar aracılığıyla bir araya getirilmekte, eşleştirilmektedir.

Platform ekonomisi kavramı ise, internet tabanlı bir dijital platformun, kurmuş olduğu sistem aracılığıyla ücretli veya ücretsiz olarak mal, eser ya da hizmet paylaşımına imkan sağladığı ekonomi sistemi şeklinde açıklanabilir<sup>13</sup>. Öğretide yapılan bir başka tanıma göre, platform ekonomisi internet tabanlı bir yazılım sayesinde bireylerin ulaşım, konaklama, yemek gibi ihtiyaçlarını karşılayabilmek için yazılımı kontrol eden platform tarafından sunulan hizmet sağlayıcılar arasından dilediklerini seçebildikleri sistemdir<sup>14</sup>. Platform ekonomisi terimi yerine öğretide “Paylaşımçı ekonomi”, İşbirliği Ekonomisi” ya da “Gig Ekonomi” gibi farklı

<sup>11</sup> Arı Kovancı Y. (2020) s.329

<sup>12</sup> Beytar E. (2023) “Platform Çalışması: Çalışan Statüsünün Belirlenmesi Sorunu”, İmhd, Cilt. 8 (1), s.241

<sup>13</sup> Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021) s.718

<sup>14</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.13

kavramların kullanıldığı da görülmektedir<sup>15</sup>. Kullanılan bu terimlerin yazarların konuyu ele aldıkları yaklaşıma bağlı olarak farklılaşmakta olduğu söylenebilir. Çalışma ve emek odağında ele alan yazarların daha çok ‘dijital işçi’, ‘dijital çalışma’, ‘kalabalık (crowd) çalışma’ terimlerini kullandıkları görülürken, konuyu işveren açısından inceleyen yazarların ‘çevrimiçi dış kaynak kullanımı (online outsourcing)’, ‘kitle kaynak kullanımı (crowdsourcing)’ gibi terimleri kullandıkları görülmektedir. Konuyu genel bir yaklaşımla ele alan yazarlar ise platform ekonomisi ya da gig ekonomisi terimlerini kullanmaktadır<sup>16</sup>.

Platform ekonomisinin çok geniş bir alanı ifade ettiği ve çok farklı aktörü kapsadığı söylenebilir. Bu ekonomide yer alan platformlar, çok farklı alanlarda hizmet sunmaktadır. ‘‘Amazon’’ ve ‘‘Sahibinden’’ gibi alışveriş platformları, ‘‘Airbnb’’ gibi konaklama platformları, ‘‘Instagram’’, ‘‘Twitter’’ gibi sosyal medya platformları, ‘‘Whatsapp’’, ‘‘Telegram’’ gibi iletişim platformları, ‘‘Tripadvisor’’ gibi bilgi ve deneyim paylaşımı platformları ve ‘‘Uber’’, ‘‘Getir’’ gibi dijital iş platformları bu ekonomi içerisinde yer alan aktörlere örnek olarak gösterilebilir. Bu tür platformların sayısı gün geçtikçe de çoğalmaktadır. Dolayısıyla platform ekonomisi her geçen gün büyüyen ve teknolojinin gelişmesiyle giderek ilginin arttığı büyük bir alanı ifade etmektedir. Bu nedenle öğretilerde, dijital platformların tek bir kategoriymiş gibi ele alınması ve açıklanmaya çalışılmasının hatalı ve kafa karıştırıcı olduğu yönünde eleştiriler bulunmaktadır<sup>17</sup>.

Yukarıda sayılırken fark edildiği üzere dijital platformlar, sadece iş hayatında değil günlük yaşantımızın her alanında bulunan internet tabanlı altyapı aracılığıyla kişi ve kurumlar arası iletişim kurulmasını, mal ve hizmet alım satımı veya eser, deneyim paylaşımı yapılmasını sağlayan dijital ağlardır.

---

<sup>15</sup> Beytar E. (2023) s.241

<sup>16</sup> Çiğdem S. ve Koç İ. (2019) *Dijital Platform Çalışanları ve Örgütlenme Modelleri*, 10. Uluslar arası Sivil Toplu Kuruluşları Kongresi Bandırma-Türkiye, s.768

<sup>17</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.14

Dolayısıyla dijital platformlar ya da platform çalışma basit ve nitelikli işlerinin görülmesinin yanında birçok farklı alanda hizmet sunulmasını da kapsamına almaktadır. Bu nedenle platform çalışmanın, esasında üst kavramı oluşturduğu söylenebilir. 2017 yılında Almanya’da Federal Çalışma ve Sosyal Bakanlık (BMAS) tarafından dijital ortamda ortaya çıkan yeni çalışma modellerinin incelendiği Çalışma 4.0 adı altında çıkarılan Beyaz Kitap’ta da “platform” kavramı, bu tür çalışmalar için üst kavram olarak kullanılmaktadır. Platform üst kavramı altında ise dört ayrı platform çalışma türü sınıflandırılmaktadır. Bunlar; ilk olarak sosyal iletişim platformları (Facebook, Youtube, Twitter vb.), ikinci olarak dijital pazarlar (eBay, hepsiburada vb.), üçüncü sırada aracı platform olarak adlandırılan Uber, Airbnb gibi platformlar bulunmaktadır. Son olarak ise “crowdworking-platformlar” olarak adlandırılan Upwork, Amazon Mechanical Turk gibi platformlar sayılmaktadır<sup>18</sup>.

Bu çalışmanın konusuna platform ekonomisine dahil olan bütün dijital platform türleri girmemektedir. Çalışmamız için önemli olan platformlar, iş hukukunda yeni kavramlar, çalışma ilişkileri ve hukuki statüler oluşturduğu tartışılan dijital çalışma veya dijital emek platformları (iş platformları) olarak adlandırılan dijital platform türleridir.

Dijital iş platformları kısaca, platform kullanıcılarına platform aracılığıyla emek ve işgücünün sağlandığı platformlar şeklinde açıklanabilir. Dijital iş platformlarına en popüler örnek olarak da Uber platformu gösterilebilir. Bilindiği üzere Uber platformu kullanıcılarına sürücü hizmeti sağlayan bir dijital iş platformudur.

Dijital iş platformlarının iş hayatına olan en önemli etkisi çalışma hayatına dijital bir boyut getirmesidir. Çalışma ilişkilerinin dijitalleşmesi de, geniş anlamıyla, işin görülmesi sürecinde teknoloji, internet ve bilgi işlem sistemlerinin kullanımının yaygınlaşması şeklinde açıklanabilir. Dijitalleşme ve teknolojik gelişmelerin iş hukukunda ele alınan geleneksel, klasik çalışma şekillerinin yerini alarak yeni atipik çalışma şekillerini ortaya çıkarttığı da görülmektedir<sup>19</sup>.

<sup>18</sup> Yayvak Namlı İ. (2019) (*Platform Work*) s.157

<sup>19</sup> Yıldız G. B. (2021) *Dijital Emek Platformları Üzerinden Çalışanların Hukuki Statülerinin Belirlenmesi*, Sicil İş Hukuku Dergisi ,vol.0, no.46, s.29



Uluslararası Çalışma Örgütü de ekonomik ve teknolojik gelişmelerin sonucunda ortaya çıkan dijital platformların iş hayatında yol açtığı değişimleri incelemek amacıyla çeşitli çalışmalar yapmış ve raporlar hazırlamıştır. Bu doğrultuda İşin Geleceği Küresel Komisyonu'nun, 2019 yılında yapılan 108. Uluslararası Çalışma Konferansında açıkladığı işin geleceğine dair raporunda iş dünyasında meydana gelen dönüşümlerden biri, dijital platformlarının giderek büyümesi olmuştur<sup>20</sup>. Çalışma hayatı için yapılan değerlendirmelerde de, dijital platformlar, hızla büyümeleri ve oldukça rahat şekilde erişilebilmeleri nedeniyle “işin geleceği” olarak nitelendirilmektedir<sup>21</sup>.

Çalışma hayatının geleceği olarak görülen dijital platform çalışmasının tam olarak neyi ifade ettiğine ilişkin ise öğretide tam bir fikir birliği bulunmamaktadır. İnternet tabanlı kurulmuş olan dijital platform çalışma biçimi, bazı çalışmalarda yeni bir atipik çalışma biçimi olarak ele alınmaktadır. Ancak bu dijital platform aracılığıyla çalışma ilişkisinin yeni bir çalışma ilişkisi olmadığı ve yeni olan kısmının, bu ilişkide işin görülmesini isteyen taraf ile işi gören taraf arasına internet ve dijital platformların katılması olduğu yönünde görüşler de bulunmaktadır<sup>22</sup>. Buna benzer olarak, platform çalışmasının iş hukukunda zaten bulunan eski atipik, gündelik, bağımsız çalışma düzenlemelerinin dijitalleşmiş hali olduğu yönünde de görüşler mevcuttur<sup>23</sup>. Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU OSHA) tarafından da dijital platform çalışma biçiminin diğer çalışma biçimlerinden tek farkının dijital araçların kullanılması olduğu ve hem uygulamada hem de yasal düzenlemelerde zaten bulunan çalışma biçimlerinin dijital kıyafet giydirilmiş yeni bir halini ifade ettiği belirtilmektedir<sup>24</sup>. Buna ek olarak dijital platformlar tarafından sağlanan altyapı sayesinde işin/hizmetin görülmesini isteyen taraf ve işi/hizmeti gören tarafın eşleştirilmesi hizmetinin, uygulamada iş ve işçi bulma kurumlarının veya özel istihdam bürolarının sağladığı eşleştirme hizmetlerine çok benzediği yönünde görüşler de bulunmaktadır<sup>25</sup>.

---

<sup>20</sup> Çiğdem S. (2019) s.157

<sup>21</sup> Schmidt F. A. (2017) ‘*Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*’, (Publication). Friedrich-Ebert-Stiftung, s.3. Çiğdem S. (2019), s.162

<sup>22</sup> Boyacı N. B. (2020) s.15

<sup>23</sup> Görmüş A. (2020) s.229

<sup>24</sup> EU OSHA (2017) ‘*Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*’, Publications Office, s.12

<sup>25</sup> Boyacı N. B. (2020) s.16

Bu noktada dijital çalışma platformlarının, elbette sıfırdan bir çalışma biçimi oluşturmadığı ve zaten iş hukukunda yer alan atipik iş ilişkileri ile benzer yönlerinin bulunduğunu söylemek mümkündür. Ancak bu platformların oluşturduğu çalışma biçiminin sadece, eskiden beri var olan atipik iş ilişkilerinin dijital versiyonu şeklinde ele alınması iş hukukunda oluşan değişim ve tahribatın görülmesini güçleştirmektedir. Bu nedenle bu çalışma biçimi ele alınırken eski düzenlemeler ile benzerliklerinden çok iş hayatına getirdiği yeniliklere ve tartışmalara odaklanmak iş hukukunda ortaya çıkan sorunların çözülmesi açısından daha faydalı olacaktır.

Dijital çalışma kavramı, internet üzerinden hizmet veren uygulamalar aracılığıyla bir hizmetin sunumu veya işin yapılmasına olanak sağlanması, işin veya hizmetin görülmesini isteyen taraf ile bu işi yapacak kişinin bir araya getirilmesi süreçlerini kapsamaktadır. Başka bir ifadeyle, dijital çalışma ilişkisi, internet tabanlı bir uygulama ya da web sitesi aracılığıyla bir işin, görevin veya hizmetin yerine getirilmesi amacıyla işi/hizmeti görecektir olanlarla işin/hizmetin görülmesini isteyenlerin eşleştirilmesine dayanmaktadır<sup>26</sup>. Yani Dijital platformlar, işgücü ile işi eş zamanlı olarak eşleştiren bir hizmet sunmaktadır<sup>27</sup>. Basit bir ifadeyle, dijital platform çalışması kuruluşların veya bireylerin çevrimiçi bir sistem kullanarak, bu konuda organize olmuş işyeri dışından üçüncü kişiler veya kuruluşlar tarafından belirli sorunlarının çözülmesi veya belirli hizmetlerin sağlanması için başvurduğu bir istihdam biçimidir<sup>28</sup>.

Günümüzde dijital platform çalışma ilişkisinde ulaşım, temizlik, taşımacılık, grafik tasarımı, çevirmenlik, özel ders, danışmanlık gibi birçok hizmetin sunulduğu görülmektedir. Bu çalışma biçiminde karşılaşılan uygulamalara örnek olarak ise Uber, TaskRabbit, Amazon Mechanical Turk, Getir, TakeEatEasy ve Armut gösterilebilir<sup>29</sup>. Bu uygulamalar genel başlık olarak dijital emek/iş platformları olarak ele alınmaktadır.

---

<sup>26</sup> Arı Kovancı Y. (2020) s.327

<sup>27</sup> Boyacı N. B. (2020) s.16

<sup>28</sup> Yayvak Namlı İ. (2019) (*Platform Work*) s.156

<sup>29</sup> Yıldız G. B. (2021) s.29

Dijital çalışma ilişkisinde üç temel aktör bulunmaktadır. Bu aktörler; hizmet sağlayıcı, hizmet kullanıcısı ve platformdur. Bu taraflar arasındaki ilişkide, ilk olarak, bir platform arz ve talep arasındaki alışverişin altyapısını sağlayarak, her iki taraf arasındaki etkileşimlere aracılık etmekte, iletişimi sağlamakta ve yönetmektedir. İkinci olarak müşteri/kullanıcı, bu platform üzerinden bir iş ya da hizmet talebinde bulunmaktadır ve üçüncü adım olarak platforma üye olan bir çalışan tarafından bu iş/hizmet görülmektedir. Kısaca, bu platformlar, internet üzerinden veya mobil uygulamalar aracılığıyla bir müşteriyi (talebi) görevi yapacak bir çalışan (arz) ile eşleştirmektedirler. Görüldüğü üzere bu çalışma ilişkisinde tipik olarak; işin görülmesini isteyen (müşteriler, kullanıcılar) ve işin veya hizmetin yapımını üstlenen (çalışanlar) arasında “dijital platform” olarak adlandırılan bir taraf daha vardır. Dolayısıyla bu çalışma biçiminde üçlü bir yapıyla karşılaşılmaktadır. Bu nedenle platform ekonomisi bazı çalışmalarda üç taraflı yapı veya üç taraflı piyasa olarak da tanımlanmaktadır<sup>30</sup>.

Dijital platform çalışmanın bu üçlü yapısı incelendiğinde, üç aktörün de kurulan iş ilişkisi veya etkileşimler üzerinde farklı kontrol düzeyine ve yetkilere sahip oldukları görülmektedir. Genellikle yazılım altyapısı platform sağlayıcısı tarafından oluşturulduğu ve iletişim bu sistem üzerinden kurulduğu için, platformlar müşterilere ve işi yapanlara kıyasla sistem üzerinden gerçekleşen etkileşimlerde daha güçlü bir kontrole ve yetkiye sahip olmaktadır. Bu nedenle bazı yazarlar platform sağlayıcıların işçi simsarları (labour brokers) olarak işlev gördüklerini ve hatta bazı açılardan daha çok işveren olarak hareket ettiklerini belirtmektedirler. Ancak platformlar ise bu görüşe karşı çıkarak kendilerinin yalnızca işlem kolaylığı sağlayan ve işlem maliyetlerini düşüren hizmet aracıları olduklarını iddia etmekte, dolayısıyla yasal düzenlemelerin işverenlere yüklediği rol ve sorumlulukları kabul etmemektedirler<sup>31</sup>.

Bu nedenle platform, müşteri ve çalışan arasındaki üçgen iş ilişkisi, geleneksel “işçi- işveren” ilişkisini zayıflattığı ve iş hukukundaki yasal boşlukların kullanılması yoluyla çeşitli sorunlara yol açtığı gerekçesiyle eleştirilmektedir<sup>32</sup>. Gerçekten de

---

<sup>30</sup> Görmüş A. (2020) s.230

<sup>31</sup> Boyacı N. B. (2020) s.17. Arı Kovancı Y. (2020) s.327

<sup>32</sup> Görmüş A. (2020) s.228

platform çalışma ilişkisi iş hukukunun geleneksel kavramları ile çok fazla örtüşmemekte ve iş hukukunda önemli sorunlara ve tartışmalara yol açmaktadır.

### **2.1.2. Dijital İş Platformlarının Türleri**

Dijital iş platformları, genelde bir işçi tarafından görülen bir işin, dijital platforma üye olan sanal bir topluluğa yapılan çağrıyla ya da doğrudan iş için uygun durumda bulunan platform üyesine gördürüldüğü platformlardır<sup>33</sup>. Eurofound tarafından yayımlanan bir raporda da<sup>34</sup> platform çalışmaları, 10 yıl önce çıkan ve ücretli iş gücü arzı ile talebinin online platformlar aracılığıyla eşleştirildiği çalışma modeli olarak tanımlanmıştır<sup>35</sup>. Dolayısıyla daha önce belirtildiği üzere bu çalışma ilişkisinde yer alan platformların en temel ortak noktası süreçte, hizmet/iş talep eden kullanıcı ile talep edilen işi/hizmeti yerine getiren çalışan ve bu iki tarafı bir araya getiren dijital iş platformları olmak üzere üçlü yapının bulunmasıdır<sup>36</sup>.

Dijital iş platformları işin görülme biçimine, görülen işin çeşitliliğine ve niteliğine göre farklı gruplandırmalara tabi tutuluyor olsa da Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2021 yılında yayınladığı raporunda<sup>37</sup> da belirttiği üzere temel olarak, web tabanlı platformlar ve konum tabanlı platformlar olarak iki geniş gruba ayrılabilir.

Web tabanlı dijital iş platformları, tamamen internet üzerinden görülebilecek bir işin platforma üye çalışanlar tarafından herhangi bir mekana bağlı olmaksızın yerine getirildiği platformlardır<sup>38</sup>. Başka bir ifadeyle, web tabanlı, çevrim içi hizmet gören platformlarda adından da anlaşılacağı üzere iş/hizmet, platformun üyesi (çalışanı) tarafından internet üzerinden yerine getirilmektedir. Öğretide bu tür platformlarda görülen işlere "hayalet iş" ya da "görünmeyen iş" ve bu tür platformlara da "sanal emek platformları" denildiği de görülmektedir. Basit bir ifadeyle bu tür

<sup>33</sup> Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021) s.19

<sup>34</sup> Eurofound (2018) *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, s.3

<sup>35</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.41

<sup>36</sup> Sözer A.N. (2021) *Hizmet (Emek) Platformlarının ve Çalışanlarının Hukuki Konumu (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Bir Değerlendirme)*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.18, S.71, s.988

<sup>37</sup> ILO (2021) *The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*, World Employment and Social Outlook, ILO Flagship Report, s.1

<sup>38</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.54

platformlarda müşteri tarafından yerine getirilmesi istenen iş platform üyelerine sunulur ve üyelere bir veya birden fazlası işi yerine getirir. Bunun sonucunda da işi yerine getiren üye veya üyelere ücret ödenir<sup>39</sup>. Bu tür çalışmalara örnek olarak internet üzerinden bir metnin çeviri hizmetinin sağlanması gösterilebilir.

Konum tabanlı dijital iş platformları ise, hizmetin görülebilmesi için yerel, fiziki ve bireysel bir işgücünün gerektiği platformlardır. Konum tabanlı platformlarda yerine getirilmesi istenen iş, belirli bir konumda (müşterinin fiziki alanında) yerine getirilir<sup>40</sup>. Başka bir ifadeyle işin görülebilmesi için dijital platform üyesinin doğru zamanda doğru yerde bulunması gerekir<sup>41</sup>. Bu tür çalışmaya örnek olarak dijital platform üzerinden temizlik hizmeti, kuryelik, tadilat ve ulaşım hizmetlerinin sağlanması gösterilebilir.

Bu işin görülme biçimine göre yapılan ayrıma ek olarak dijital platformlara yönelik yapılan çalışmalarda çeşitli ayırım esaslarının ele alındığı da görülmektedir. Bu çalışmalara bakıldığında zaman dijital iş platformlarının şu şekilde ayrımlara tabi tutulduğu görülmektedir;

Dijital iş platformları, görülen işin çeşitliliğine göre genel nitelikli iş platformları ve özel nitelikli iş platformları olarak da ayrıma tabi tutulmaktadır. Özel nitelikli iş platformları belirli bir alanda, sektörde faaliyet gösterirken genel nitelikteki iş platformları ise çok farklı sektörlerdeki kullanıcılara hizmet sunmaktadır<sup>42</sup>. Özel nitelikli iş platformlarına Uber platformu gösterilebilirken, genel nitelikli iş platformlarına TaskRabbit ya da Armut platformu gösterilebilir.

Avrupa Komisyonu'nun Ortak Araştırma Merkezi (Joint Research Centre (JRC))'nin yaptığı çalışmada ise<sup>43</sup> dijital çalışma platformları; yüksek becerilere sahip serbest çalışanlara erişilmesini sağlayan online serbest çalışma platformları, mikro görevler ile bağımsız çalışanları etkin bir biçimde eşleştiren mikro görevlere ilişkin

---

<sup>39</sup> Yıldız G. B. (2021) s.30

<sup>40</sup> Sözer A.N. (2021) s.1015

<sup>41</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.62

<sup>42</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.64

<sup>43</sup> Pesole A., Urzı Brancati M.C., Fernández-Macías E., Biagi F. ve González Vázquez I. (2018) *Platform Workers in Europe: Evidence from the COLLEM Survey*, Luxemburg, Publications Office of the European Union, s.37

platformlar ve fiziksel olarak yerine getirilen işlere aracılık eden platformlar olmak üzere üçe ayırmıştır<sup>44</sup>.

Öğretideki bir çalışmada ise, ilk ele alınan ayırma olduğu gibi, yapılan işlerin gerçekleştirilmesi için gereken mekan odaklı bir ayırma gidilmiştir. Buna göre, platformlar; işlerin dünyanın herhangi bir yerinden sanal olarak yerine getirilmesinin mümkün olduğu (Virtual/global services) ve işlerin yerine getirilmesinin kaçınılmaz olarak belirli bir konumda fiziki eylem gerektirdiği (Physical/local services) şeklinde ayrılmıştır<sup>45</sup>. Aynı çalışmada her iki tür platform türünün de hem düşük hem de yüksek vasıf gerektiren işler olarak alt iki gruba ayrıldığı da görülmektedir. Başka bir çalışmada ise yine benzer şekilde, dijital çalışma platformlarının sınıflandırılmasının bulut çalışması ve gig-çalışması şeklinde yapıldığı görülmektedir<sup>46</sup>. Bu ayırmanın yapılmasında esas alınan kıstasın çalışmanın yapılmasının internete dayalı olarak mekandan bağımsız olarak mı yapılacağı yoksa belirli bir mekanda gerçekleştirilmesi mi gerektiğidir. Bulut çalışma ile anlatılmak istenen platformda yer alan işlerin mekan kısıtlaması olmadan internet bağlantısı sayesinde uzaktan yerine getirilmesidir. Gig çalışma ise mekana bağlı olarak yapılan dijital çalışmadır. Aynı çalışmada bu kategorilerin de yine kendi içerisinde farklı sınıflandırmalara tabi tutulduğu da görülmektedir. Bulut çalışma platformları; serbest çalışma platformları, mikro görevlerin yer aldığı kitlesel çalışma platformları ve rekabete dayalı yaratıcı kitlesel çalışma platformları olarak ayrılmıştır. Gig çalışma platformları ise; nakliye ve dağıtım hizmetleri platformları ve ev hizmetleri ve kişisel hizmetler platformları olarak ele alınmaktadır<sup>47</sup>.

Başka çalışmalarda ise dijital çalışma platformlarının, işlerin görülmesi için iş gören üyelerinde gerekli olan yetenek seviyesine göre de ayırma tabi tutulduğu görülmektedir. Bu ayırma göre dijital platformlar nitelik gerektiren işler bakımından düşük, orta ve yüksek şeklinde üçe ayrılmıştır. Bunlar dışında görevlerin ölçeklerine göre veya tarafların eşleşme biçimine göre ayrımların yapıldığı da söylenebilir<sup>48</sup>.

---

<sup>44</sup> Arı Kovancı Y. (2020) s.331

<sup>45</sup> De Groen W., Maselli I. ve Fabo B. (2016) *“The Digital Market for Local Services: A one-night stand for workers An example from the on-demand economy”*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, ss.1-2

<sup>46</sup> Schmidt F. A. (2017) s.5

<sup>47</sup> Arı Kovancı Y. (2020) ss.330-333

<sup>48</sup> Boyacı N. B. (2020) s.23

Sonuç olarak, çok farklı şekilde gruplandırma örnekleri ile karşılaşılıyor olsa bile daha önce belirtildiği gibi dijital çalışma platformlarının temelde, mekan esasına göre web tabanlı sanal platformlar ve konum tabanlı yerel platformlar olarak iki gruba ayrıldığı söylenebilir. Bu gruplar da yine eşleştirme yolları, üyelerin yetenek seviyesi veya görevlerin ölçükleri gibi platformların özelliklerine göre alt gruplara ayrılmıştır.

## ***2.2. Dijital Platform Çalışmalarının İş Hukukuna Etkileri***

Son 20 yılda oldukça fazla bir büyüme hızına ulaşan ve genişleyen teknolojiyle birlikte karşımıza çıkan dijitalleşme ve platform çalışmasının iş hayatına etkilerine ilişkin de yoğun bir tartışma bulunmaktadır.

Bu çalışma ilişkisine olumlu bakanlar platform ekonomisinin, düşük ve orta gelirli ülkelerde bulunan kişilerin erişim sağlayamadıkları ekonomik olarak daha rahat şartlardaki ülkelerin iş piyasalarına girebilmelerini sağlayarak küresel bir işgücü hareketliliği oluşturduğunu ileri sürmektedirler. Bir diğer olumlu görüş ise, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün de 2019 yılında yayınladığı raporunda belirttiği gibi işçiler açısından daha fazla özerklik ve daha esnek çalışma koşulları sunan dijital platformların buna ek olarak işletmelerin ihtiyaç duydukları yeteneklere ulaşma noktasında küresel boyutta imkan sağladığını ileri sürmektedir.

Olumsuz olan görüşe göre ise, dijital platformlarda çalışmak, yasalarla korunan geleneksel istihdam ilişkilerini ve çalışma standartlarını tehlikeye sokmakta ve zaten yüksek seviyede olan, işçilerin koruyucu yasal düzenlemelerden tam olarak faydalanamayacağı ya da tamamen kapsamı dışında kaldığı standart dışı istihdam türlerinde artışa yol açmaktadır<sup>49</sup>. Bu olumsuz görüşlere de Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2019 yılında yayınladığı raporda da yer verilmiştir<sup>50</sup>.

Bu görüşlere ek olarak, bu yeni dijital işgücü piyasalarının, hem müşteriler hem de çalışanlar için klasik anlamdaki tam zamanlı çalışma ilişkisine karşılık esnek, yalın ve daha düşük maliyetli bir çalışma ilişkisi sunması ve insanların geçici işsizlik

---

<sup>49</sup> Boyacı N. B. (2020) s.12

<sup>50</sup> ILO (2019) *Social Dialogue and the Governance of the Digital Platform Economy: Understanding Challenges, Shaping Opportunities*, s.3

dönemlerinde gelir kaynağı yaratması gibi olumlu yanları olduğuna dair görüşler de bulunmaktadır<sup>51</sup>.

Dijital platform çalışma ilişkisi işverenler açısından, işverenlerin katlanmak istemediği emeğin sosyal maliyetlerini ortadan kaldırdığı gibi işveren statüsünün getirdiği birçok sorumluluktan kaçınmalarını sağlamakta ve ihtiyaç duydukları nitelik ve sayıdaki çalışana ihtiyaç duydukları zaman elde edebilmelerini sağlamaktadır. İşverenler bu sayede işçi bulmanın maliyetleri, işçi tarafından kullanılacak araç gereçlerin maliyeti ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yapılacak harcamalar gibi birçok maliyeti de işçiye dışsallaştırabilmektedirler.

Bu çalışma ilişkisinde iş görenler açısından ise, çalışanların bir kısmı işsizlik, fırsat eşitsizliği gibi nedenlerle bu sistemin içinde yer alırken; başka bir grubun da bunu bir yaşam biçimi olarak seçtikleri görülmektedir<sup>52</sup>. Dijital platform çalışmanın kişilere sunduğu en önemli yeniliklerden birisi de kişilerin istediği kadar, istediği yerde ve istediği zaman çalışma imkanına sahip olmasıdır. Gerçekten de dijital platform çalışma ilişkisinin iş hukukunda sunduğu imkanlar bu çalışma ilişkisinin tercih edilmesini sağlamaktadır. Ancak bu imkanlarla birlikte, bu yeni esneklik, genellikle güvencesiz çalışma koşullarına da beraberinde getirmektedir ve iş hukukunun doğumundan itibaren adım adım zor şekilde kazanılmış yasal ve sosyal hakları baltalamaktadır<sup>53</sup>.

Bu nedenle dijitalleşmenin iş hayatındaki sonucu olarak karşımıza çıkan dijital platformların ve ortaya çıkarttıkları yeni çalışma ilişkisinin iş hukukunda oluşturduğu sorunlar ve tartışmaların incelenmesi ve bu çalışma ilişkisinin hukuki yönden ele alınması gerekmektedir.

Dijital platform çalışma ilişkisinin iş hukukunda ortaya çıkarttığı en olumsuz etki belirsiz bir ortam yaratmasıdır. İş hukukunun işçi, işveren ve işyeri gibi geleneksel ve net anlamlar taşıyan terimlerinin bu çalışma ilişkisinde konumlandırılmaması söz konusu çalışma ilişkisine yönelik iş hukuku kurallarının uygulanıp

---

<sup>51</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.69

<sup>52</sup> Boyacı N. B. (2020), sunuş

<sup>53</sup> Çiğdem S. (2019) s.162



uygulanamayacağı veya uygulanacaksa nasıl ve hangi ölçüde uygulanabileceği konusunda tartışmalara neden olmaktadır. Bu belirsizliğin ortadan kalktığı ve tarafların hukuki statülerinin net bir şekilde ele alındığı durumlarda dahi bütün sorunlar ortadan kalkmamaktadır. Çünkü bu çalışma ilişkisinde yer alan tarafların çalışma koşullarına yönelik sorunlar da bulunmaktadır. Öğretide bu tür çalışma ilişkisinin güvencesiz çalışmayı ve güvencesiz çalışan topluluğu (prekarya sınıfını) arttırdığı yönünde eleştiriler bulunmaktadır<sup>54</sup>. Hatta dijital platform çalışma ilişkisinde yer alan çalışan kesimin bir kısmının “dijital köle” olarak adlandırıldığı çalışmalar da bulunmaktadır<sup>55</sup>. Çünkü dijital platform çalışmasının iş hukukunda oluşturduğu, güvencesiz çalışma, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik riskler, iş ve gelir dengesizliği, işi gören üyelerin sosyal izolasyona maruz kalması, toplu iş hukukundan doğan haklara ulaşım zorluğu ve belki de en önemlisi bu ilişkide yer alan tarafların hukuki statülerinin belirsizliği gibi sorunlar bulunmaktadır.

Bu çalışma ilişkisinin iş hukukunda oluşturduğu sorunları iki ana başlık altına ayırarak incelemek mümkündür. Bunlar; bu ilişkide yer alan tarafların hukuki statülerinin belirsizliği ve çalışma ilişkisindeki çalışma koşullarından kaynaklanan sorunlardır.

### ***2.2.1. Dijital Platform Çalışma İlişkisinde Yer Alan Tarafların Hukuki Statüleri***

Bilişim teknolojilerinin iş hayatına dahil olması ile birlikte iş hukukunun temel kavramları değişime uğramış ve klasik anlamlarının ötesinde anlamlandırmaya ihtiyaç duyulmuştur<sup>56</sup>. Bu kavramların başında da işçi-bağımsız çalışan ve işveren kavramları gelmektedir. Dolayısıyla bu yeni çalışma ilişkisiyle birlikte, iş hukuku açısından ortaya çıkan en önemli ve temel sorunun çalışma ilişkisinde yer alan tarafların hukuki statülerinin belirsiz olması olduğu söylenebilir. Tarafların hukuki statülerinin belirlenmesi daha sonra açıklanacak çalışma koşullarına ilişkin diğer sorunların tamamını ortadan kaldırmaya bile çözüm konusunda başlangıç noktasının

<sup>54</sup> Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021) s.731

<sup>55</sup> Alpagut G. (2021) “*Dijitalleşen Çalışma Yaşamında İş Sözleşmesinin Unsurları*”, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Munir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s.121. Dulay Yangın D. (2020) *Endüstri 4.0, Dijitalleşme ve İş Hukukunun Geleceği-Dijital Platformların Ortaya Çıkardığı Hukuki İlişkiler Çerçevesinde Değerlendirilmesi*, İstanbul Hukuk Mecmuası, Cilt.78(3), s.1224

<sup>56</sup> Beytar E. (2023) s.245

belirlenmesine yardımcı olabilecektir.

Daha önce değinildiği üzere dijital platform çalışma ilişkisinde üçlü bir yapı bulunmaktadır. Bu ilişkide işi/hizmeti yerine getiren (çalışan) ile işin/hizmetin yerine getirilmesini isteyen taraf (kullanıcı) ve bu iki tarafı sahip olduğu dijital altyapı ile eşleştiren dijital platform bulunmaktadır. Dolayısıyla fordist çalışma düzenine göre şekillenmiş ve tek işyeri tek işveren esasına dayanan iş hukuku düzenlemeleri bu çalışma biçimindeki tarafların hukuki vasıflandırmalarını güçleştirmektedir<sup>57</sup>.

Platform çalışma ilişkisinde platformlar kendilerini, işin görülmesini isteyen taraf ve işi gören taraf arasında aracı olarak tanımlamaktadır. Yani platformlar, kendi yapılarını hukuki olarak ‘aracılık’ olarak değerlendirmektedir<sup>58</sup>. Bu kapsamda platformlar, kendilerinin sağladığı altyapılar üzerinden iş/hizmet görenlerin bağımsız olarak faaliyet gördüklerini ve bu nedenle sosyal güvencelerinin sağlanması, ekonomik menfaatlerinin korunması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ile vergi sorumluluğu gibi çeşitli hukuki yükümlülüklerden sorumlu olmadıklarını, platform üzerinden iş/hizmet gören çalışanların şahsen sorumlu olduklarını ileri sürmektedirler<sup>59</sup>. Zaten platformların platform çalışanı terimi yerine bağımsız yüklenici, freelancer, bağımsız çalışan, hizmet sağlayıcı, sürücü ortak gibi kavramları kullanmayı tercih ettiği ve terim olarak da iş hukukundan uzak durmaya çalıştıkları görülmektedir<sup>60</sup>. Kuşkusuz, platformların çalışan üyelerine esnek ve özgür çalışma ortamı sağladıklarını ve iş sürecinde onlar üzerinde denetim yapmayıp, talimat vermediklerini ileri sürerek platform üzerinden iş gören kesim ile aralarındaki ilişkiyi işçi-işveren olarak değerlendirmemeleri ve kullandıkları bu tanımlamaların, tarafların hukuki statülerinin belirlenmesi veya iş hukuku kurallarının uygulanması konusunda bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 198 sayılı Tavsiye Kararı m.9’da da bir istihdam ilişkisinde yer alan çalışanların niteliklerinin, taraflar arasındaki sözleşmede nasıl nitelendirildiklerine bakılmaksızın, öncelikli olarak işin yürütümü ve işçinin ücretine ilişkin somut duruma bakılarak belirlenmesi gerektiğini

<sup>57</sup> Dulay Yangın D. (2020) s.1224

<sup>58</sup> Yayvak Namlı İ. (2019) (crowdworking),s.135

<sup>59</sup> Yayvak Namlı İ. (2019) (*Platform Work*),s.157

<sup>60</sup> Örneğin Uber platformu internet sitesinde platform üzerinden iş almak isteyen kişileri ‘‘Sürücü Ortak’’ olarak isimlendirmekte ve ‘‘kendi işinin patronu ol’’ açıklamasını yapmaktadır.

ifade edilmiştir<sup>61</sup>. Bugün birçok hukuk sisteminin de bu tavsiye kararına uygun davrandığı söylenebilir. Örneğin Fransız hukuk sisteminde iş sözleşmesi kamu düzenine ilişkin kabul edilmekte ve bu ilişkinin tespiti konusunda hakim, tarafların beyanları ile değil taraflar arasındaki ilişkinin somut durumuna bakarak karar vermektedir<sup>62</sup>. Türk Hukukunda da sözleşmenin türünün belirlenmesinde sözleşmede yer verilen ve gerçek amacı gizlemeye yönelik sözcüklere değil taraflar arasındaki ilişkinin gerçek durumuna ve tarafların iradelerine odaklanılmaktadır. Zaten dijital platform çalışma ilişkisine yönelik yapılan çalışmalarda da dikkat çekildiği üzere, dijital platformların sağladıklarını iddia ettikleri esnek ve özgür çalışma ortamı da uygulamada karşılaşılan gerçekle örtüşmemektedir. Hatta bazı çalışmalarda dijital platform çalışma ilişkisi “büyük vaat” ancak “korkunç gerçeklik” olarak ifade edilmektedir<sup>63</sup>. Bu nedenle dijital platformların kendi lehlerine olacak şekilde, kullanıcılarına ilişkin yanlış bir sınıflandırma yaptığı yorumu yapılabilir. Yapılan bu yanlış sınıflandırma sonucu platform üzerinden iş görenlerin iş hukukunun koruyucu semsiyesinin dışında kaldığı ve birçok haktan mahrum kaldıkları açıktır.

Bu nedenle gün geçtikçe çoğalan dijital platformda iş gören kesime ilişkin olarak detaylı bir inceleme yapılması gerektiği ve iş hukukundan doğan haklardan yararlanamayan bu kesimin yasal bir düzenleme ile güvenceye alınması gerekmektedir.

Dijital platform çalışma ilişkisindeki tarafların hukuki statüsüne ilişkin görüşler ele alındığında statülere ilişkin tartışmaların dört başlık altında incelendiği söylenebilir.

Bunlar;

- 1) Platformda iş gören kesim bağımsız çalışan mıdır?
- 2) Platformda iş gören kesim işçi ve işveren ilişkisi içinde midir? İşçi midir?
- 3) Platformda iş gören kesim işçi ile bağımsız çalışan arasında kalan üçüncü bir kategoriye dahil edilebilir mi? “İşçi Benzeri Kişi” olarak kabul edilebilir mi?
- 4) İş gören kesim mevcut iş ilişkilerden biri olarak kabul edilebilir mi?

---

<sup>61</sup> ILO, Employment Relationship Recommendation NO.198, s.4

<sup>62</sup> Laulom S. (2021) *Ekonominin Dijitalleşmesinin İş Sözleşmeleri Üzerindeki Etkileri- Fransız Uygulaması*, (çeviri:Seda Ergüneş Emrağ), Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Munir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s.68

<sup>63</sup> Sözer A.N. (2021) s.979

Yapılan çalışmalara bakıldığında bu dört soruya verilen cevaplara göre sonuca ulaşılmaya ve hukuki nitelendirmenin açıklamaya çalışıldığı görülmektedir. Platform çalışma ilişkisinin kendine has özellikleri ve her bir somut olayın farklı durumlar oluşturduğu düşünüldüğünde karşılaşılan olaylarda farklı sonuçlara ulaşıldığı söylenebilir<sup>64</sup>. Hatta aynı olay hakkında dahi yukarıda sayılan sorulardan birden fazlasına ‘evet’ cevabı verilmesi geçerli argümanlara dayandırılabilir.

Hatta hukuki statünün belirlenmesi konusunun yargıya taşındığı ülkelerde de farklı değerlendirmelerin yapıldığı ve farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 2019 yılında yapmış olduğu bir çalışmada<sup>65</sup> da belirttiği üzere, ulusal hukuk sistemleri arasında farklılıklar bulunmaktadır ve somut olaylar özelinde platform çalışanları; Belçika ve Danimarka’da bağımsız çalışan olarak değerlendirildikleri, İrlanda ve Hollanda’da işçi kategorisine dahil edildikleri veya Almanya’da üçüncü bir kategoriye (işçi benzeri) dahil edildikleri görülmektedir<sup>66</sup>. Ancak bu noktada şunu belirtmek gerekiyor ki ülkelerin genel yaklaşımına ilişkin bu yorum yapılabiliyor olsa da dijital platform çalışanlarına yönelik karşılaşılan her olay ayrı ayrı ele alınmakta ve değerlendirilmektedir. Bu nedenle sayılan ülkelerde belirtilen genel değerlendirmelerin zıttı yönünde verilen kararlara da rastlamak mümkündür. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde söz konusu yargı kararları ve istihdam statüsüne ilişkin önerilen çözüm yollarına ilişkin değerlendirmeler ele alınacaktır<sup>67</sup>.

### ***2.2.2. Dijital Platform Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sorunlar***

Dijital platform çalışma ilişkisindeki tarafların hukuki statülerinin belirsiz ve tartışma konusu olması platformların kendilerini işveren olarak tanımlamamasına neden olmaktadır. Bu durum platformların iş hukuku ve diğer mevzuatlardan doğan yükümlülüklerden kaçınmasına neden olmaktadır. Özellikle işçileri korumak için getirilmiş olan birçok hüküm platformlar tarafından göz ardı edilmekte ve bu çalışma ilişkisinde iş gören kesimin çalışma koşulları bir işçiye oranla daha zorlayıcı ve sorun yaratır şekilde gelişmektedir. Bu sorunların bazıları çalışmanın önceki

<sup>64</sup> Yayvak Namlı İ. (2019) (crowdworking) s.135. Boyacı N. B. (2020), s.42

<sup>65</sup> ILO (2019) s.7

<sup>66</sup> Boyacı N. B. (2020) s.42

<sup>67</sup> Bakınız: bölüm: 3.1.2. ve 4.1

kısımında ele alınan tarafların hukuki nitelendirmesinin belirlenmesiyle birlikte önlenebilecek olsa da bir kaçı tarafların hukuki nitelikleri net olsa bile kendiliğinden ortadan kalkmamaktadır.

### **2.2.2.1. Güvencesiz Çalışma ve Sosyal Güvenliğe İlişkin Sorunlar:**

İş hukuku çalışanlara yönelik asgari ücret, ücretli izin, sağlık sigortası, doğum izni, fazla mesai ücreti, çalışanlara eğitim verilmesi ve emeklilik gibi birçok hak öngörmüştür. Dijital platformlar, üyelik sözleşmelerinin yapımı sırasında çok daha kuvvetli ve sözleşmeyi tek başına hazırlayan taraf olduğu için üye olan kullanıcıların işçi olmadığına ve iş hukukundan doğan haklarından feragat ettiklerine yönelik hükümleri kabul etmesini zorunlu tuttukları görülmektedir. Bunun sonucu olarak da söz konusu platformlar üyelerini serbest çalışan ya da bağımsız çalışan olarak isimlendirmektedir. Böylece kendilerinin de işveren sıfatını taşımadıklarını ileri sürmekte ve iş hukukundan doğan sorumluluklardan kaçınmaktadırlar. Bu nedenle bu dijital platform üzerinden iş gören üyelerin iş hukukunun işçilere sağlamış olduğu güvencelerden mahrum kaldığı görülmektedir.

Bunun bir sonucu olarak da, kayıt dışı çalışma oranlarının arttığı görülmektedir. Bağımsız çalışan olarak sınıflandırılan platform çalışanlarının sosyal güvenlik hukukundan doğan yükümlülüklerine katlanmaları gerekmektedir. Ancak bağımsız çalışanların sosyal güvenlik bilinçlerindeki eksiklik ve bilgisizlikleri veya ekonomik gerekçeler gibi nedenlerle kayıt dışı çalışma ortamı oluşmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yapmış olduğu araştırmaya göre de, platform çalışmasında yer alan bağımsız çalışanların birçoğunun sosyal güvencesi bulunmamaktadır<sup>68</sup>.

Görüldüğü üzere dijital çalışma ilişkisinin etkileri sadece iş hukukunda değil sosyal güvenlik hukukunda da bazı risk ve sorunlara yol açmaktadır. Sosyal güvenlik sistemleri de iş hukukunun geleneksel kavramı gibi istikrarlı ve belirsiz süreli olan tipik işi ilişkisine göre tasarlanmıştır<sup>69</sup>. Dijital platform çalışanları hukuki niteliklerinin yanlış sınıflandırılmasından dolayı sosyal güvenlik sisteminden büyük ölçüde mahrum kalmakta ve görünürde bağımsız çalıştıkları için sosyal güvenlik

<sup>68</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.81

<sup>69</sup> Erdut T. (2021) *Dijitalleşme ve İşgücü Piyasası*, Karatahta iş yazıları dergisi, S.1, s.53

sisteminin yükümlülüklerine katlanmaları beklenmektedir. Ancak görünürde bağımsız olan kişilerin aslında bağımlı ve asgari ücretin dahi altında çalışan olmaları nedeniyle sisteme dahil olmaları da güçleşmektedir.

Dijital platform çalışma ilişkisi içinde yer alan çalışan kesimin İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun çeşitli koruyucu hükümlerinin dışında kalıyor olmaları bu çalışan kesim açısından güvencesiz çalışma koşullarını beraberinde getirmektedir.

#### **2.2.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Sorunlar:**

İş hayatında işçilerin maruz kaldığı en ciddi sorunlar iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunlardır. Bir işçinin genellikle günlük hayatının neredeyse yarısını harcadığı iş ilişkisinde risk ve zararların olmayacağını düşünmek mümkün değildir. Gerek uluslararası gerek ulusal düzenlemeler ile işçilerin maruz kaldığı veya kalabileceği risk ve zararları önlemek veya telafi etmek amaçlanmaktadır. Bu amaçla işçi ve işverene çeşitli haklar ve sorumluluklar yüklenmiş ve işyerinde veya işin görülmesi sırasındaki iş sağlığı ve güvenliğine yönelik riskler ortadan kaldırılmaya, önlemler alınmaya ve meydana gelen zararlar tazmin edilmeye çalışılmıştır.

Ancak internetin ve bilgi işlem sistemlerinin insan hayatının ayrılmaz parçası olmasıyla birlikte özel hayat ve iş hayatındaki ayırım da daha belirsiz hale gelmiştir. Buna ek olarak son yıllarda uygulamada çoğalan atipik iş ilişkilerinin söz konusu iş sağlığı ve güvenliği konusunu zorlaştırdığı ve bu konuda öngörülen düzenlemelerin uygulanabilirliği noktasında tartışmalar yarattığı açıktır. Bir de bu atipik çalışma ilişkilerine iş hukukunda tartışılır konumda bulunan dijital platform çalışma ilişkisinin eklenmesi, bu çalışma ilişkisinde yer alan iş gören kesim açısından iş sağlığı ve güvenliği konusunda ortaya yeni bir tartışma daha çıkartmıştır.

Bu çalışma ilişkisi, zaten mevcut olan iş sağlığı ve güvenliğine yönelik risklerin yanına kendine has tarzı nedeniyle bir takım yeni riskleri de beraberinde getirmiştir. Dijital platform çalışmasında iş görenlerin genellikle yalnız başına çalıştıkları görülmektedir. Yalnız çalışan bu kesimin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik risklere karşı nasıl korunacağı ve denetleneceği konusunda ise belirsizlikler bulunmaktadır.

Geleneksel iş ilişkisinde bulunan birçok risk ve tehlikeyi bulundurmakla beraber dijital platformun türüne göre ek risk ve tehlikeler de oluşturmaktadır. Yerel platformlarda iş gören kesim için kaza, yaralanma, taciz veya cinsel saldırı riski oluşmaktadır. Buna karşılık web tabanlı (sanal) platformlarda iş gören kesim ise, göz rahatsızlıkları, kas ve iskelet yapısı rahatsızlıkları gibi risklerle karşılaşmaktadır. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde üstünde durulacağı üzere platformların iş ve sosyal güvenlik hukukundan doğan yükümlülük ve maliyetlerden kurtulma çabası da bu riskleri çok daha ciddi boyutlara taşımaktadır.

### **2.2.2.3. İş ve Gelir Dengesizliği Sorunu:**

Dijital platformlarının sağladığı altyapı sayesinde fiziki işyerine gerek kalmaması ve işlerin internet bağlantısı olduğu sürece dünyanın herhangi bir yerinden görülebiliyor olması işverenleri işçi istihdam etme zorunluluğundan da kurtarmıştır. İşverenler istediği zaman istediği nitelikteki işgücü kesimine ulaşım imkanına sahip hale gelmişlerdir. Hukuki statüleri tartışma konusu olan bu kesim, daha önce sık şekilde ifade edildiği üzere, iş hukukunun katı düzenlemelerinden ve işçi istihdam etmenin maliyetlerinden kaçmak isteyen işverenler tarafından bağımsız çalışan olarak nitelendirilmektedir. Bu durum işçileri maddi açıdan güvenceye almayı amaçlayan asgari ücret gibi düzenlemeleri uygulanamaz hale getirmektedir.

Buna ek olarak, dijital platform çalışma ilişkisinde çalışanlar yaptıkları iş karşılığı ücret kazanmaktadırlar. Sistem üzerinden açıklanan işe talip olarak o işin yapılması ya da yine sistem üzerinden doğrudan bir platform üyesine gönderilen işin yerine getirilmesi sonucu ücrete hak kazanılır. Bu nedenle, çalışmalar genellikle belirsiz, iş ve kazanç akışı da değişkendir<sup>70</sup>. Platform çalışanına uygun işlerin düzenli olarak üyeye gönderileceği ya da üyenin yeteneklerine uygun işlerin sistemde ilan edileceğine, edilse bile o işe talip olan üyenin işe kabul edileceğine yönelik bir garanti de bulunmamaktadır. Hatta bazı dijital platformlarda müşterilere işi beğenmedikleri takdirde hiçbir gerekçe göstermeden yapılan işi reddetme hakkı tanındığı ve reddedilen işin müşteride kalmaya devam ettiği görülmektedir.

---

<sup>70</sup> Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021) s.737

Bu gibi durumlar nedeniyle iş akışının belirsizliği ve bunun sonucu olarak gelir dengesizliğinin varlığı platform çalışmasında yer alan taraf için sorun oluşturmaktadır. Buna ek olarak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2021 yılındaki raporunda belirttiği üzere, 2017 yılından itibaren Online Labour Observatory (çevrimiçi İşgücü Gözlemevi) tarafından yapılan tespite göre internet tabanlı çevrimiçi platformlarda işgücü arzı talepten fazladır. Bu nedenle platform üzerinden görev almak için çalışanlar arasında rekabet ve yarış olması fiyatların aşağıya doğru baskılanması sonucuna yol açmaktadır<sup>71</sup>. Dolayısıyla belirli bir denetim mekanizmasının bulunmaması ve tamamen serbest piyasaya bırakılmış olan bu çalışma ilişkisinde, çalışan sayısının gelen işe oranla çok fazla olduğu da düşünüldüğünde, yapılan iş karşılığı alınan ücretlerin asgari kazancın çok altında olacağını düşünmek mümkündür.

Çalışanın sabit gelirinin olmaması ve yaptığı iş karşılığı ücrete hak kazanıyor olması bu noktada dijital platform çalışması ile parça başı işle birlikte düşünülebilir ve parça başı işe ilişkin düzenlemelerin platform çalışma için de uygulama alanı bulup bulamayacağı sorusunu oluşturabilir.

Parça başına çalışma, çalışılan zamanı dikkate almadan, yerine getirilen işin parça olarak miktarına odaklanılan hizmet sözleşmesidir<sup>72</sup>.

Parça başı işe ilişkin hem Türk Borçlar Kanunu<sup>73</sup> hem de İş Kanununda<sup>74</sup> düzenlemeler bulunmaktadır. Bu düzenlemeler ile amaçlanan temel noktanın da ücretin parça başına belirlendiği durumlarda işletme riskinin işçiye yükletilmesinin önüne geçilmesidir. Bu doğrultuda TBK m.411'de "*işçi, sözleşme gereğince yalnız bir işveren için sadece parça başına veya götürü iş yapmayı üstlenmişse işveren, ona yeterli iş vermekle yükümlüdür.*" düzenlemesi getirilmiştir. Hükümde işçinin yalnız bir işveren için çalışması koşulunun aranması bu hükmün dijital platform çalışma ilişkisi için uygulanmasını güçleştirmektedir. Çünkü dijital platform çalışma

<sup>71</sup> ILO (2021) s.3

<sup>72</sup> Uşan M. F. (2000) *Parça Başına Çalışmanın Hukuki Niteliği ve Parça Başına Çalışan İşçinin Sorumluluğu*, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 4 (2), s.2

<sup>73</sup> 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 27836, 11 Ocak 2011 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: mevzuat.gov.tr (E.T:03.10.2022)

<sup>74</sup> 4857 sayılı İş Kanunu, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 25134, 10 Haziran 2003 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: mevzuat.gov.tr (E.T:03.10.2022)



ilişkisinde yer alan çalışan kesimin aynı anda birden fazla platformdan iş alma imkanları bulunmaktadır. Ancak TBK m. 411 hükmünün işçinin birden çok işveren hesabına çalışmakla birlikte işverenlerin her biri için ayırdığı zamanın belli olması durumunda uygulama alanı bulabileceği yönünde görüşler de bulunmaktadır.

Platform çalışma ilişkisi açısından ele alınacak olursa, kanundaki ifade kaldırılmadığı ya da öğretide ileri sürüldüğü şekilde değiştirilmediği sürece dijital platform çalışma ilişkisinde yer alan ve birden fazla platform için iş görenler için bu hükmün uygulama alanı bulamayacağı savunulmaktadır. Dijital platform çalışma ilişkisi için üzerinde durulması gereken bir diğer nokta da kanunda yer alan yeterli iş terimidir. Buna göre, platformun çalışana vermekle yükümlü olduğu yeterli işin miktarının ne olduğu konusu da belirsizdir. Bu noktada yeterli iş miktarının hayatın olağan akışı ve dürüstlük kurallarına uygun olarak belirlenmesi gerektiği ileri sürülmektedir<sup>75</sup>.

Dikkat edilmesi gereken bir diğer hüküm ise İş Kanunu madde 24/2-f hükmüdür. Bu hükme göre, *“Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa”* işçinin fesih hakkı oluşmaktadır. Buna göre, ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesinin kararlaştırıldığı ancak işverenin işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verdiği durumlarda işçinin eksik kalan ücreti talep etme hakkı bulunmaktadır, işverenin eksik kalan ücreti tamamlamaması durumunda da işçiye fesih hakkı tanınmıştır. Bu düzenlemede TBK'daki düzenlemede aranan koşullar gibi şartlar aranmadığı için bu hükmün işçi olarak değerlendirilen dijital platform çalışanları hakkında başkaca bir şart aranmaksızın uygulama alanı bulabileceği söylenebilir<sup>76</sup>.

Sonuç olarak dijital platform çalışma ilişkisinde yer alan iş gören kesimin, işe oranla çok fazla olması ve rekabet ortamının bulunması, platformların iş ve gelir garantisi sağlamaması çalışanlar açısından sorunlar ortaya çıkarmaktadır. Bu çalışma ilişkisinin gün geçtikçe daha popüler hale gelmesi ve daha fazla insan tarafından

<sup>75</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.450

<sup>76</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.450

tercih ediliyor olması da bu sorunların daha ciddi boyutlara ulaşacağı yorumunun yapılmasını sağlayabilir.

#### **2.2.2.4. Sosyal İzolasyon Riski:**

Dijital platform çalışmasında, özellikle web tabanlı çalışma ilişkisinde, yer alan tarafların internet aracılığıyla iş görmeleri ve diğer taraflarla iletişimin çok zayıf olması ya da hiç olmaması işi gören taraf açısından izole edici ortama neden olmakta ve işi görenler açısından yalnızlık hissi yaratmaktadır. Bu durum ekran karşısında bireysel olarak iş gören kesimin ruh sağlığına yönelik riskleri de beraberinde getirmektedir<sup>77</sup>. Uzaktan çalışma ya da tele çalışma ilişkilerinde iş gören kesim için de sosyal izolasyon riskinin varlığından söz edilebilir. Hiç şüphe yok ki normal çalışma ilişkisine kıyaslandığında bu çalışma ilişkilerinde de böyle bir risk ve buna bağlı oluşacak zarar bulunmaktadır. Ancak söz konusu bu risk ve zararlar, dijital platform üzerinden iş gören kesim açısından işveren ve platform üzerinden iş gören diğer kişilerle hemen hemen hiç iletişim imkanı bulunmadığı için daha ciddi boyuttadır. Gerçekten de dijital platform üzerinden iş gören kesimin adeta sistemde yer alan numaralar haline gelmeleri ve iletişim imkanları olmadan, sadece gelen talebi yerine getirmeleri ciddi sorunlar ve tehlikeleri beraberinde getirmektedir.

Zaten halihazırda yasal düzenlemeleri bulunan ve uygulamada sıkça görülmeye başlanan uzaktan çalışma/tele çalışma ilişkilerinde de bulunan ve henüz çözümünü noktasında yetersiz kalınan bu riskin ortaya çıkan yeni iş ilişkisinde daha ciddi boyuta ulaşabilecek olması üzerine düşünülmesi ve yapılacak yasal düzenlemelerde dikkate alınması gereken bir husustur.

#### **2.2.2.5. Toplu İş Hukukundan Doğan Haklara Yönelik Sorunlar:**

Dijital platform çalışma ilişkisinde iş görenlerin genellikle bağımsız çalışanlar olarak görülmesi ve bu şekilde sınıflandırılması bu ilişkiye iş hukuku kurallarının uygulanmaması sonucunu doğurmaktadır. Bunun sonucu olarak, sendika kurulamaması ve toplu sözleşme hakkının kullanılamaması söz konusu olmaktadır<sup>78</sup>.

<sup>77</sup> Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021) s.739

<sup>78</sup> Görmüş A. (2020) s.236. Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021) s.741

Bunun yanında platform ekonomisinde, iş gören üyeler platforma kaydolarken platformun tek taraflı olarak düzenlediği ve dayattığı sözleşmeyi imzalamaktadırlar. Bu sözleşmelerde çoğunlukla platformlar kendilerine oldukça geniş yetkiler tanımakta ve iş gören üyelerin haklarını kısıtlamaktadırlar. Bu nedenle iş gören üyeler her an platform tarafından yaptırım uygulanması ve hatta sistem dışında bırakılarak iş alamama tehdidiyle karşı karşıyadır. Buna ek olarak platform çalışmalarında ortak bir çalışma alanının olmaması, çalışanların coğrafi olarak dağınık ve izole halde bulunması nedeniyle çalışanların birbirleriyle doğrudan iletişim kurma kanalları kapalıdır. Ayrıca platformların algoritmaları çoğunlukla işi gören ve işin görülmesini isteyen taraflar arasındaki iletişimi dahi sınırlı tutmakta ve sistemde kayıtlı üyelerin birbirleri ile iletişime geçmesini engellemektedir. Platformlarda yer alan işlerin kısa süreli olması ve çalışanların birbirleri ile rekabet halinde olması da, bu çalışma sistemindeki işgücünün iş değişikliği anlamında sürekli hareket halinde olmasına neden olmakta ve platform çalışanlarının örgütlenme ve temsil konusunda çeşitli güçlükler oluşturmaktadır<sup>79</sup>. Dijital platformların, genellikle, küresel nitelikte olması da platformda iş görenlerin dünyanın farklı yerlerinde olmasından ve farklı dil konuşulmasından dolayı örgütlenmeyi zorlaştırmaktadır.

Platformda iş gören üyelerin bu şekilde soyutlanması ve platform çalışmasının kendine has özellikleri, iş gören üyelerin hem bireysel şekilde hem de toplu olarak sahip olduğu hakların peşine düşmesi konusunda sorunlara yol açmaktadır.

Bu konunun çözümü noktasında henüz ülkemizde bir gelişme yaşanmamış olsa da özellikle Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa ülkelerinde sendikaların ve platform çalışanlarının bu soruna dikkat çektiği ve çözümü için adımlar attıkları görülmüştür. Sendikal hakların kullanılmasına ilişkin bu girişimlere çalışmanın ilerleyen bölümünde değinilecektir<sup>80</sup>.

---

<sup>79</sup> Arı Kovancı Y. (2020) s.337. Görmüş A. (2020) s.237.

<sup>80</sup> Bilgi için bölüm.3.2

### 2.2.2.6. Çalışma ve Dinlenme Sürelerinin Belirsizliği Sorunu:

Dijitalleşme ile birlikte iş hukukunun geleneksel kavramlarının değişime uğradığı açıktır. En temel kavramlardan biri olan ‘‘işyeri’’ kavramının da değişime uğradığı söylenebilir ve artık, özellikle internet tabanlı çalışmaya imkan veren dijital platformlar ele alındığında, internet bağlantısının olduğu her yer işin görülmesi için yeterlidir. İşyeri kavramının uğradığı bu değişimle birlikte mesai ve dinlenme kavramları arasındaki ayırmda belirsizleşmekte ve bu kavramlar birbirine geçmektedir. Artık bir e-posta ya da kısa mesajla mesai saati dışında olan işçiye ulaşmak, iş gördürmek mümkün hale gelmiştir<sup>81</sup>.

Platform ekonomisinde her ne kadar platforma üye olan iş görenler çalışıp çalışmayacakları saatleri seçmekte serbest gibi gözükseler de bu çalışma ilişkisinde çalışma ve dinlenme süreleri arasındaki ayırım belirsizdir. Dijital platform çalışma ilişkisinde üyelerin düzgün bir gelir elde edebilmesi için işlerin genele ilan edilerek başvuru sonucu dağıtıldığı durumlarda sistemde uzun süre çevrimiçi olması ve iş kovalaması fiilen çok fazla çalışma saatine neden olmaktadır. Bunun yanında dijital platformların küresel bir pazar oluşturmasından dolayı iş gören üyenin gece veya uygun olmayan saatlerde de sistemde çevrimiçi olmasına ya da direkt iş görmesine neden olmaktadır<sup>82</sup>. Bu durum platform çalışanlarının çalışma saatlerinin tespiti konusunda tartışma yaratmaktadır. Piyasanın arz ve talibine terk edilmiş olan bu çalışan grubunun çalışma saatlerine ilişkin tespit yapılmasındaki güçlük platform çalışanlarının kanuni çalışma sürelerinden fazla çalışmasına yol açabilmektedir.

Bu durumun işçiler üzerinde olumsuz etkiler ve sonuçlarının olacağı da açıktır. Belirli bir mesai saati kavramına sahip olmayan çalışan kesim her an işe hazır olma ve işin birçok kullanıcıya aynı anda teklif edildiği platformlarda işi kaçırma stresiyle karşı karşıyadır. Bu durumun tükenmişlik, uyku sorunu ve sosyal hayatta stres ve ilişki zorluklarına yol açtığı söylenmektedir<sup>83</sup>.

---

<sup>81</sup> Yankın F.B. (2019) s.24

<sup>82</sup> Aykaç H.B. (2020) *Platform Ekonomisi Çalışması: İş Hukukunda Yarattığı Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme*, Sicil İş Hukuku Dergisi, 0(44), s.77

<sup>83</sup> Yankın F.B. (2019) s.24

Bu konuda çalışanların hem fiilen çalıştıkları sürenin tespiti hem de fiilen çalışma olmasa bile platformdan iş bekledikleri, uygulamada çevrimiçi oldukları sürenin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağı veya ne kadarının sayılacağı da üzerine tartışılması gereken konulardan biridir.

#### **2.2.2.7. Denetim Zorluğu Sorunu:**

Dijital platform çalışma ilişkisinde karşılaşılan ciddi güçlüklerden biri de fiziksel anlamda sabit bir varlığı bulunmayan, sanal veya geçici çalışma yerlerinden oluşan ve geniş bir coğrafi alana yayılabilen iş yerinin tespitidir. Özellikle idari denetimlerin yapılabilmesi için gerekli olan işyeri kavramının dijital platform çalışma ilişkisinde belirsiz olması idarece yapılacak denetimleri zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, bu çalışmaların tamamen idare denetiminin dışında kalmaması için farklı bir takım düzenlemeler gerekmektedir<sup>84</sup>.

Bunun yanında, dijital platform çalışmasındaki denetimin güçlüğü zorla çalıştırma ve çocuk işçilik riskini de beraberinde getirmektedir. İnternete erişim imkanı olan çocukların dijital platform çalışma ilişkisinde çalıştırılmasının da ne şekilde engelleneceği önemli bir sorundur<sup>85</sup>.

Platform çalışma ilişkisinde karşımıza çıkan çalışma koşullarına ilişkin bu sorunların tamamı da, iş gören kesimin 'işçi' olarak nitelendirilmesiyle de kendiliğinden çözülmemektedir. Çünkü tarafların sıfatının belirlenmesi tarafların hak ve yükümlülüklerinin belirlenmesi noktasında önemlidir ancak o hak ve yükümlülüklerin nasıl uygulanabileceği konusu hala tartışmaya açık olacaktır.

Tarafların haklarını nasıl elde edebilecekleri veya yükümlülüklerini ne şekilde yerine getirebilecekleri, çalışma ilişkisinin koşullarına bağlı olarak belirlenebilir. Bu nedenle dijital platform çalışma ilişkisinde iş gören kesimin bağımlı çalışan olarak değerlendirilip 'işçi' olarak kabul edilmesi durumunda bile bu kesim, iş hukukunun işçilere sağladığı iş ve gelir güvencesi, yıllık izin, emeklilik, doğum, işsizlik ödeneği

---

<sup>84</sup> Doğan Yenisey K. (2021) *Üretimin Değişen Yapısının "İşyeri" Kavramına Etkisi*, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Munir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s.181

<sup>85</sup> Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021) s.742

ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olanlar gibi haklara kendiliğinden ulaşamayacak ve bu haklardan mahrum kalacaktır. Dijital platform çalışma ilişkisinin kendine has özellikleri ve bugüne kadar, genellikle, hukuki bir düzenlemeden bağımsız olarak gelişmesi sebebiyle çalışma koşulları tarafların, özellikle çalışan kesimin, haklarını alması açısından zorlayıcıdır<sup>86</sup>.

Bu nedenle bu çalışma ilişkisinin çalışma koşulları hassas bir şekilde ele alınmalı ve çalışan kesimin maruz kaldığı sorun ve risklere yönelik olarak düzenlemeler getirilmesi gerekmektedir.



---

<sup>86</sup> Aykaç H.B. (2020) s.78

## **BÖLÜM 3: DİJİTAL PLATFORM ÇALIŞMALARI İLE İLGİLİ SORUNLARA YÖNELİK GELİŞTİRİLEN ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

### ***3.1. Dijital Platform Çalışmaları İle İlgili Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri***

#### ***3.1.1. Genel Olarak***

Dijital platform çalışma ilişkisinin iş hukukunda yol açtığı sorunlara yönelik olarak öğretilerde çeşitli çözüm önerilerinin sunulduğu görülmektedir. Bunun dışında, dijital dönüşüm sürecini daha erken başlatan ve dolayısıyla bu çalışma ilişkilerinin daha eski ve sık görüldüğü Amerika Birleşik Devletleri ve İsviçre, Fransa, Hollanda gibi Avrupa ülkelerinde dijital platform çalışma ilişkisinin yol açacağı sorunlar teori olmaktan çıkarak uygulamada karşılaşılmaya başlanmıştır. Bu nedenle dijital platform çalışma ilişkisinin yol açtığı sorunlara yönelik olarak bu ülkelerin hukuk sistemlerinde ve öğretilerde pek çok çözüm önerisi ile karşılaşılmaktadır.

Çalışmanın bu bölümde dijital platform çalışma ilişkisinin iş hayatında yol açtığı sorunların çözümü noktasında öğretilerde önerilen çözüm önerileri ele alınacaktır.

#### ***3.1.2. Dijital Platform Çalışma İlişkisinde Yer Alan Tarafların Hukuki Statülerine Yönelik Ele Alınan Çözüm Önerileri***

Çalışmanın daha önceki bölümlerinde değinildiği üzere dijital platform çalışma ilişkisinin iş hukukunda ortaya çıkardığı en temel sorun ve tartışma bu çalışma ilişkisinde yer alan aktörlerin hukuki nitelendirmesi konusunda belirsizlik oluşturmasıdır. Dolayısıyla, bu çalışma ilişkisindeki sorunların çözümü ve özellikle bu ilişkide yer alan çalışan kesimin güvenceye kavuşturulması noktasında ele alınması gereken ilk nokta tarafların hukuki statüsünün tespitinin yapılmasıdır<sup>87</sup>. Gerçekten de hem öğretilerde yapılan çalışmalara hem de bu çalışma ilişkisinin yargıya taşındığı ülkelerde mahkemeler tarafından verilen kararlara bakıldığında zaman ele alınan ilk konunun bu çalışma ilişkisinde yer alan iş gören kesimin işçi olarak mı yoksa bağımsız çalışan olarak mı değerlendirilmesi gerektiği olduğu görülmektedir.

---

<sup>87</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.420

Üçüncü bir yaklaşım olarak da işçi ve bağımsız çalışan arasında ara kategori oluşturulması da karşılan önerilerden ve denenen yollardan biridir.

Gerçekten de dijital platformlar ile platform üzerinden iş gören kesimin arasındaki ilişki somut olaylar özelinde incelendiğinde, iş gören kesim, çalışma süresi, mekanı, işi bizzat görme zorunluluğu olmaması ve taraflar arasındaki ilişkinin geçici olması gibi çeşitli konularda bağımsız çalışan özellikleri taşımaktadır. Ancak ilişki daha derin şekilde ele alındığında platformların denetim, kontrol ve talimat verme yetkilerinin görünüştekinden daha yüksek seviyede olduğu ve bağımsız çalışan özellikleri taşıdığı görülen iş gören kesimin aslında işçi niteliğinde sayılabilecek durumda bulunduğu görülmektedir. Platformlar üzerinden iş gören kesimin çeşitli somut olaylarda hem bağımsız çalışan özelliklerini hem de işçi özelliklerini bir arada bulundurduğunu gören yazarlar, platform çalışanlarının hukuki sınıflandırmalarının yapılması noktasında mevcut istihdam düzenlemelerinin güncelliğini ve koruyuculuğunu yitirdiğini vurgulamaktadır<sup>88</sup>. Çünkü söz konusu iş gören kesim bağımsız olarak kabul edildiğinde iş ve sosyal güvenlik hukuku düzenlemeleri gibi birçok hukuki hak ve korumadan mahrum kalacak, işçi kabul edildiğinde ise bağımlı çalışmaya ilişkin bazı sonuçların uygulanması güçlük oluşturacaktır<sup>89</sup>.

Çalışmanın bu bölümünde öğretide ve çeşitli ülkelerde karşılaşılan çözüm önerileri üç başlık altında incelenecektir. Bunlar; dijital platform çalışanlarının işçi sınıfına dahil edilmesi, işçi ve bağımsız çalışan arasında ara kategori oluşturması ve istihdam statüsüne bakılmadan koruma sağlanmasıdır. Bunlar dışında öğretide öne çıkarılan diğer istihdam modelleri ele alınacaktır.

### ***3.1.2.1. İşçi Kavramının Genişletilmesi***

Dijital platform çalışma ilişkisine yönelik yapılan çalışmalarda karşılaşılan çözüm önerilerinden ilki işçi kategorisinin mümkün olan en geniş ve esnek şekilde ele alınması ve atipik iş ilişkilerini de kapsayan bir hale getirilmesidir. Bu görüşte olan yazarlara göre, hem ulusal düzeyde hem de Avrupa Birliği çapında gibi uluslararası düzeyde işçi kavramının kapsamının genişletilmesi isabetli olacaktır. Böylelikle

<sup>88</sup> Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021) s.744

<sup>89</sup> Aykaç H.B. (2020) s.80



platformda iş gören kesimin işçi olarak sınıflandırılması kolaylaşacak ve bu kesimin işçilere tanınan hak ve koruyucu hükümlerden faydalanmaları mümkün olacaktır<sup>90</sup>.

İşçi kategorisinin kapsamının genişletilmesi en başta iş ilişkisinin en karakteristik ve belirleyici unsuru olan kişisel/hukuki bağımlılığın ele alınması ile mümkün olabilecektir. Zaten halihazırda bulunan atipik iş ilişkileri ile esnekleşen bağımlılık unsurunun dijital çalışma platformunda iş gören kesimi de kapsayacak şekilde değerlendirilmesi bu kesimi işçi kategorisine dahil ederek oluşan hak kayıplarına engel olabilir. Nitekim genellikle, bu çalışma ilişkisinde iş gören kesimin platformun oluşturduğu sistemden hizmet alanların puanlaması ve değerlendirmeleri yoluyla denetim altında oldukları ve gerekirse yaptırıma maruz kaldıkları, kullanılan algoritma ile konum takibi yapıldığı görülmektedir. Dolayısıyla iş gören kesimin platforma karşı kişisel bağımlılıklarının teknolojik ve algoritmalar yardımıyla bulunduğu savunulmaktadır<sup>91</sup>. Öğretide ileri sürülen görüşe göre de iş ilişkisinin varlığı için aranan kişisel/hukuki bağımlılık kavramına dijital bağımlılık kriterinin eklenmesi iş ilişkisi için aranan bağımlılık ilişkisinin tespiti için faydalı olabilir<sup>92</sup>.

Buna ek olarak işçi kavramının yeniden ele alınması ve genişletilmesi gerektiğini öne süren yazarlara göre, ekonomik bağımlılık kriterinin de kişisel/hukuki bağımlılığın yanında değerlendirilmesi veya ondan bağımsız ayrı şekilde ele alınması gerektiği savunulmaktadır. Hem kişisel/hukuki bağımlılığın hem de ekonomik bağımlılığın birlikte değerlendirilerek işçi kategorisi genişletilmektedir. Bu görüşe göre işçilere sağlanan birçok hak ve güvencenin getirilmesinin nedeni ekonomik bağımlılık unsurudur. Bu nedenle, yine ekonomik olarak bağımlı halde bulunan ancak teknolojik imkanlar nedeniyle iş sahibinin işlerine yeterince entegre olmadıkları gerekçesiyle dijital platform üzerinden iş gören kesimin bu hak ve güvencelerden mahrum bırakılıyor olması eleştirilmektedir<sup>93</sup>.

Alman doktrinine de bakıldığı zaman, özellikle kitle çalışma (crowdworking) biçiminde yer alan iş gören kesim açısından, iş hukukunun sağladığı hak ve korumalardan faydalanabilmesinin bu kesimin işçi olarak kabul edilmesi ile mümkün

<sup>90</sup> Yayvak Namlı İ. (2019)(crowdworking) s.137

<sup>91</sup> Beytar E. (2023) s.258. Aykaç H.B. (2020) s.81

<sup>92</sup> Sözer A.N. (2021) s.1053

<sup>93</sup> Aykaç H.B. (2020) s.81

olabileceğine yönelik görüşler bulunmaktadır. Yine bu çalışan kesim için hem ulusal hem de Avrupa Birliği düzeyinde yapılacak düzenlemeler ile işçi kavramının kapsamının genişletilmesi hakların koruma altına alınması bakımından faydalı olacağı savunulmaktadır<sup>94</sup>. Yine Alman öğretisinde öne sürülen bir görüşe göre, bu çalışma ilişkisinde yer alan iş gören kesimine ilişkin işçi kavramının kapsamında olduklarına yönelik bir farazi oluşturularak sosyal koruma ihtiyacı hisseden bu kesimin koruma altına alınabileceği savunulmaktadır<sup>95</sup>.

Yine Alman öğretisindeki bir başka görüşe göre, iş ilişkisi için aranan kişisel/hukuki bağımlılık unsuru günümüzde hala önemli olmakla birlikte dijital çalışmalar açısından önemi azalmıştır. Çünkü bu çalışma ilişkisinde birçok iş hukuku kavramı gibi bağımlılık kavramı da klasik anlamından uzaklaşmaktadır. Bu kavramın tespitinde ele alınan başkasının iş organizasyonuna dahil olmak kriteri de, dijital çalışmanın kendine has özellikleri gereği, yeterince yardımcı olmamaktadır. Bu nedenle öğretilerdeki görüş, kavramların tespitinde kullanılan kriterlerin toplumdaki değişim ve teknolojiye göre yeniden ele alınması gerektiğini belirtmektedir<sup>96</sup>.

İş Hukukunun bazı temel kavramlarının yeniden ele alınması ve işçi kavramının genişletilmesi ile birlikte dijital platform çalışma ilişkisinde iş gören kesimin işçi kavramının kapsamına alınması çalışanların, hukuki statüleri sorununu dava etme ve tespit ettirme zorunluluğunu da ortadan kaldıracaktır<sup>97</sup>. Bu sayede, işçi olarak nitelendirilebilecek olan platform çalışanlarına hukuki koruma sağlanabileceği söylenebilir.

Avrupa Komisyonuna sunulan, platform çalışanları hakkında direktif önerisinde de platform çalışanlarının hukuki statüsüne ilişkin sorunun ortadan kaldırılmasına yönelik olarak, belirli kriterlerin kabul edilmesi ve bu kriterlerden bazılarının somut olayda varlığı halinde platform çalışanın işçi kategorisine dahil edilmesi gerektiği

---

<sup>94</sup> Beytar E. (2023),s.257. Dulay Yangın D. (2020), s.1227. Yayvak Namlı İ. (2019) (crowdworking) s.137

<sup>95</sup> Dulay Yangın D. (2020), s.1227

<sup>96</sup> Aykaç H.B. (2020) s.84

<sup>97</sup> Metin B. (2022) *Dijitalleşen Dünyada Değişen İstihdam Modelleri: Dijital Emek Platformlarında Çalışanlar Açısından Tehditler ve Fırsatlar*, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi C.24 S.3, s.938

önerilmiştir. Bu direktif önerisi, çalışmanın ilerleyen kısmında ele alınacaktır<sup>98</sup>.

Dolayısıyla dijital platform çalışanlarının işçi sınıfına dahil edilmesine yönelik görüşlerde karşılaşılan çözüm yollarından biri de yukarıda belirtildiği üzere platform çalışanlarının karine olarak işçi kabul edilmesidir<sup>99</sup>. Öğretideki bu görüşe göre, dijital platformlar iş ve sosyal güvenlik hukuku başta olmak üzere hukuk düzenlemelerinin getirdiği yükümlülüklerden kaçmak için platform çalışanlarının hukuki statülerini yanlış sınıflandırmaktadır. Bu yanlış sınıflandırmanın yasal sonuçları ve cezaları olsa bile platformların bu riski aldıkları ileri sürülmektedir. Bunun sonucu olarak da platform çalışanları idari mercilere itiraz etmek ya da yargıya başvurmak zorunda kalmaktadır. Bu nedenle, platform çalışanlarının itiraz ettiği bu sistem yerine, dijital platformlarda belirli sürelerin üstünde çalışan bir çalışanın işçi olarak kabul edilmesi gibi düzenlemelerin getirilmesi daha uygun olacaktır<sup>100</sup>. Bu tür karinelerin kabul edildiği örnekler de görülmektedir. Örneğin, Yunanistan'da çalışanın bir yıl içinde kesintisiz dokuz ay süreyle tek bir işveren için çalışması halinde çalışanın karine olarak işçi olduğu kabul edilmektedir. Hollanda'da da başka bir kişi adına bir ücret karşılığında art arda üç ay boyunca, haftalık veya aylık en az yirmi saat çalışan kişinin, iş sözleşmesi ile çalıştığı kabul edilmektedir. Belçika'da ise, temizlik, güvenlik, taşımacılık gibi belirli sektörde çalışan kişilerin karine olarak işçi kabul edilmektedir<sup>101</sup>. Uluslararası Çalışma Örgütü Uzmanlar Komitesinin 2020 yılında yayınladığı rapordaki görüşüne göre de, bu karineler işçi lehine yorum ilkesine dayanmakta ve tarafların eşit olmayan gücünü dengelemektedir<sup>102</sup>. OECD'nin 2019 yılında yayınladığı çalışmada da karine getirilmesi düşünülebilecek olası çözüm yollarından biri olarak ele alınmıştır. Ancak bütün platform çalışanları bu karine kapsamına alınmaktansa, işçi ve bağımsız çalışan tanımı oldukça net olmalı ve buna rağmen gri bölge olarak adlandırılan alanda kalan kesimin karineye dahil edilmesi gerektiği belirtilmektedir<sup>103</sup>.

---

<sup>98</sup> Bakınız Bölüm: 4.2.2

<sup>99</sup> Cherry M.A. ve Aliosi A. (2016) *“Dependent Contractors” In the Gig Economy: A Comparative Approach*, American University Law Review, C.66, S.3, s.682. Beytar E. (2023), s.254. Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021) s.792. Aykaç H.B. (2020), s.88

<sup>100</sup> Cherry M.A. ve Aliosi A. (2016), s.683

<sup>101</sup> ILO Committee of Experts (2020), *Promoting Employment and Decent Work in a Changing Landscape*, Geneve, s.104

<sup>102</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) ss.174-176

<sup>103</sup> OECD (2019) *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, s.145

Karine getirilmesine yönelik başka örnekler de görülmektedir. İspanya’da da 2021 yılında Kraliyet Kararnamesi ile dijital teslimat platformlarında çalışan kişilerin hukuki statüsünü düzenlenmiştir. Bu kararname ile İşçi Kanununa eklenen ek madde gereğince, teslimat işlerinin görüldüğü dijital platformlarda çalışanlar karine olarak işçi kabul edilmektedir. Buna göre, platform üzerinden bir ürünün dağıtımını ya da teslimatını bir ücret karşılığında ve platformun idare ve kontrolü altında yerine getiren kişi işçi kabul edilmektedir. Çalışanın işçi olmadığını ispatlama yükümlülüğü platforma geçmektedir<sup>104</sup>. Buna benzer olarak Amerika Birleşik Devletlerinde ‘‘AB 5 Yasası’’ ile de benzer bir karine düzenlenmiştir. Bu kararname ve yasaya çalışmanın ilerleyen bölümlerinde değinilecektir<sup>105</sup>.

Öğretide ileri sürülen görüşe göre de mevzuatımızda buna benzer bir adi karine düzenlemesi ile dijital platform çalışanlarının karine olarak işçi kabul edilmesi ve ispat yükünün taraflar arasında kurulan ilişkide gücü ve bilgiyi elinde bulunduran dijital platforma yüklenmesi hem hukuki güvenlik ilkesine hem de hakkaniyete uygun olacaktır. Böylece platform çalışanlarının mahkemeler önünde uzun ve yorucu bir sürece maruz kalmalarını da engellenecektir<sup>106</sup>. Bu noktada önemli olan noktalardan bir ise belirlenecek olan karinenin oluşturulma şeklidir. Buna göre, karine İspanya ve AB Direktif Tasarısı örneğinde olduğu gibi çalışanların belli kriterlere sahip olması durumunda işçi sayılması yönünde ya da AB 5 yasasında görüldüğü gibi bir iş görme sözleşmesi ile çalışan herkesin işçi sayılması ve bu durumun aksinin nasıl ispat edileceğinin belirtilmesi yönünde düzenlemeler yapılabilir. AB 5 yasasının tercih ettiği yolun hukuki nitelendirme konusunu daha kolay hala getirdiği söylenebilir. Ancak bir iş görme sözleşmesi ile çalışan herkesin işçi sayılmasının tercih edilmesi durumu bu defa da platformlar açısından uğraştırıcı ve ölçsüz bir düzenleme olabilecektir. Bu yönde bir karine dijital platform üzerinden gerçekten bağımsız çalışan olarak iş gören kişilerin de işçi olarak sınıflandırılmasına yol açacak ve dijital platformlara aksini ispatlama yükümlülüğünü yükleyecektir. Bu nedenle öğretilerdeki görüşe göre, hukukumuzda yapılacak düzenlemede yapılması gereken, tüm dijital platformları karinenin aksini

<sup>104</sup> Ezer B. (2022) *Teslimat Platformu Kuryelerini İşçi Olarak Kabul Eden İspanyol Kraliyet Kararnamesi “El Real Decreto Ley 9/2021” Üzerine Bir İnceleme*, İstanbul Hukuk Mecmuası, 80(3), s.804

<sup>105</sup> İspanya Kraliyet Kararnamesi için bakınız bölüm: 4.1.4, AB5 Yasası için bakınız: 4.1.5

<sup>106</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.424

ispatla yükümlü tutmak yerine, AB Direktif Taslağı örneğindeki gibi hatalı sınıflandırıldığını düşünen dijital platform çalışanlarının ispat yükünü hafifletmektir<sup>107</sup>.

Hukukumuzda karşılaşılan bir diğer öneri ise dijital platform çalışma ilişkisinin de tıpkı pazarlamacılık ve evde çalışma sözleşmesi gibi Türk Borçlar Kanununda özel olarak düzenlenebileceğidir<sup>108</sup>. Ancak bu sözleşmenin İş Kanunu yerine Borçlar Kanununda düzenlenmesi durumunda bu çalışma ilişkisine İş kanununun uygulanıp uygulanmayacağı tartışması oluşacaktır ve dijital platform çalışanlarının yine iş kanununun koruyuculuğu ve güvencesinden mahrum kalmaları söz konusu olabilecektir. Bu nedenle, öğretilerde bu tarz bir tartışmaya yer vermemek için bu çalışma ilişkisinin İş Kanunu'nda düzenlenmesi gerektiği savunulmaktadır<sup>109</sup>.

### **3.1.2.2. İşçi Ve Bağımsız Çalışan Arasında Ara Kategori Oluşturulması**

Dijital platform çalışma ilişkisindeki istihdam statüsü tartışmasına farklı bir bakış açısıyla yaklaşan yazarlar, dijital platformların çeşitliliği ve dijital platform çalışma ilişkisinin kendine has özellikleri nedeniyle genel bir değerlendirme yapılmasının zorluğuna dikkat çekmektedir. Buna bir de dijital platformların, iş ve sosyal güvenlik hukukundan doğan yükümlülüklerden kaçmak için platformları üzerinden iş gören kesimi bağımsız yüklenici statüsüne sokmaya çalışmaları, bu yöndeki çabaları eklenmektedir. Yazarlara göre bu durum, bu çalışma ilişkisinde iş gören kesim açısından işçi ve bağımsız çalışan arasında bir boşluk oluşturmaktadır<sup>110</sup>. Platform çalışanları hem bağımsız çalışan özelliklerini taşımakta hem de platformla bağımlılık ilişkisi içerisinde yer almaktadır. Bu durum platform çalışanlarına bakış açınıza göre farklı değerlendirmeler yaparak farklı sonuçlara ulaşılabilmesine neden olmaktadır. Platform çalışma ilişkisinin oluşturduğu bu boşluğun işçi ve bağımsız çalışan arasında kalan yeni bir istihdam türü ile çözülebileceği de akıllara gelen çözüm yollarından biridir.

Öğretilerdeki görüşe göre, dijital platform çalışanlarının hem işçilere hem de bağımsız

---

<sup>107</sup> Yıldız G. B. (2021) s.39. Tolu Yılmaz H. (2023) s.426

<sup>108</sup> Aykaç H.B. (2020) s.90

<sup>109</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.431

<sup>110</sup> Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021) s.744

çalışanlara benzer özelliklerinin bulunması nedeniyle bu tür çalışanların hukuki statülerinin belirlenmesi ve hukuki güvencenin en doğru şekilde sağlanması için işçiler ile bağımsız çalışanlar arasında “bağımlı bağımsız çalışan” gibi bir ara kategori oluşturulmalıdır<sup>111</sup>.

Bu noktada belirtmek gerekir ki, bu işçi ve bağımsız çalışan arasında üçüncü alan olarak bir ara kategori oluşturulması tartışması dijital platform çalışma ilişkisi ile birlikte ortaya çıkmamıştır. Toplumda iş sahibine kişisel/hukuki bağımlılığı bulunmayan ve işverenin emir ve talimatına girmediği ya da çok düşük düzeyde girdiği için bağımsız çalışan olarak sisteme dahil olan, buna karşın ekonomik olarak işverene bağımlı olan ve sosyal koruma ihtiyacı duyan kişilerin varlığı çok eskiden beri bulunmaktadır. Avrupa Komisyonu tarafından 2006 yılında yayınlanan 21. Yüzyılın Gerekliliklerinin Karşılanması Amacıyla İş Hukukunun Modernleşmesi raporunda da, işçiler ve bağımsız çalışanlar arasında bulunan ancak koruma ihtiyacı olarak işçiler ile benzerlik gösteren ve ekonomik olarak bağımlı çalışanlardan bahsedilmiştir<sup>112</sup>.

Avrupa Komisyonuna üye devletlerden bazılarında da hukuk sistemleri içinde bu tür çalışanlar için işçi ve bağımsız çalışan dışında ayrı bir statü oluşturulduğu görülmektedir. İngiliz Hukukunda “çalışan”, Alman Hukukunda “işçi benzeri kişi”, İspanyol Hukukunda “ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışan” olarak adlandırılan ara kategoriler bulunmaktadır<sup>113</sup>. Dolayısıyla üçüncü bir ara kategorinin oluşturulması gerekliliği konusundaki görüşler, iş hukukunun koruyucu hükümlerinin, işçi olmayan ancak iş sahibi karşısında zayıf konumda bulunan ve koruma ihtiyacı içinde olan bu kesim için belli hakların ve güvencelerin sağlanması nedeniyle ortaya çıkmıştır<sup>114</sup>.

Ara kategorilerin düzenlenmesi ile birlikte, kişisel/hukuki bağımlılık unsuru bu ara kategori bakımından esnekleştirilerek, hatta bir kenara bırakılarak, ekonomik bağımlılık nedeniyle koruma ihtiyacı içinde bulunan kesime bir takım haklar

---

<sup>111</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.150

<sup>112</sup> Green Paper “Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century” (2006) ss.10-11. Tolu Yılmaz H. (2023) s.148

<sup>113</sup> Alpagut G. (2021) s.118

<sup>114</sup> Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021), s.761

tanınmaktadır<sup>115</sup>. Bahsedilen bu koruma ihtiyacı içinde olduğu düşünölen kesimin, teknolojinin gelişimi ve dijital platformların çoğalması nedeniyle ciddi şekilde artması ile birlikte daha fazla gün yüzüne çıktığı yorumu yapılabilir.

Bu nedenle, dijital platform çalışma ilişkisinde iş gören kesimin yabancı ölkelerde yasal dayanağı bulunan işçi benzeri kişi olarak değerlendirilmesi ve bu şekilde iş hukukunun koruyucu hükümlerinin bir kısmından yararlanabilmelerinin sağlanması mümkündür<sup>116</sup>.

Bu şekilde oluşturulacak bir ara kategori her ne kadar hukukumuzda yabancı bir kavram gibi olsa ve hukukumuzda henüz bu tür bir ara kategori bulunmasa bile evde çalışma ve tele çalışma ilişkisi içinde yer alan çalışanlar için işçi benzeri kişi kavramının incelendiğı örnekler mevcuttur<sup>117</sup>. Bunun yanında yukarıda belirtildiğı gibi bu ara kategori çözümü birçok Avrupa ölkesinde de kullanım alanı bulmaktadır.

Yukarıda sayılan örneklerden biri olan ve Alman Hukukunda çok eskiden beri bulunan ve ‘‘işçi benzeri kişi’’ olarak adlandırılan bu ara kesim için işçilere tanınan hak ve sosyal korumanın bir kısmının uygulandığı söylenebilir. Alman Hukukunda bulunan bu ‘‘işçi benzeri kişi’’ kategorisi iş sahibine ekonomik olarak bağımlı olan, sosyal koruma ihtiyacı bulunan ve sözleşmeden doğan yükümlölüklerini herhangi bir işçi çalıştırmaksızın tek başına yerine getiren kişi olarak tanımlanmaktadır<sup>118</sup>. Başka bir ifadeyle, işyeri organizasyonunda yer almayan ve iş sahibine karşı herhangi bir kişisel bağımlılığı bulunmayan ancak ekonomik bağımlı olarak iş gören ve hukuki olarak koruma ihtiyacı içerisinde olan kişidir. Bu nedenle Alman Hukukunda işçi benzeri kişi olarak nitelendirilmek için 3 koşul arandığıı söyleyebiliriz. Bunlar;

- 1) İşveren talimatı altında olmama ya da oldukça az talimat altında iş görme ve işverenin iş organizasyonu içinde bulunmama,
- 2) İş gördüğü kişiye karşı hukuki/kişisel olarak bağılı olmama ancak ekonomik olarak bağımlı olmak,
- 3) İşçi gibi hukuki ve sosyal olarak koruma ihtiyacı içerisinde değildir<sup>119</sup>.

---

<sup>115</sup> Aykaç H.B. (2020) s.83

<sup>116</sup> Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021) s.782

<sup>117</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.148

<sup>118</sup> Dulay Yangın D. (2020) s.1225

<sup>119</sup> Yayvak Namlı İ. (2019) (crowdworking) s.137

İşçi ve bağımsız çalışanın arasında üçüncü bir kategoriye ilişkin yasal düzenlemesi bulunan bir başka ülke de İspanya'dır. 2007 yılında getirilen düzenleme ile birlikte ekonomik anlamda bağımlı çalışan bağımsız çalışan (TRADE)<sup>120</sup> kategorisi tanınmıştır. Bu kategorinin tanımı "düzenli kişisel ve doğrudan bir temelde, esas itibarıyla müşteri olarak bilinen bir gerçek veya tüzel kişi adına kar amacıyla ekonomik veya profesyonel bir faaliyet yürüten ve elde ettiği gelirlerin %75'i tek bir müşteriye bağlı olan kimse" şeklindedir<sup>121</sup>.

Buna benzer olarak İtalya, Avusturya ve İngiltere hukuklarında da işçi ve bağımsız çalışan arasında üçüncü bir kategorinin olduğu söylenebilir. Buna ek olarak, Amerikan hukukunda böyle bir ara kategori bulunmamasına rağmen öğretilerde, yeni gelişmeler sonucunda "bağımsız işçi" olarak adlandırılan bir kesimin varlığından bahsedilmektedir. Bu kesimin hem bağımlı çalışanlara ilişkin hem de bağımsız çalışanlara ilişkin unsurları bir arada bulundurduğu ve bu nedenle bu iki kavram arasında ara kategoriye yerleştirilmeleri gerektiği savunulmaktadır<sup>122</sup>.

Farklı ülkelerde oluşturulmuş bu ara kategoriye dahil olma ölçütleri ve bu kesime tanınan haklar elbette farklılık göstermektedir ancak konumuz açısından önemli olan nokta, bu ara kategorinin oluşturulmasının nedeninin ekonomik olarak bağımlılığı bulunan ve koruma ihtiyacı içinde olan kesimin korunması düşüncesi olmasıdır<sup>123</sup>.

Gerçekten de yukarıda değinilen ilgili farklı ülke uygulamaları, koruma ihtiyacı hisseden ancak tam olarak işçi olarak sınıflandırılmadığı için iş hukukunun koruyuculuğunun tamamen dışında bırakılan kesimin bir takım güvence ve haklarla koruma altına alınması açısından önemlidir.

Doğrudan bizim konumuz olan dijital platformlar ve o platformlarda iş gören kesim hakkında olmasa da Avrupa Adalet Divanı'nı 2014 yılında verdiği bir kararında "gerçek olmayan bağımsız çalışan" kavramını kullanmıştır. Söz konusu "gerçek

<sup>120</sup> Bu kategorinin üçüncü bir kategori olmadığı ve bağımsız çalışan kategorisinin alt kavramı olduğuna yönelik görüşler de bulunmaktadır. Ayrıntılı bilgi için: Ezer Burcu, *Teslimat Platformu Kuryelerini İşçi Olarak Kabul Eden İspanyol Kraliyet Kararnamesi* "EL Real Decreto Ley 9/2021" Üzerine İnceleme, İstanbul Hukuk Mecmusası,80(3), ss.785-817

<sup>121</sup> Ezer B. (2022) s.790

<sup>122</sup> Harris S. ve Krauger A. (2015) "A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker"", The Hamilton Project, Brookings, s:5

<sup>123</sup> Aykaç H.B. (2020) s.83



olmayan bağımsız çalışanlar” kavramı, işverene iş sözleşmesi ile bağlı olan işçiler ile aynı servisi sağlayan kişiler olarak açıklanmıştır<sup>124</sup>. Söz konusu kararda bu kişilerin toplu pazarlık hakkı olduğuna hükmedilmiştir. Bu kararın, doğrudan iş sözleşmesi ile bağlı olmadan çalışan kesim açısından da iş hukukunun temel haklarının uygulanabileceğine ilişkin önemi bulunmaktadır<sup>125</sup>.

Dolayısıyla dijital platform çalışma ilişkisinde özellikle ekonomik olarak bağımlı halde bulunan iş gören kesimi açısından, değinilen yurtdışı örnekleri de değerlendirilerek oluşturulabilecek yasal düzenleme ile işçi ve bağımsız çalışan arasında bir ara istihdam türünün oluşturulması ve bazı haklar ve güvenceler tanınmasıyla birlikte ortada olan sorunların çözülebileceğini düşünmek mümkündür.

Ancak bu çözüm yolunun getirdiği olumlu sonuçların yanında olumsuz etkilerinin de olacağı unutulmamalıdır. Yeni bir kategori oluşturulduktan sonra o kategorinin ölçütlerinin nasıl tespit edileceği konusu yine tartışma konusu olacaktır. Örneğin daha önce değinilen ve bu tarz ara kategori kullanan ülkelerden biri olan Almanya’da bu kategoriye dahil olmak için gelirin %50 ila %80 inin, İspanya’da ise %75inin aynı iş sahibinden olması koşulu aranmaktadır. Dijital çalışma platformunda iş gören kesim için, özellikle birden fazla platform için iş görenler açısından, bu koşulun tespiti oldukça güçtür<sup>126</sup>. Alman Hukukundaki bir görüşe göre, dijital platformlarda iş gören kesimin özellikleri gözetilerek ekonomik bağımlılığın tespiti konusunda farklı ölçütler getirilebilir ve aranan gelirinin yarısını ya da daha fazlasını bir iş sahibinden sağlama ölçütü esnetilebilir<sup>127</sup>. Ancak yine de birden çok platform için iş gören kişiler için bu unsurun tespiti kolay olmayacaktır.

Bu ara kategori oluşturma çözüm önerisine karşı öğretilerde, ara kategorinin oluşturulmasının konuyla alakalı hukuki belirsizlikleri ve tartışmaları ortadan kaldırmayacağına ve sadece tartışmaların zeminini değiştireceğine yönelik eleştiriler

---

<sup>124</sup>Karar için:

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=EC342FC27E78E0B6E526AE4D68A4DAC9?text=&docid=160305&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=22794626>

<sup>125</sup> Yıldız G. B. (2021) s.33

<sup>126</sup> Aykaç H.B. (2020) s.86

<sup>127</sup> Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021) s.784

de bulunmaktadır<sup>128</sup>. Oluşturulan üçüncü kategoriye dahil olan çalışanların diğer kategorilerden ayrılmasını sağlayacak kriterlerin karmaşık ve zor olmaması gerektiği açıktır. Aksi takdirde, oluşturulan yeni kategorinin yeterince açık ve net olmaması durumunda, dijital platform çalışma ilişkisinde iş gören kesim için şu an yapılan işçi mi bağımsız çalışan mı tartışması, üçüncü bir kategorinin de dahil olması ile birlikte işçi mi bağımsız çalışan mı yoksa ikisi arasında oluşturulan yeni kategori mi tartışmasına dönüşebilir.

Bu çözüm önerisine karşı yapılan bir başka eleştiri ise, ara kategori oluşturulması halinde bu kategoriye kayıtlı işçi istihdam eden işverenin sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği gibi konularda daha az yükümlülüğü olması durumunda işverenlerin normalde işçi olarak görülebilecek kesimi bu kategoriye sokma çabası içerisine iteceği ve böylece iş hukukunun koruyucu etkisinin zayıflayacağı öne sürülmektedir<sup>129</sup>.

Görüldüğü üzere yapılan bu eleştirilerin ortak noktası yapılacak düzenlemelerin yeterince açık olmayışı ve bunun sonucunda oluşacak durumlara yöneliktir. Bu nedenle bu çözüm yolunun benimsenmesi ve işçi ile bağımsız çalışan arasında yeni bir kategorinin oluşturulması durumunda yapılacak olan düzenlemenin tarafların istediği gibi değerlendirip yorumlayamayacağı şekilde açık ve net olması gerekmektedir. Ancak dijital platformlar açısından genel bir değerlendirme yapılmadığı ve ortak bir çalışma ilişkisi özellikleri sayılmadığı düşünüldüğünde bu şekilde bir düzenleme yapılması çok gerçekçi görünmemektedir.

Buna ek olarak daha önce belirtildiği gibi işçi ve bağımsız çalışan arasında oluşturulan 3. kategori örneklerine yabancı ülke hukuklarında karşılaşılmasına rağmen bu kavramın hukukumuz açısından, belli çalışma ilişkilerine ilişkin tartışmalarda ele alınmış olsa bile, tercih edilmeyecek bir yöntem olduğu yorumu yapılabilir. Hatta Alman hukukunda işçi benzeri olarak nitelendirilen ev hizmetleri çalışanları hukukumuzda işçi kategorisi içerisine dahil edilmiştir<sup>130</sup>. Dolayısıyla hukukumuzda öteden beri yer almamış ve hatta alabileceği başka bir örnekte dahi bu

<sup>128</sup> Beytar E. (2023) s.260. Aykaç H.B. (2020) s.86

<sup>129</sup> Aykaç H.B. (2020) s.86

<sup>130</sup> Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021) s.787

kavram oluşturulmak yerine işçi kategorisinin genişletildiği görüldüğünde, dijital platform çalışanları için yasal bir düzenleme ile işçi ve bağımsız çalışan arasında üçüncü bir kategori oluşturarak bu kesimin yasal güvenceye alınması çözüm yolunun tercih edilmeyeceğini düşünmek mümkündür.

### **3.1.2.3. İstihdam Statüsünden Bağımsız Olarak Koruma Sağlanması**

Dijital platform çalışma ilişkisinin kendine has özellikleri gereği ilişkinin taraflarının hukuki niteliğinin net olarak belirlenemediği daha önce açıklanmıştı. Ayrıca, söz konusu ilişkiye ilk bakışta, iş gören kesimin sahip olduğu serbestlik veya platformun denetim ve talimat verme yetkisinin bulunmadığı gibi durumlar bu çalışma ilişkisinin iş ilişkisi olarak kabul edilmesini zorlaştırmakta ya da kabul edilmemesine yol açmaktadır. İş gören kesim açısından da, görünürde var olan serbestlik bu kesimin bağımsız çalışan olarak sınıflandırılması sonucunu doğurmaktadır. Birçok hukuk sisteminde olduğu gibi Türk Hukukunda da işçi ve bağımsız çalışan sınıflarının tabi oldukları hukuk kuralları farklıdır ve bağımsız çalışan sınıfı, işçi sınıfının sahip olduğu birçok hak ve koruyucu hükümden yararlanamamaktadır<sup>131</sup>. Örneğin dijital platform çalışma ilişkisinde de bağımsız çalışan olarak sınıflandırılan iş gören kesim, İş Hukukunun işçiler için düzenlediği feshe karşı koruma, ücret, dinlenme, tatil ve emeklilik gibi birçok haktan mahrum kalmakta ve sosyal güvenlik hukukundan doğan maliyetlere de kendi başlarına katlanmak zorunda kalmaktadırlar.

Ancak bu çalışma ilişkisinde iş gören kesimin “bağımsız çalışan” olarak kategorize edilmesi durumunda dahi tamamen hukuki koruma dışında oldukları düşünülemez. Platform ile çalışan arasında yapılan sözleşmenin genel işlem koşullarına, fikri haklara ilişkin hükümlere tabi olacağı ve iş hukukundaki hükümlerin uygun düştüğü ölçüde bu ilişkiye de uygulanacağı yönünde görüşler bulunmaktadır. Örneğin, bazı platformlarda görülen, müşterinin işi teslim aldıktan sonra beğenmemesi durumunda (hatta gerekçe dahi belirtmesine gerek olmadan) hem ödemeyi reddetmesi hem de işi geri teslim etmemesine ilişkin sözleşme hükmü genel işlem koşullarına göre geçersiz kabul edilebilecektir<sup>132</sup>.

---

<sup>131</sup> Boyacı N. B. (2020) s.43

<sup>132</sup> Yayvak Namlı İ. (2019) (crowdworking) s.139

Öğretideki bir görüşe göre ise önemli olan bu çalışma ilişkisinde yer alan tarafların hangi statü içerisinde dahil olduklarından çok bu kişilerin iş hukukunda öngörülen haklardan ve güvencelerden nasıl ve ne ölçüde yararlanacaklarıdır<sup>133</sup>. Dolayısıyla öğretilerde karşılaşılan görüşe göre, işçi kavramı bir kenara bırakılarak, çalışanın statüsü ne olursa olsun bazı haklar bakımından koruma sağlanması gerekmektedir<sup>134</sup>.

Ancak mevcut iş kanunları, bağımlı çalışma ilişkisini esas almakta ve bu tür iş ilişkilerine yönelik hak ve güvenceleri ele almakta, bu tür iş ilişkisi dışında kalan çalışma biçimlerine yönelik koruyucu düzenlemelere yer vermemektedir<sup>135</sup>. Buna karşın platform çalışma ilişkisinde yer alan çalışan tarafın da işçi sınıfı gibi koruyucu bir şemsiyeye ihtiyacı olduğu da açıktır. Bu nedenle, hem platformları zorlayarak piyasadan çekilmelerine neden olmayacak hem de çalışanlara hak ettikleri korumayı sağlayacak düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Dolayısıyla öğretilerdeki görüşe göre, iş hukukunda düzenlenmiş olan birtakım hak ve güvencelerin işçi statüsü aranmaksızın bir başkası hesabına iş gören tüm çalışanlar için uygulanması gerekmektedir<sup>136</sup>.

Uluslararası çalışma örgütü de “insana yakışır iş” standartlarının sağlanmasında çalışanların statüsünün bağımlı ya da bağımsız olmasının önemi olmadığını belirtmektedir<sup>137</sup>. Uluslararası Çalışma Örgütü Uzmanlar Komitesinin 2020 yayınladığı bir raporda da, işle ilgili temel ilke ve haklara ilişkin ILO prensiplerinin, çalışanların istihdam statüsüne bakılmadan dijital platform çalışanlarına uygulanacağı belirtilmiştir<sup>138</sup>.

Özetle, dijital platform çalışanlarının hukuku koruma kapsamına alınması konusunda ele alınan çözüm önerilerinden biri, platform çalışanlarının hukuki statülerine bakılmaksızın tüm platform çalışanlarına yönelik olarak bir takım hakların tanınmasıdır. Bunun nedeni de dijital platform çalışanlarının işçiler gibi koruma ihtiyacı içinde olmaları, geçmişte kanun koyucunun iş ilişkilerine müdahalesini gerektiren; çalışanların korunması, gelir ve refah dağılımındaki düzensizlik, taraflar

<sup>133</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.190

<sup>134</sup> Aykaç H.B. (2020) s.90

<sup>135</sup> Çiğdem S. (2019) s.193

<sup>136</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.192

<sup>137</sup> Çiğdem S. (2019) s.203

<sup>138</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.192. ILO Committee of Experts (2020) s.142

arasındaki güç farkından doğan adaletsizlik gibi sebeplerin günümüzde platform çalışanları için de geçerli olduğu düşüncesidir<sup>139</sup>. Çalışmada daha sonra ele alınacak olan, bilgi edinme hakkının tanınması, profillerin taşınması ve çalışma sürelerine yönelik çözüm önerileri gibi çalışma koşullarına yönelik çözüm önerileri de aslında hukuki statüden bağımsız olarak ele alınan çözüm önerilerine örnektir.

#### **3.1.2.4. Öğretide Öne Çıkarılan Diğer İstihdam Modelleri**

Daha önce belirtildiği gibi toplumsal ve ekonomik hayatta ve iş hukukundaki yaşanan gelişimler yeni ve atipik çalışma biçimlerini ortaya çıkarmaktadır. Öğretide, ortaya çıkan bu yeni istihdam modellerinden bazılarının dijital çalışma ilişkisi için oluşturulacak yasal düzenlemeler açısından dikkate alınabilecek olduğu görüşü bulunmaktadır. Özellikle pay sahibi işçi statüsü ile kupon esaslı çalışma biçiminin bu konuda dikkate alınabileceği savunulmaktadır. Bunun başlıca nedeni, ele alınan çalışma biçimlerinde ya iş görenin özelliği gereği iş hukuku mevzuatının belirli hükümlerinin uygulanabileceği öngörülmüşken belirli hükümlerinin uygulanmayacağı öngörülmüş olması ya da zaten kayıt dışı çalışan ve bu nedenle iş hukukunun koruyucu şemsiyesinin dışında kalan işçi grubunun belli bir ölçüde kayıt altına alınması ve yasal düzenlemelerden faydalanmalarının hedeflenmesidir<sup>140</sup>.

##### **3.1.2.4.1. Pay Sahibi İşçi Statüsü;**

İş hayatının gelişimi sürecinde ortaya çıkan ve işçinin verimliliğini artırmaya yönelik olan esnek çalışma türleri arasında ele alınabilecek istihdam biçimlerinden biri de işçinin çalıştığı işyerindeki pay sahipliği, pay sahibi işçi statüsü oluşturmaktadır<sup>141</sup>.

Pay sahibi işçi statüsünde, klasik anlamdaki işçi ve işveren kavramları bulunmakla birlikte çalışan kişi şirkette pay sahibidir. Bu nedenle bu iş ilişkisi düzenlenirken iş hukukunun bir takım koruyucu hükümlerinin pay sahibi işçi açısından uygulanmaması öngörülmüştür. Bir başka ifadeyle kısaca, bu çalışma ilişkisi çalışanların çalıştıkları şirkete ortak olmalarıyla ilişkilidir.

<sup>139</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.191

<sup>140</sup> Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021) s.775

<sup>141</sup> Şahin B. (2020) *İşçinin Pay Sahipliğinin Esneklik Açısından Değerlendirilmesi: İngiltere Örneği*, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 5(1), s.2864

Örnek olarak İngiltere Hukukundaki pay sahibi işçi statüsü gösterilebilir. İngiltere’de yapılan düzenleme ile birlikte pay sahibi işçi statüsü taşıyan çalışanlar, iş hukukunun sağladığı bir takım haklardan faydalanabiliyorken bazı önemli hükümlerin dışında bırakılmıştır. Örneğin yapılan düzenleme sonrası pay sahibi işçi statüsüne geçmeyi kabul eden ya da ilk kez pay sahibi işçi statüsünde işe başlayacak olan işçiler, işverenlerinden alacakları en az 2.000 pound değerinde hisse senedine karşılık, haksız feshe karşı olan koruyucu hükümler ve işletme gerekçelerine dayalı fesihle koruma dışında bırakılmıştır. Bu statüdeki işçiler, söz konusu durumlarda işçilere tanınan tazminat hakkından vazgeçmiş sayılmaktadır ve eğitim izni talebi, esnek çalışmanın uygulanması gibi işçi lehine birtakım haklardan da yararlanamamaktadır<sup>142</sup>.

Elbette pay sahibi işçi statüsü ile dijital platform çalışmasında yer alan iş gören kesim doğrudan aynı özellikleri taşımamakta ve nitelikleri itibariyle birbirlerinden ayrılmaktadırlar. Ancak dijital çalışma ilişkisinde yer alan kesimler için getirilecek yasal düzenlemede, pay sahibi işçi statüsüne ilişkin düzenlemeler örnek olarak alınarak, iş hukuku mevzuatının koruyucu hükümlerinde ayrıma gidilerek, iş hukukunun bazı menfaatlerinin kapsam içine alınırken bir takım menfaatlerin kapsam dışında bırakılması düşünülebilir<sup>143</sup>.

Ancak daha önce de çok sık bahsedildiği üzere dijital platform çalışmaları bütün özellikleri aynı ya da büyük ölçüde birbirine benzeyen tek bir çalışma ilişkisinden oluşmamakta, her bir platform ve hatta platform içerisinde iş gören kişiye bağlı olarak kendine has özellikler taşımaktadır. Bu nedenle dijital platformlar üzerinden iş gören kesim için bu şekilde genel bir değerlendirme yapılması ve iş hukukunun koruyucu hükümlerinin bir kısmının kapsam dışında bırakılması istenilen sonuca ulaşımı sağlamayacaktır. Daha kapsamlı ve detaylı bir ayırım yolunun bulunması ve hangi dijital platform çalışanı için hangi hakların kapsam içinde olup hangi hakların kapsam dışında bırakılacağı üzerine çalışma yapılmalıdır. Ayrıca bu tarz bir düzenlemenin, çalışmanın önceki bölümlerinde ele alınan tartışma ve sorunları da ortadan kaldıracak nitelikte bir çözüm yolu olup olmadığı da tartışmaya açık bir konudur.

<sup>142</sup> Şahin B. (2020) s:2864 . Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021) s.776

<sup>143</sup> Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021) s.777

### 3.1.2.4.2. *Kupon Esaslı Çalışma;*

Kupon esaslı çalışma iş hukukunda yaşanan esnekleşmenin bir sonucu olarak özellikle kayıt dışı çalışmanın fazla olduğu alanlar için getirilmiş olan bir a tipik çalışma türüdür. Bu çalışma biçiminde işveren tarım işleri, ev hizmetleri gibi belirli işlerin karşılığını ücret yerine resmi makam ya da kuruluşlardan aldığı kuponlar ile ödemektedir<sup>144</sup>.

Kupon esaslı çalışma Türk iş hukukunda düzenlenmemektedir. Ancak Belçika, İtalya ve Fransa gibi birçok Avrupa ülkesinde uygulama alanı bulmaktadır.

Belçika'daki örnekte; çalışan, kullanıcı/müşteri ve işveren olarak üç taraf bulunmaktadır. Kullanıcı, yetkilendirilmiş yerlerden yıllık sınırlara tabi olarak kupon satın alır ve hizmetini gördürmek üzere kuponları ile birlikte kaç saatlik iş yaptıracağını belirten formla kupon organizasyonuna başvurur. Kuponla çalışacak olan işçi de organizasyon tarafından bulunarak müşteriye gönderilir. Daha sonra görülen iş karşılığında kullanıcı elindeki kuponları imzalayarak işçiye verir ve işçi bu kuponları kendi firmasına götürerek ücret karşılığını almaktadır<sup>145</sup>. Sisteme dahil olan bir şirketle işçi arasında iş sözleşmesi imzalanmaktadır ancak işçi iş görme edimini şirketin işyerinde değil kullanıcı olarak adlandırılan üçüncü bir tarafın yanında yerine getirmektedir. Görüldüğü üzere kullanıcı ile kupon karşılığı çalışacak işçiyi bir araya getiren kurum tarafları birbiri ile eşleştirme görevi üstlenmektedir<sup>146</sup>. Kupon esaslı çalışma ilişkisi kurabilecek olan kurumlar da Devlet tarafından yetkilendirilmiş olmak zorundadır. Bu anlamda Belçika'da karşılaştığımız örnekteki kurumlar Hukukumuzdaki geçici iş ilişkisi kurmak üzere yetkilendirilmiş özel istihdam bürolarına benzetilmektedir<sup>147</sup>.

İtalya'daki örnekte ise aracı bir kurum bulunmamaktadır. İşverenler kupon defterlerini banka, postane, büfe veya online olarak yetkilendirilmiş yerlerden alabilmektedirler. Özellikle mevsimlik tarım işleri gibi işlerde işçilerin iş gücünden

---

<sup>144</sup> Doğan S. (2021) *Yeni Bir İstihdam Modeli Olarak Kupon Esaslı Çalışma*, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Munir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s.239

<sup>145</sup> Doğan S. (2021) s.251

<sup>146</sup> Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021) s.777

<sup>147</sup> Doğan S. (2021) s.251

yararlanan kişiler, işçilere kuponla ödeme yapmaktadır. Söz konusu kupon işçi tarafından paraya çevrilirken hem vergiler tahsil edilmekte, hem de işçi adına sosyal güvenlik primleri yatırılmaktadır<sup>148</sup>. Böylece kaçak işçilerin fazla çalıştırıldığı alanlardaki ortaya çıkan kayıpların hem devlet hem işçi açısından önüne geçilmeye çalışılmaktadır.

İtalya örneğindeki gibi bir kupon esaslı çalışma ilişkisinin dijital platform çalışma ilişkisi için de uygulanabileceğine yönelik görüşler bulunmaktadır<sup>149</sup>. Bu görüşe göre platformlarda iş gören kesime dijital kuponlarla ödeme yapılarak özellikle ücret konusunda ortaya çıkan sorunların önüne geçilebileceği savunulmaktadır. Gerçekten de kupon esaslı çalışmanın temel amacının, kayıt dışı çalışmayı önlemek ve böylece hem işçi hem devlet yönünden oluşan zararların giderilmesi olduğu düşünüldüğünde bu çalışma ilişkisinin kayıt dışı çalışmayı gün geçtikçe artıran dijital platform çalışma ilişkisi için de uygulanmasının gündeme gelmesi şaşırtıcı değildir. Ancak bu tarz bir çözüm için detaylı şekilde düzenleme getirilmesi gerektiği de açıktır.

Öğretide bu durumun kolay olmadığına yönelik görüşler de bulunmaktadır. Görüşe göre, çalışma karşılığı verilecek kuponların nereden alınacağı ve daha sonra işçi tarafından nasıl nakde çevrileceği, sosyal güvenlik primlerinin tahsilinin nasıl yapılacağı ve çalışma ilişkisinin tercih edilmesi için ne tür devlet desteklerinin verileceği gibi konularda detaylı bir düzenleme getirilmesi ve yeni kurumlar oluşturmak ya da mevcut kurumlara yeni görevlerin verilmesi gerekmektedir<sup>150</sup>.

### **3.1.2.5. Değerlendirme**

Platform çalışanlarının hukuki niteliklerinin belirlenmesine yönelik çözüm önerilerinde dikkat edilmesi gereken konu, dijital platform çalışma ilişkisinde yer alan iş gören kesimin hangi haklardan hangi ölçüde yararlanacaklarının belirlenmesi gerektiğidir. Platform çalışanları açısından, doğrudan işçi olarak kabul edilmeleri dışında yukarıda sayılan çözüm yollarından herhangi birinin veya başka bir çözüm

---

<sup>148</sup> Doğan S. (2021) s.253

<sup>149</sup> Jhonston H., Land-Kazlauskas C. (2019), *Organizing On-Demand: Representation, Voice and Collective Bargaining in the Gig Economy*, International Labour Office, Geneva, s.8. Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H., Bosna B. (2021) s.778

<sup>150</sup> Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021) s.782



yolunun tercih edilmesi durumunda, söz konusu kesim iş hukukunda öngörülen haklardan yeterince yararlandırılmaz ve koruma altına alınmazsa, bu durum yine bu kesim çalışanın muvazaalı bir şekilde işçi benzeri ya da farklı statüdeki çalışan kesiminden biri olarak gösterilmeye çalışmasına neden olacaktır. Tam tersi şekilde haklardan ve koruyuculuktan gereğinden fazla yararlandırılacak olursa, özellikle artan maliyetlerden dolayı çok az kişinin söz konusu kategoriye dahil edilmesi ve işverenlerin iş gören kesimi kapsam dışında bırakmaya çalışmasına yol açabilir. Başka bir ifadeyle, yapılan düzenleme ile tanınan haklar ve taraflara yüklenen yükümlülükler dengeli şekilde ayarlanmalıdır.

Karşılaşılan çözüm önerlerinden en uygulanabilir olarak gözükeni ise dijital platform çalışanlarına yönelik olarak karine getirilerek platform çalışanlarının işçi olarak kabul edilmesidir. Zira sınırları ve özellikleri çok net olarak belirlenemeyen dijital platform çalışma ilişkisi açısından açık ve net düzenleme getirme ve ara kategori oluşturmayı güçleştirmektedir. Bu nedenle, net şekilde oluşturulamayan ara kategori, platform çalışanlarının hukuki nitelikleri konusundaki tartışmayı ortadan kaldırmayacağı gibi tartışmaya ayrı bir boyut getirecektir. Hukuki statüden bağımsız olarak koruma sağlanması fikri de belli hakların tanınması ve kısıtlı da olsa bir güvencelerin sağlanması açısından önemlidir. Ancak geniş kapsamda, yeterince koruyuculuk sağlayacağı konusunda soru işaretleri bulunmaktadır. Bu nedenle geniş bir karine getirilerek tüm platform çalışanlarının veya belli kriterleri taşıyan platform çalışanlarının işçi olarak kabul edilmesi çözümünün sorunların ortadan kaldırılması noktasında benimsenebilecek en olası çözüm yolu olduğu söylenebilir. Bu iki yoldan da daha adaletli ve hakkaniyetli gözükeni de belirli kriterlerin varlığı halinde platform çalışanın karine olarak işçi olarak kabul edilmesidir. Zira diğer seçenek, şu an iş gören kesimin üstünde bulunan ispat yükünü olduğu gibi diğer tarafa (platformlara) ya da bağımsız çalışan olarak kalmak isteyen iş gören kesime yüklemek anlamına gelmektedir. Buna karşın belirli kriterlerin kabul edilmesi ve onların varlığı halinde iş gören kesimin işçi olarak değerlendirilmesi ve bu durumda ispat yükünün yer değiştirmesi fikrinin daha hakkaniyetli ve dengeli olduğu yorumu yapılabilir.

### 3.1.3. Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri

#### 3.1.3.1. Ücrete İlişkin

Dijital platform çalışma ilişkisinde karşılaşılan temel sorunlardan birinin, bu çalışma ilişkisinde yer alan çalışan kesimin çoğunlukla bağımsız çalışan olarak sınıflandırılması sonucu gelir güvencesine sahip olmaması ve sistem genellikle rekabete dayalı olduğu için iş karşılığı alınan ücretlerin dibe doğru yarış içerisinde olması olduğu çalışmanı daha önceki bölümlerinde ele alınmıştı. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yapmış olduğu çalışma sonucunda da platform çalışanlarının önemli bölümünün gelirinin yerel asgari ücretten düşük olduğu görülmüştür<sup>151</sup>. Bu duruma karşılık öne sürülen platform işlerinin kişilerin asıl işlerinin yanında ek gelir sağladığı yönündeki argüman ise dijital platform çalışma ilişkisinde bulunan tüm çalışan kesimi için geçerli olmadığı açıktır. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2021 yılında yayınladığı raporda da bu durum; konum tabanlı platformlarda çalışanlarının büyük çoğunluğunun, internet tabanlı çevrimiçi platformda çalışanların ise üçte birinin ana gelir kaynağının platform üzerinden alınan görevlerden sağlandığı yönünde tespit edilmiştir<sup>152</sup>. Yıllar geçtikçe hızla büyüyen bir ekonomi olması ve teknolojiye ilginin artması gibi çeşitli sebeplerle bu alanda faaliyet gösteren platform ve çalışan kümesinin genişlemesi düşünüldüğünde bu oranların arttığının ve artmaya devam edeceğinin düşünülmesi de mümkündür.

Bu soruna yönelik olarak öğretilen ileri sürülen önerilerden biri, dijital platform çalışma ilişkisine yönelik olarak da çalışan kişinin hukuki statüsünün önemi olmaksızın asgari ücrete ilişkin kuralların uygulanması yönündedir. Buna göre, platform çalışanları da dahil olmak üzere bağımsız çalışan kişilerin işçilerden daha zayıf ve korumaya muhtaç duruma geldikleri ve artık bağımsız çalışmanın bir tercihten çok iş sözleşmesiyle çalışabilecekleri düzenli bir iş bulamayan engelli, göçmen, genç kişiler gibi dezavantajlı gruplar tarafından tercih edildiği savunulmaktadır. Dolayısıyla hayatını kazanmak için bir kişiye bağımlı olarak çalışan kişilere sağlanan korumanın aynı amaçla kendi iş organizasyonuna yatırım

<sup>151</sup> Erdut T. (2021) s.51. Berg J., Furrer M., Harmon E., Rani U., Silberman M.S. (2018) *Digital Labour Platforms and the Future of Work, Towards Decent Work in the Online World*, International Labour Office, Geneve, s.50

<sup>152</sup> ILO (2021) s.5

yapanları da kapsamına alması gerektiği söylenmektedir. Ayrıca dijital platform çalışanlarına ilişkin asgari ücret kurallarının tanınması ile hem elde edilen kazancın platform ve çalışan arasında daha hakkaniyetli paylaşılmasına hem de dijital platform şirketleri ile geleneksel şirketler arasındaki rekabetin de daha adil olmasına yol açacağı ileri sürülmektedir. Buna karşılık, dijital platform çalışma ilişkisinde yer alan çalışan kesimin aynı anda birden fazla platformda çevrimiçi olup iş görebiliyor olması ve dijital platform çalışma ilişkisinde çalışma saatlerinin ölçülemez olması nedeniyle asgari ücret ve fazla çalışma ücretine ilişkin kuralların bu çalışan kesimine uygulanmasının mümkün olmadığına yönelik görüşler de bulunmaktadır<sup>153</sup>. Bunun dışında bağımsız çalışanlar olarak nitelendirilen kesime ilişkin bu tarz bir ücret düzenlemesinin yapılması ya da tarafların bu doğrultuda anlaşması rekabet hukuku kurallarına ilişkin bir takım sorunlara da neden olabilecektir.

Bununla birlikte dijital platform çalışma ilişkisinde yer alan bağımsız kesime ilişkin olarak asgari kazanç yönünde düzenleme yapılması sosyal güvenlik hukukunda ortaya çıkan gelir düşüklüğü nedeniyle sosyal güvenlik sisteminin yükümlülüklerine katlanamayan kesimin sisteme dahil olamama sorununa da çözüm olabilecektir. Böylece ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinin uğradığı gelir kayıplarının da önüne geçilebilir.

Öğretide karşılaşılan bu önerilere benzer bir çözüm girişimi İtalya'daki 101/2019 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'de görülmektedir. Söz konusu kararname daha sonra 128/2019 sayılı kanun ile yasalaşmıştır<sup>154</sup>. Bu düzenleme ile birlikte, dijital platform üzerinden teslimat yapan ve bağımsız çalışan statüsünde bulunan kuryelerin ücreti, platformun modeli ve çalışma koşulları dikkate alınarak toplu pazarlık yoluyla belirlenebilecektir. Ücretin belirlenmesi hususunda karşılaştırılabilir sektörlerdeki toplu pazarlık yoluyla veya devlet tarafından belirlenmiş asgari ücretlerin de dikkate alınacağı belirtilmiştir. Bunlar dışında düzenlemede, platform çalışanı kuryeler için hastalık ve doğum gibi çeşitli risklere yönelik olarak da sosyal güvenliklerinin sağlanması konusuna da yer verilmiştir<sup>155</sup>.

---

<sup>153</sup> Harris S. ve Krauger A. (2015), s:13. Tolu Yılmaz H. (2023) s.216

<sup>154</sup> Aloisi A. (2022) *Platform Work in Europe: Lessons Learned, Legal Developments and Challenges Ahead*, European Labour Law Journal, c.13 s.1, s.8

<sup>155</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.218

### 3.1.3.2. Çalışma Sürelerinin Tespitine Yönelik

Dijital platform çalışma ilişkisinin neden olduğu sorunlar kısmında ele alınan sorunlardan birinin, platform çalışanlarının hem fiilen çalıştıkları sürenin belirsiz ve tespitinin güç olması hem de fiilen çalışmadıkları ancak platformdan iş bekledikleri sürelerin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağına veya ne kadarının sayılacağına ilişkin olduğu ele alınmıştır.

İlk olarak çalışma sürelerinin tespitine ilişkin Avrupa Birliği Adalet Divanı tarafından verilen kararlarda, işverenlerin her bir işçi için günlük çalışma sürelerinin ölçülmesini sağlayan bir sistem kurmasının zorunlu olduğunu belirtilmiştir<sup>156</sup>. ABAD verdiği kararlarda, çalışma sürelerinin tespiti konusunun işçi sağlığı ve güvenliği ile doğrudan ilgili olduğunun da altını çizmiştir. Bu nedenle, çalışma sürelerinin tespiti konusunda oluşturulacak sistemin işverene maliyetinin çok fazla olması gibi sebepler yükümlülüğün yerine getirilmemesi için gerekçe olmayacaktır. Ancak, çalışma sürelerinin tespiti somut olaydaki faaliyetin özellikleri gereği belirlenemiyorsa söz konusu yükümlülük kaldırılabilir ve çalışma sürelerinin kayıt altına alınması işçi tarafından yerine getirilebilecektir<sup>157</sup>.

Çalışma sürelerinin tespitine ilişkin konuda hukukumuzda yer alan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği<sup>158</sup>, ne bakıldığı zaman da bu yükümlülüğün madde 9 ile işveren tarafa verildiği görülmektedir. Yönetmeliğin çalışma süresinin belgelenmesi başlıklı 9. Maddesine göre, “ İşveren, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorundadır”. Dolayısıyla dijital platformların işveren olarak değerlendirildiği durumlarda çalışma sürelerine ilişkin tespiti yapmakla yükümlü olacakları açıktır. Ancak işin doğrudan uygulama üzerinden görülmediği ve bu nedenle çalışma süresinin tespitinin dijital platform tarafından tespitinin mümkün olmadığı durumlarda ABAD kararında da belirtildiği gibi bu yükümlülüğün işçi tarafa aktarılması ve çalışma süresinin kayıt altına alınmasının işçi tarafından yapılması yoluna başvurulabilir.

<sup>156</sup> <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2019-05/cp190061en.pdf>

<sup>157</sup> Dulay Yangın D. (2020) s.1229. Tolu Yılmaz H. (2023) s.436

<sup>158</sup> İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, T.C. Resmî Gazete, Sayı.25425, 06 Nisan 2004 [Çevrimiçi] Erişim Adresi: [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr) (e.t:12.10.2022)

Ancak dijital platformların, çalışanlarının ne kadar süre fiili çalışma yaptıkları veya uygulamada çevrimiçi olduklarını tespit edebilecek altyapıya sahip oldukları durumlarda bu süreleri kayıt altına almakla yükümlü oldukları söylenebilir. Bu yükümlülüğün yerine getirilmediği durumlar için, öğretideki görüşe göre, hakimin somut olayın bütün durum ve koşullarını göz önünde tutarak işçinin çalıştığı süreyi belli bir sürenin altında olmamak koşuluyla serbestçe belirleyebileceği bir düzenleme getirilebilir. Böyle bir düzenleme ile platformların kayıt yükümlülüğünü yerine getirmesi sağlanacaktır. Buna benzer düzenleme olarak da İş Kanunu madde 14/2 gösterilmiştir. Çağrı üzerine çalışmaya ilişkin bu maddeye göre, tarafların hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını belirlemedikleri durumlarda haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılmaktadır. Bu hükümdeki tarafların işçinin çalışma süresinin belirlenmesi durumu dijital platform çalışma ilişkisi için çoğu zaman mümkün olmamaktadır. Bu nedenle bu maddedeki çalışma süresinin belirlenmesi kriteri yerine çalışma süresinin platform tarafında kayıt altına alınmaması kriterine yönelik bir düzenleme yapılabilir<sup>159</sup>.

İkinci olarak, dijital platform işçilerinin fiilen çalışmadıkları ancak platformdan gelecek işi bekledikleri sürelerin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağı veya ne kadarının sayılacağı konusu da dikkat edilmesi gereken noktalardan biridir.

Bu konuda, doğrudan dijital platform çalışanı ile ilgili olmasa bile, ABAD'ın verdiği karara göre, dikkat edilmesi gereken unsur işçinin bekleme sürelerinde başka bir faaliyette bulunma imkanının yer ve zaman bakımından tamamen veya büyük ölçüde kısıtlanmasıdır. Böyle bir kısıtlamanın olması durumunda işçinin beklemede geçirdiği süre çalışma süresinden sayılacaktır<sup>160</sup>. Bu değerlendirmenin dijital platform çalışanları açısından da yapılabileceği açıktır. Buna göre, dijital platformdan çağrı beklenen sürelerde işçinin başka bir faaliyette bulunma imkanının; gelen işi kabul etme zorunluluğunun bulunması, gelen işi belirli bir süre içinde hemen yerine getirmesinin gerekmesi ya da algoritmik başka yollarla önemli ölçüde kısıtlanması durumunda işçilerin bekledikleri sürenin çalışma süresinden sayılması

<sup>159</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) ss.437-438

<sup>160</sup> CJEU Ville de Nivelles v. Rudy Matzak Case C-518 s:11 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62015CJ0518> . Tolu Yılmaz H. (2023) s.441

gerektiği savunulabilir.

İş Kanunu madde 66/1'e göre de, 'İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler'' çalışma süresinden sayılmaktadır. Öğretide uzaktan çalışma ilişkisinde yer alan işçinin de bu madde kapsamında olduğu ve evinde veya başka bir yere her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği sürelerin günlük çalışma süresinden sayılacağı söylenmektedir<sup>161</sup>. Dolayısıyla dijital platform çalışanlarının da bu kapsama alınabileceği savunulabilir.

Ancak bu noktada konuyu daha karmaşık hale getirebilen durumlar bulunmaktadır. Dijital platform işçileri, platformdan gelecek işi bekledikleri sürede birden fazla platformda aynı anda çevrimiçi olarak iş bekleyebilmektedirler. Bu durumlarda bekleme süresinde geçen sürelerden hangi dijital platformun sorumlu tutulacağı sorunu ortaya çıkmaktadır. Bu soruna yönelik olarak öğretide karşılaşılan öneriler ise, bekleme süresi sonunda gelen çağrı hangi platforma ait ise bekleme süresinden o platformun sorumlu olacağı veya çalışan gün içinde en çok hangi platformdan iş almışsa o platformun sorumlu olacağı veya platformlarının müteselsil olarak sorumlu tutulabileceği yönündedir<sup>162</sup>. Harris ve Krauger'e göre bu soruna verilebilecek en iyi cevap ise bir cevabın olmadığı yönündedir<sup>163</sup>.

Dijital platform çalışanlarının birden fazla platformda çevrimiçi olarak iş bekledikleri sürelerin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağı, sayılacaksa hangi platformun sorumlu tutulacağı konusu Uber platformuna ilişkin İngiltere'de verilen bir kararda da ele alınmıştır. Mahkeme net bir sonuca ulaşmasa bile kararda, dijital platformun bölgedeki pazar payının çalışanların pratikte başka bir platformu kullanmalarına imkan vermeyecek kadar yüksek olması durumunda, platformun çalışanların bu platformda çevrimiçi oldukları süreden sorumlu tutulması gerektiği belirtilmiştir<sup>164</sup>.

<sup>161</sup> Çelik N., Caniklioğlu N. ve Canbolat T. (2017) *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 30. Bası, Beta, Ankara, s.201

<sup>162</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.439

<sup>163</sup> Harris S., Krauger A. (2015) s.9

<sup>164</sup> Kutlu M. (2021) *Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü: Uber-Aslam ve Diğerleri Kararına İlişkin Bir Değerlendirme*, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 25(2), s.302. Tolu Yılmaz H. (2023) s.438

Görüldüğü üzere bu konuda farklı görüşler olduğu gibi İngiltere’de verilen mahkeme kararında da farklı bir kriter üzerinden sonuca ulaşılmıştır. Ancak karşılaşılan somut olaylardaki dijital platformların rakip şirketler olduğu düşünüldüğünde müteselsil olarak sorumlu tutmak çok mümkün gözükmemektedir. Diğer öneriler veya İngiltere’de uygulanan kriter daha hakkaniyetli bulunarak savunulabilir. Ancak ABAD’ın belirttiği ve yukarıda sayılan belirli koşulların aranması gerektiği de unutulmamalıdır.

### **3.1.3.3. Dijital Platform Çalışanlarının Profillerini Taşımaları**

Dijital platform çalışanlarının karşılaştıkları sorunlar ele alınırken değinilen noktalardan biri de, çalışanların yerine getirdikleri iş sonrası aldıkları derecelendirme puanları ve değerlendirmeler ile kontrol ve denetim altında tutuldukları ve bunların sonucu olarak da aldıkları iş miktarı ve ücretlerin belirlendiği ve bağımsız gibi gözükseler bile platforma bağımlı hale geldikleriydi. Çalışanların yaptıkları iş sonrası gelen değerlendirme ve puanlar ile çalışanların profili olarak isimlendirebileceğimiz bu sayfaları çalışanların görünürde birden fazla platformda çalışabiliyor gibi gözükseler bile iş alma ve ücret miktarında önemli noktada bulunduğu için çalışanların tek bir platformdaki işlere ağırlık ve önem vermesine yol açmaktadır.

Böylece çalışan, gelen puan ve değerlendirmelerin olumlu olması durumunda prim ve ücret konusunda daha iyi şartlar sunan platformdaki profiline ağırlık vermekte ve onu geliştirmeye çalışmaktadır. Ancak bu noktada bu profillerin taşınamıyor olması çalışanlar için sorun ve bağımlılık oluşturmaktadır<sup>165</sup>. Çünkü çalışanın yüksek puanlı profilinin bulunduğu platformdan iş gelmemeye başlaması veya çeşitli nedenlerle platform dışına çıkarılması sonrası başka dijital platforma kaydolduğunda eski profili ve orada kazandığı puan ve değerlendirmeler eski platformda kalmakta belki de yıllarca inşa ettiği profilinin bir önemi kalmamaktadır.

Bu nedenle öğretilerde karşılaşılan dijital platform çalışanlarının korunmasına yönelik önerilerden biri de bu çalışanların profillerini taşımalarına imkan sağlanması

---

<sup>165</sup> Aloisi A. ve Potocka-Sionek N. (2022) *D-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, s.34

gerektiğidir. Böylece dijital platform çalışanları hiçbir çekinceleri olmadan dijital platform değişikli yapabilecektir<sup>166</sup>. Buna karşı ileri sürülen çekincelerden biri ise profillerin taşınabiliyor olmasının profillere olan güveni azaltacağı yönündedir. Bu çekinceye gerekçe olarak iki farklı alanda faaliyet gösteren platformlar arasında profil transferi yapılması durumunda bunun kullanıcılar için yanıltıcı olacağı öne sürülmektedir. Örneğin UBER platformunda sürücü puanı yüksek olan çalışanın profilinin, TaskRabbit üzerinden tesisatçılık hizmeti sunarken gözükmesinin bir önemi olmadığı gibi kullanıcılar için de yanıltıcı olacaktır<sup>167</sup>. Bu çekince yerinde olmakla birlikte yapılacak düzenlemeyle halledilemeyecek düzeyde bir sorun değildir. Örneğin sadece benzer faaliyet gösteren platformlar arasında profil taşıma imkanının sağlanması ya da oluşturulan profilin hangi hizmet alanında yüksek puanlı olduğunun belirtilmesi gibi yollarla bu çekinceler ortadan kaldırılabilir.

Avrupa Komisyonu tarafından 2021 yılında yayınlanan raporunda da veri taşınabilirliği hakkının etkin kullanımının artırılması ve derecelendirme verilerinin taşınabilirliğinin sağlanması konusunun çıkarılacak direktifte ele alınacağı ve düzenleneceği belirtilmiştir. Ancak daha sonra çıkartılan Direktif tasarısında bu hususlara yer verilmemiştir<sup>168</sup>. Direktif taslağında yer almaması eleştirilebilir bir durum olsa bile söz konusu sorunun göz önünde olduğu ve bu yönde bir çalışma niyetinin bulunduğu ortadadır.

#### ***3.1.3.4. Çalışma Koşullarına İlişkin Bilgi Edinme Hakkı Verilmesi***

Dijital platform çalışma ilişkisinde çalışanlar çoğunlukla platformlar tarafından önceden hazırlanan ve çalışma koşullarına ilişkin olarak yeterince bilginin verilmediği üyelik şart ve koşullarını kabul ederek platforma üye olmaktadır<sup>169</sup>. Ancak platform çalışanlarının dijital platform çalışmalarında kullanılan algoritmalar hakkında bilgilendirilmesi, algoritmanın gelecekteki iş ve kazançlar üzerindeki etkileri düşünüldüğünde önem taşımaktadır. Bu nedenle öğretilerde karşılaşılan önerilerden biri de dijital platform çalışanlarına çalışma koşulları ve platform

---

<sup>166</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.214

<sup>167</sup> Spitko E. G. (2019), *Reputation Systems Bias in the Platform Workplace*, Brigham Young University Law Review, c.2019, s.5, s.1283

<sup>168</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.214

<sup>169</sup> Boyacı N. B. (2020) s.74



tarafından kullanılan algoritmalar ile ilgili bilgi edinme hakkının tanınmasıdır<sup>170</sup>.

Bu doğrultuda değinilmesi gereken düzenlemelerden biri de platform çalışanlarını da kapsamına alan AB 2019/1152 Şeffaf Ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları Hakkında Direktiftir. Direktifin bilgi verme yükümlülüğü başlıklı 4. Maddesinde üye devletlerin, işverenlerin iş ilişkisinin temel hususları hakkında işçilerini bilgilendirmelerini sağlamakla yükümlü oldukları düzenlenmiştir<sup>171</sup>. Platform çalışanları da Direktif kapsamında olduklarına göre, işçi statüsünde bulunan platform çalışanlarının da işverenleri tarafından bilgilendirilmesinin sağlanması gerekmektedir.

Benzer bir yükümlülük de Platform Çalışanlarının Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Hakkında Direktif Tasarısında düzenlenmiştir. Tasarının 6. Maddesinde, 2019/1152 Direktifindeki yükümlülük ve haklarını etkilememekle birlikte dijital çalışma platformlarının platform çalışanlarını bilgilendirme yükümlülükleri düzenlenmiştir. Direktifin 6. Maddesine göre, dijital platformlar çalışanlarını iki konuda bilgilendirmekle yükümlüdür. Bunlar; platform çalışanlarının iş performansını elektronik yollarla izlemek, denetlemek veya değerlendirmek için kullanılan otomatik izleme sistemleri ve platform çalışanlarının çalışma koşulları, işlere erişimlerini, kazançlarını, iş sağlığı ve güvenliğini, çalışma sürelerini, terfilerini ve hesaplarının kısıtlanması, askıya alınması veya feshedilmesi gibi sözleşmelerini önemli ölçüde etkileyen kararları almak için kullanılan otomatik karar alma sistemleri konusunda bilgilendirmektir. Tasarının 7. Maddesinde ise dijital platformların kullandığı bu izleme ve karar verme sistemlerinin çalışanların çalışma koşulları üzerindeki etkisinin de düzenli olarak izlenmesi ve değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Buna göre, dijital platformların kullandığı algoritmaların insan gözetimine tabi tutulması gerekmektedir<sup>172</sup>.

---

<sup>170</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.196

<sup>171</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152&qid=1682274172994> (e.t:22.04.2023)

<sup>172</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) ss.202-205

### 3.1.3.5. Sosyal Güvenliğe İlişkin

Dijital platform çalışmasının sosyal güvenlik alanında yol açtığı sorunlara yönelik olarak birtakım ülkelerdeki sosyal güvenlik düzenlemeleri, platformlar üzerinden iş gören kesimi kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Örneğin; Fransa'da dijital platformların, platformları üzerinden iş gören kesimin kaza sigortası giderlerini karşılaması zorunlu tutulmuş, Endonezya ve Malezya'da belirli platformlarda işte yaralanma ve ölüm durumlarında yardım sağlanması düzenlenmiş, İrlanda'da hastalık yardımları tüm çalışanları kapsayacak şekilde genişletilmiş ve Finlandiya ve Amerika Birleşik Devletlerinde işsizlik sigortası platform çalışanlarını da kapsayacak şekilde genişletilmiştir<sup>173</sup>.

Öğretide karşılaşılan bir görüşe göre de, dijital platform çalışanlarının hukuki statülerindeki belirsizlik sosyal güvenlik hukukunda da sorunlara yol açmaktadır. Bu sorunlar karşısında getirilmesi önerilen çözüm yollarından biri ise işçi ve serbest meslek çalışanı ayrımının ortadan kaldırılması ve sosyal güvenlik hukukunda tek tip bir istihdam biçiminin düzenlenmesidir<sup>174</sup>. Ancak özel hukukta bağımlı çalışan ile bağımsız çalışan ayrımı bulunduğu sürece Sosyal Güvenlik Hukuku'nda bu tarz tek tip istihdam biçiminin düzenlenmesinin doğru olmayacağına yönelik karşı görüşler de bulunmaktadır. Bu görüşe göre, Sosyal Güvenlik Mevzuatında yer alan, işçi sayılmayan bazı kişilerin 4/I(a) kapsamında sigortalı kabul edildikleri örnek düzenlemelerdeki gibi bir düzenlemenin dijital platform çalışanları için de getirilebileceği ve böylece dijital platform çalışma ilişkisindeki kayıt dışı çalışmanın ve sosyal güvence sorununun önüne geçilebileceği belirtilmektedir<sup>175</sup>.

---

<sup>173</sup> ILO (2021) s.8

<sup>174</sup> Sözer A.N. (2021) s.1054

<sup>175</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.524

## **3.2. Dijital Platform Çalışanlarının Ve Sendikaların Girişimleri**

### **3.2.1. Sendikaların Girişimleri**

İş hukukunda yeni bir çalışma ilişkisi olarak ortaya çıkan dijital platform çalışma ilişkisinde iş görenler, iş hukukundan doğan haklara ulaşmakta zorlandıkları gibi toplu iş hukukunun sağladığı hak ve imkanlara ulaşmak konusunda da belirli engellerle karşı karşıyadır. Dijital platformların yapısının tek tip olmaması, platform üzerinden iş görenlerin coğrafi bölge ya da dil gibi çeşitli yönlerden birbirinden ayrılıyor olması ya da kişilerin birden çok platformda iş görüyor olması örgütlenme ve toplu hareket etme gibi durumları oldukça zorlaştırmaktadır.

Ancak tüm zorluklara rağmen, karşılaşılan sorunlar karşısında gerek sendikaların girişimleri gerek platform çalışanlarının örgütlenmesi ile çözüm yolları arandığı görülmektedir. Zaten iş hukukunun ortaya çıkışı ve gelişimi aşaması boyunca önemli rol oynayan sendikaların iş hukukunun yine bir değişim sürecinden geçtiği dönemde yeniden aktif bir rol almaması düşünülemezdi. Sendikaların elinde bulundurdukları örgütlenme olanağı, toplu pazarlık ve grev hakkı gibi bir çok hak ve imkan iş hukukunun gelişimi sürecinde aktif rol oynamış ve çalışanların haklarına kavuşması yolunda aracı olmuşlardır. Dijital platform çalışma ilişkisi açısından bakıldığında zaman da, sendikaların bu tür çalışma ilişkisinde yer alan çalışanlar ile ilgilenmeye başladığı ve platform çalışanlarının örgütlenmesine, temsil edilmesine ve desteklenmesine yönelik girişimlerde buldukları görülmektedir<sup>176</sup>. Sendikaların attığı adımlar, platform ekonomisi içinde yer alan tarafların haklarına kavuşması için süreci hızlandırıcı ve önemli adımlardır.

Çalışmanın bu bölümünde yasal düzenlemelerin eksikliğinden dolayı uğranılan hak kayıplarına karşı hem dijital platform çalışanlarının toplu mücadelesi hem de sendikaların attığı adımlar ele alınacaktır.

OECD'nin 2018 yılında yapmış olduğu bir çalışmaya göre, platform ekonomisi içerisinde yer alan iş gören kesimin, aynı platform üzerinden iş görseler bile bireysel

---

<sup>176</sup> Arı Kovancı Y. (2020) s.340

olarak çalışıyorlarsa ve farklı coğrafya ve dillerle ayrılmışlarsa birbirleriyle temasları olmayabilir. Buna ek olarak platform çalışmasının üçlü yapısı (platform, işin görülmesini isteyen(müşteri) ve işi gören (çalışan)) ve işi gören tarafın genellikle bağımsız çalışan olarak sınıflandırılması göz önüne alındığında, sosyal diyalog ve toplu iş sözleşmesinin muhatabının kim olacağı konusu belirsizleşmektedir<sup>177</sup>.

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nün yapmış olduğu bu çalışmada, bütün bu olumsuzluklara rağmen sendikaların, standart dışı olan dijital platform çalışma ilişkisinde ortaya çıkan sorunların çözümü noktasında hala aktif ve önemli rol alabileceği söylenmektedir. Hatta geçmişte başka atipik iş ilişkilerinin ortaya çıkışında da benzer süreçlerin yaşandığı ancak sosyal diyalog yoluyla düzenlemenin tamamlandığı ve çalışma koşullarının iyileştirildiği örnek gösterilmektedir<sup>178</sup>.

Dijital platform çalışanlarının hukuki statüleri konusundaki belirsizlik ve yasal düzenleme eksikliği sebebiyle platform çalışanları işçi sendikalarına üye olamamakta ve sendikalar tarafından temsil edilememektedir<sup>179</sup>. Üye olmaları konusunda yasal engellerin bulunmadığı durumlarda bile, klasik iş ilişkilerindeki çalışanların dahi sendikaya üye olmalarına karşı baskı ve işten çıkarılma tehlikesi düşünüldüğünde, daha güvencesiz şekilde iş gören platform çalışanlarının platform algoritmasından çıkarılma ve gelecek işlerden mahrum kalma düşüncesiyle sendikal hakların kullanımı konusunda daha çekimser kalacağını düşünmek de mümkündür.

Dolayısıyla dijital platform çalışanları ve sendika denildiği zaman akla gelen ilk husus platform çalışanlarının mevcut sendikalara üye olmalarının önündeki engellerin ortadan kaldırılması ve üye olmalarının sağlanmasıdır. Platform çalışanlarına yönelik yapılan ilk girişimlerden biri de bu doğrultuda olmuştur.

Almanya'nın ve Avrupa'nın en büyük sendikalarından ikisi olan IG Metall ve Ver.di sendikaları tarafından 2016 yılında platform çalışanları esas alınarak yapılan tüzük değişiklikleri ile kendi hesabına çalışanların da sendikaya üye olmaları

---

<sup>177</sup> Görmüş A. (2020) s:241. OECD (2018), *Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy*, Paris, OECD Publishing, s.277.

<sup>178</sup> OECD (2018) s.277

<sup>179</sup> Boyacı N. B. (2020) s.79

sağlanmıştır<sup>180</sup>. İşçi sendikalarının kendi hesabına çalışanlara yönelik yapmış olduğu bu tür düzenlemeler hukuki nitelikleri tartışma konusu olan platform çalışanlarının da sendikalara üye olabilmelerine ve sendikalarının getirdiği haklara erişebilmelerine olanak sağlamaktadır.

Polonya’da ise daha önceden sadece iş sözleşmesi ile sendika üyesi olmak mümkün iken, Anayasa Mahkemesinin 2015 yılında verdiği kararda, standart dışı çalışan kişilerin de sendikalara üyelik hakkının bulunduğu belirtilmiştir<sup>181</sup>.

Fransa’da da 2016-1088 sayılı yasa ile dijital platformlara ekonomik olarak bağımlı halde bulunan ve bağımsız çalışan olarak sınıflandırılan kesime yönelik olarak sendikalara üye olma ve toplu eylemlerde bulunma imkanı tanınmıştır<sup>182</sup>.

Sendikaların attığı bu adımlar dışında bir takım yenilikçi yollara da başvurdukları söylenebilir. Bu doğrultuda sendikaların;

- 1) **Yeni sendikalar** (örn: New York Taxi Worker Alliance ya da Fransa’da UNSA tarafından taksi şirketlerine bağlı olmayan sürücüleri, özellikle de Uber sürücülerini kapsamak amacıyla UNSA SCP-VTC sendikasının kurulması) ,
- 2) **bağımsız loncalar** (örn: Independent Drivers Guild) ,
- 3) **platform kooperatifleri** (örn: Denver Union Taxi Cooperative),
- 4) **mevcut sendikaların bünyesinde özel yapılar** (örn: Hollanda’da kendi hesabına çalışanlar için (ZZP) ya da Alman Hizmet İşçileri Sendikasında (German Service Workers’ Union) platform ekonomisinde kendi hesabına çalışanları kapsayan şube bulunmaktadır.),
- 5) **iş konseyleri** (örn:Avusturya’da VIDA sendikasının Foodara uygulaması işçileri ile iş konseyi oluşturmak için bir araya gelmesi) kurma girişimleri bulunmaktadır<sup>183</sup>.

Sendikaların bu girişimleri ile birlikte, platform ekonomisi içinde yer alan iş gören kesimin toplu sözleşme yapma, grev hakkı gibi hakları kullanabilmeleri ve sosyal

---

<sup>180</sup> Eurofound (2018) s.192. Arı Kovancı Y. (2020) s.341. Dulay Yangın D. (2020) s.1231

<sup>181</sup> Arı Kovancı Y. (2020) s.342

<sup>182</sup> Dulay Yangın D. (2020) s.1229

<sup>183</sup> OECD (2018) s.277. Arı Kovancı Y. (2020) s.341

diyaloga dahil edilmeleri imkanı doğmuştur. Örnek olarak Danimarka 3F sendikası ve Hilfr.dk (temizlik işleri platformu) 2018 yılında toplu iş sözleşmesi yapmışlardır<sup>184</sup>. Bu toplu iş sözleşmesi dijital platform çalışma ilişkisinde yapılmış olan dünyanın ilk toplu iş sözleşmesi olmuştur. Bir yıllık deneme niteliğinde yapılan bu sözleşme ile 100 saatten fazla düzenli olarak çalışan platform çalışanları açısından asgari ücret, emeklilik katkısı, tatil ve hastalık ücreti gibi çeşitli konularda düzenlemelere yer verilmiştir<sup>185</sup>. Bunun dışında, Almanya’da da bazı sendikaların örgütlü buldukları sektörlerde ücret ve diğer çalışma koşullarının belirlenmesi için dijital platformlarda iş gören kesim ile platform şirketleri arasında görüşme yapılmasına imkan sağlamıştır. Bu görüşmelerin sonucunda çeşitli toplu iş sözleşmeleri de yapılmıştır<sup>186</sup>.

Sendikaların, platform çalışanlarını kapsamlarına alma ve üye olmalarının önündeki engelleri kaldırmaya yönelik bu girişimleri dışında, istihdam statüsüne ilişkin görülmekte olan davalara dahil oldukları veya platform çalışanlarının haklarına kavuşmak için başlattıkları eylem ve protestolara destek oldukları ve eylemlere katıldıkları görülmektedir. İngiltere’de ülkenin önde gelen sendikaları başta olmak üzere birçok sendika platform çalışanları ile platformlar arasındaki davalara dahil olmuşlardır. Bunun yanında İngiltere, İspanya, Hollanda ve Belçika’da birçok sendikanın platform çalışanlarının başlattığı eylem ve protestolara katıldığı ve platform çalışanlarının haklarına kavuşmaları yolunda aktif rol aldıkları görülmektedir. Örneğin, 2016 yılında İngiltere’de Deliveroo platformu çalışanlarının saatlik ücretlerine ilişkin bir uyuşmazlık sebebiyle başlattığı 6 günlük grev eylemi ve protesto gösterileri Birleşik Krallık Bağımsız İşçiler Sendikası tarafından desteklenmiş ve uyuşmazlık büyük ölçüde çalışanların talepleri doğrultusunda çözülmüştür. Yine İngiltere’de Profesyonel Sürücüler Sendikası (GMB), Uber platformu üzerinden sürücülük yapan platform çalışanları için uygun olan sınıflandırmanın ‘‘bağımsız çalışan’’ yerine ‘‘ işçi’’ statüsü olduğunu ileri sürmüş ve konuyu yargı önüne taşımıştır. Sendikanın Uber’e karşı açmış olduğu dava sonucunda mahkeme Uber’in sürücülere yasal istihdam haklarını sağlamadığı sonucuna ulaşmış ve İngiltere ve Galler’de otuz binden fazla Uber sürücüsünün

---

<sup>184</sup> Eurofound (2018) s.54

<sup>185</sup> Arı Kovancı Y. (2020) s.343. Görmüş A. (2020) s.241

<sup>186</sup> Eurofound (2018) s.54

asgari ücret, hastalık ücreti ve mola hakkı gibi istihdamı koruma hakları güvence altına alınmıştır<sup>187</sup>. İngiltere'deki ilk olaya benzer bir örnek de 2017 yılında İspanya'da görülmüştür. Yine Deliveroo platformunun çalışanları protesto başlatmış ve birkaç saat boyunca ülkenin büyük şehirlerinde çalışmalarını durdurmuşlardır. Ülkedeki büyük sendikalar, başlatılan eylemleri desteklemişler ve bu tür dijital platformların iş mevzuatına uymayı reddederek işgücü piyasasında güvencesizliği arttırdığını savunmuştur. Buna benzer olarak Hollanda ve Belçika'da da 2018 yılında eylemler görülmüş ve ülkelerinin sendikalarının bu eylemlere destek oldukları görülmüştür. Hatta Belçika'daki eylemlere aynı platformun Hollanda, Fransa ve İtalya gibi diğer ülkelerdeki çalışanları da katılmıştır<sup>188</sup>.

Sendikalar tarafından atılan adımlara bir başka örnek ise İtalya Bolonya'daki Bisikletliler Sendikası örneğinde karşımıza çıkmaktadır. Bu örnekte, 2018 yılında Özerk Bisikletliler Sendikası öncülüğünde "Sgnam" ve "MyMnu" isimli yemek dağıtım platformu yönetimi ve üç büyük konfederasyon arasında platform çalışanlarının çalışma koşulları ve haklarını içeren bir şart imzalanmıştır. Bu şart ile kuryelere asgari ve makul ücret, fazla çalışma ücreti, bildirimli fesih, bisikletlerin bakımı için ödenecek tazminat, hastalık ve iş kazası sigortası, örgütlenme özgürlüğü ve kişisel verilerinin korunması gibi birtakım sosyal haklar tanınmıştır<sup>189</sup>. Bu şart bir toplu iş sözleşmesi olmasa bile yemek dağıtım şirketleri ile sendikaların yapmış olduğu tolu iş sözleşmelerine eklenmiş ve şartı uygulamayan şirketlerden yemek siparişi yapılmaması belirtilmiş, boykot çağrısı yapılmıştır<sup>190</sup>.

Bir diğer önemli girişim de Alman sendika IG Metall tarafından başlatılan "Fair Crowd Work" girişimidir. Bu girişim, platform çalışanlarının hakları, çalışma koşulları ve iş gördükleri platformlar hakkında bilgi toplamayı ve paylaşmayı böylece çalışanların bir araya gelmesi ve sosyal izolasyonun da önlenmesi amaçlamaktadır. IG Metall sendikası tarafından başlatılan bu girişim daha sonra Avusturya Emek Örgütü (Austrian Chamber Labor), Avusturya İşçi Sendikaları

---

<sup>187</sup> Görmüş A. (2020) s.238

<sup>188</sup> Eurofound (2018), ss.55-56 Arı Kovancı Y. (2020) ss.344-345

<sup>189</sup> Dulay Yangın D. (2020) s.1231

<sup>190</sup> Loi P. (2021) *Sendikalar, Toplu Pazarlık ve Dijital Platform Çalışması*, (Çeviri: Olgu Özdemir), Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Munir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s.364. Eurofound (2018) s.54

Konfederasyonu (The Austrian Trade Union Confederation) ve İsveç'te bulunan Unionen Sendikasının ortak projesi haline gelmiştir. Bu girişim için kurulmuş olan FairCrowdWork.org sitesinde açıklandığı üzere Fair Crowd Work, platform çalışma hakkında sendikalar ve çalışanların bakış açısından bilgi toplanmakta ve farklı platform çalışmalardaki çalışma koşulları hakkında değerlendirme imkanı sunmaktadır<sup>191</sup>. Bu girişimin asıl önemi, sendikalara üyelik imkanı bulunmayan ya da internet tabanlı çevrimiçi iş görülen platformlarda farklı coğrafi bölgelerde bulunan işçilerin ‘toplu ses’ oluşturabilmesidir<sup>192</sup>.

Fair Crowd Work projesini yürüten sendikalar ile birlikte Amerika ve Kanada'da bulunan Hizmet Çalışanları Uluslararası Sendikası (the Service Employees International Union (SEIU) ile International Brotherhood of Teamsters Local sendikası (Teamsters Union) ve Danimarka Ticaret ve Büro Çalışanları Sendikası (Danish Union of Commercial and Clerical Workers (HK)) Platform Çalışmaya İlişkin Frankfurt Bildirgesini (Frankfurt Declaration on Platform-based Work) hazırlamış ve imzalamıştır<sup>193</sup>. Bu bildirge asgari gelir, çalışma saatleri, sosyal güvenliğe erişim, çalışanların yükümlülükleri, adil ücret ve çalışanların toplu örgütlenme hakkı gibi konuları ana hatlarıyla belirlemektedir<sup>194</sup>. Yani kısaca, bu bildirge dijital platform çalışmasının adil olması için gerekli olan koşulları ele almaktadır. Bu bildirgeyi hazırlayan taraflara göre, dijital platform çalışma ilişkisindeki sorunlar küresel sorunlardır bu nedenle küresel çözümler gerekmektedir, bu nedenle küresel çapta bir ağ kurulmuş ve bir çok ülkenin sendikası bu ağa dahil olmuştur<sup>195</sup>.

Görüldüğü üzere sendikalar, platform çalışanlarının haklarına kavuşması yolunda birçok girişimde bulunmuştur ve sendikaların bazı uyuşmazlıkların çözümü noktasında sorumluluk aldıklarını ve aktif rol oynadıklarını söylemek mümkündür.

Bu noktada belirtmek gerekir ki bağımsız çalışanların sendikalara üye olamamaları veya toplu pazarlık yapamamalarının temel nedeni rekabet hukukuna ilişkin

---

<sup>191</sup> <http://faircrowd.work/about>

<sup>192</sup> Arı Kovancı Y. (2020) s.347

<sup>193</sup> [https://www.igmetall.de/download/20161214\\_Frankfurt\\_Paper\\_on\\_Platform\\_Based\\_Work\\_EN\\_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf](https://www.igmetall.de/download/20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf)

<sup>194</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.236. Arı Kovancı Y. (2020) s.347

<sup>195</sup> Boyacı N. B. (2020) s.108



kurallardır. Hatta sendikal haklar ve toplu iş sözleşmesi kurallarının rekabet hukukunun istisnaları olduğu yorumu yapılabilir. Çünkü bağımsız çalışanların ücretlerini belirlemeye yönelik toplu pazarlıklar tüketiciler aleyhine fiyat sabitlemeyi amaçlayan girişimler arası anlaşmalar olarak değerlendirilmektedir<sup>196</sup>. Dolayısıyla bu tür hakların kullanımı rekabet hukuku ile birlikte incelenmekte ve rekabete zarar vereceği düşünülüyorsa engellenmektedir. Örneğin, Hollanda da FNV Sendikası ve Müzisyenler Sendikası ile işveren kuruluşu arasında toplu iş sözleşmesi imzalanmış ve sözleşmede bazı hükümler hem işçileri hem de bağımsız müzisyenleri kapsamıştır. Hollanda Rekabet Kurumu ise söz konusu hükümlerin bağımsız çalışanları da kapsamasının rekabet hukuku kurallarını ihlal ettiğine karar vermiştir<sup>197</sup>. Rekabet kurulu tarafından verilen karar ise sendika tarafından Avrupa Birliği Adalet Divanı'na götürülmüştür. ABAD söz konusu bağımsız çalışanları TFUE kapsamındaki ‘teşebbüsler’, sözleşmeyi imzalayan sendikayı ise ‘teşebbüs birliği’ olarak değerlendirmiş ve Hollanda Rekabet Kurulu kararında olduğu gibi bağımsız çalışanlar açısından öngörülen hükümlerin TFUE 101. Maddeyi ihlal ettiğini belirtmiştir. Ancak Divan aynı kararda önemli bir konuyu da ele almıştır. Divana göre son dönemde yaşanan başta ekonomik ve sosyal değişimler nedeniyle günümüzde bağımsız çalışan olarak gözüken herkesin rekabet hukuku anlamında teşebbüs olarak değerlendirilmemesi gerekmektedir<sup>198</sup>. Avrupa Birliği Adalet Divanının yorumu TFUE 101. maddede teminat altına alınan rekabet hukuku kurallarının, bağımsız çalışan statüsündekilere toplu pazarlık hakkının tanınmasını engelleyebileceği, ancak işçilerle benzer koşullarda iş gören gerçek olmayan serbest çalışanların ayrıca değerlendirilmesi yönündedir. Buna göre, platform çalışanlarının statüsü gerçek olmayan bağımsız çalışan olarak değerlendirildiğinde bu çalışanların toplu sözleşme hakları bulunacaktır. Bunun dışında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sendika Özgürlüğü Komitesi 2001 yılında yayınladığı raporda örgütlenme hakkının bir iş ilişkisine dayanmadığını ve bağımsız çalışma yapanların da örgütlenme hakkına sahip olduklarını ileri sürmüştür. Buna benzer olarak Avrupa Sosyal Haklar Komitesi de bağımsız çalışanların korumasız olmaları ve çalışma ilişkisindeki taraflar arasındaki güç farkının dengelenmesi gerekçesiyle toplu pazarlık haklarına

---

<sup>196</sup> Görmüş A. (2020) s.240

<sup>197</sup> Dulay Yangın D. (2020) s.1232

<sup>198</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.232

sahip olduklarını belirtmiştir<sup>199</sup>. Dolayısıyla dijital platform çalışanlarının bağımsız çalışan olarak kabul edildikleri durumlarda bile sendikalara üye olma ya da toplu pazarlık haklarına sahip oldukları konusunda farklı görüşlerin ileri sürülebileceği söylenebilir.

Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın yapmış olduğu yorumla paralellik gösteren başka bir düzenleme daha bulunmaktadır. Avrupa Komisyonu tarafından 9 Aralık 2021 tarihinde yayınlanan Rehber'e göre; tek başına çalışmaları şartıyla, işçilere benzer durumda olan veya sözleşmenin karşı tarafıyla aynı pazarlık gücüne sahip olmayan bağımsız çalışanların toplu pazarlık hakkı bulunmaktadır. Rehberde işçilerle benzer durumda olan kişiler; iş sahibine ekonomik olarak bağımlı olan, işçilerle yan yana çalışan ve dijital iş platformları aracılığıyla çalışan kişiler olarak üç grupta toplanmıştır. Rehber'e göre sözleşmenin karşı tarafıyla eşit pazarlık gücüne sahip olmama durumu ise, tek başına bağımsız çalışanların tüm sektörü veya endüstriyi temsil eden tarafla karşı karşıya olması ya da yıllık cirosu 2 milyon Euro'yu geçen veya personel sayısı en az 10 kişi olan taraf veya ortaklaşa bu şartlardan birini sağlayan taraflarla karşı karşıya olması olarak açıklanmıştır<sup>200</sup>.

Bu konudaki başka bir örnek ise Amerika Birleşik Devletleri Seattle şehrinde 2015 yılında çıkartılan ve farklı platformlarda araçları ile hizmet sunan sürücülerin sendikalaşmasına imkan sağlayan yasadır. Yasa ile ulaşım endüstrisindeki bağımsız yüklenici, çalışanları da kapsayacak şekilde toplu pazarlığın genişletilmesi amaçlanmaktadır<sup>201</sup>. Çıkartılan yasaya karşı The U.S Chamber of Commerce (Amerika Ticaret Odası) ve bölgede faaliyet gösteren büyük dijital platformlar tarafından, bağımsız çalışan sürücülerin bir araya gelerek pazarlık yürütmelerinin kartel oluşturacağı ve bu durumun federal rekabet hukukunu ihlal edeceği gerekçesiyle dava açılmıştır. Söz konusu dava ilk derece mahkemesi tarafından reddedilmiştir. Ancak Temyiz Mahkemesi, söz konusu bağımsız çalışanların sendika kurmalarının federal yasaları ihlal edeceği gerekçesiyle çıkartılan yasanın iptal edilmesi gerektiğini belirtmiş ve davayı ilk derece mahkemesine geri göndermiştir. Yüksek mahkeme söz konusu çalışanların örgütlenerek toplu pazarlık yapıp

---

<sup>199</sup> Loi P. (2021) s.361

<sup>200</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.232

<sup>201</sup> Görmüş A. (2020) s.239

yapmayacaklarına ilişkin olarak ise bir değerlendirme yapmamış, bu durumun kartel olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği konusunu yerel mahkemeye bırakmıştır<sup>202</sup>.

Hem Hollanda hem de Amerika Birleşik Devletleri'ndeki örneklere bakıldığı zaman rekabet hukuku ve iş hukuku arasında kalan alanda oluşan bu sorunun çözümünün basit olmayacağı ve zaman içinde korunan menfaatlerin dengelenmesini gerektireceği söylenmektedir<sup>203</sup>.

### **3.2.2. Platform Çalışanlarının Girişimleri**

#### **3.2.2.1. Sosyal Medya Aracılığıyla Örgütlenme**

Sendikal haklara ulaşım konusunda çeşitli engellerle karşılaşan platform çalışanlarının uğradıkları hak kayıplarına ve platform üzerinden birbirleri ile iletişimlerinin engellenmesine karşı alternatif yollara başvurdukları da görülmektedir. Bu doğrultuda, dijital platform çalışanları internet üzerinden forum, sosyal medya sayfaları ya da WhatsApp grupları gibi alanlarda örgütlenmektedirler<sup>204</sup>.

Bu örgütlenmelere örnek olarak Belçika'da Uber, Eats ve Deliveroo gibi çeşitli platformlarda iş gören bisikletli kuryeler tarafından kurulan "*Collectif des coursier-es/KoeriersKollektief*"<sup>205</sup> Facebook grubu gösterilebilir. Bisikletli kuryelerin bu girişimi ülkedeki bazı sendikalar tarafından da desteklenmektedir. Grup üyeleri sosyal medyada kurulmuş bu sayfa sayesinde protestolar ve grevler organize etmiş ve grevi destekleyenlerden bağış toplamışlardır<sup>206</sup>.

Bir başka örnek olarak da MTurk platformunun çalışanları tarafından oluşturulan "Turker Nation" veya "turkopticon" forumu söylenebilir. Platformda iş gören

---

<sup>202</sup> Baysal U. (2021) *Dijital Zamanlarda Toplu İş Sözleşmesi, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri*, Prof. Dr. Munir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s.491. Tolu Yılmaz H. (2023) s.230

<sup>203</sup> Baysal U. (2021) s.492

<sup>204</sup> Çiğdem S. ve Koç İ. (2019) s.775

<sup>205</sup> Aktif Facebook sayfasına ulaşmak için: <https://www.facebook.com/collectif.coursiers>

<sup>206</sup> Boyacı N. B. (2020) s.102

kesim bu forum ile iletişim halinde bulunmakta ve platformun müşterilerine sağladığı yerine getirilen işi sebep göstermeden reddetme ve ücret ödememe gibi haklar karşısında dayanışma ve deneyimlerini paylaşım içerisindedir<sup>207</sup>. Bu forum sayesinde bir müşteri hakkında yapılan kötü yorum, paylaşılan deneyim ya da değerlendirmeye göre platform çalışanı müşteriden gelen işi kabul edip etmeme doğrultusunda karar verirken daha bilinçli olabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında bilgi iletişim araçlarının bu şekilde kullanılması taraflar arasındaki bilgi asimetrisinin giderilmesine yardımcı olmaktadır<sup>208</sup>.

Platform çalışanlarının haklarının korunması konusunda çok etkili yollar olmasa ve hakların kazanımı için şimdilik etkili bir çözüm yolu gibi gözükme bile bu adımlar ile çalışan kesimin örgütleniyor olması ve toplu bir direniş göstermesi yukarıda verilen Belçika örneğinde olduğu gibi sendikaların dikkatini çekmiş ve desteklerinin kazanılmasını sağlamıştır.

### **3.2.2.2. Platform Kooperatifleri**

Daha önce sendikaların attığı adımlar bölümünde sadece söz edilerek geçilen ‘platform kooperatifleri’ çalışmanın bu bölümünde daha detaylı şekilde incelenecektir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) tanımına göre, kooperatif kavramı “Ortak ekonomik, sosyal ve kültürel gereksinmelerini ve beklentilerini karşılamak üzere, kişilerin gönüllü olarak birleşip, ortaklaşa sahip oldukları ve demokratik kurallara göre işlettikleri özerk bir işletme” şeklinde tanımlanmaktadır. Yine ILO’ya göre işçi kooperatifleri “kurucu ve ortakları aynı zamanda kooperatifin çalışanı olduğu kooperatifler” şeklinde ele alınmaktadır. Bu tanımlardan yola çıkarak işçi kooperatifleri için üyelerinin çoğunun işçilerden oluştuğu ve kooperatifin ortakları olan işçilerin, yönetim ve denetim yetkisine de sahip oldukları söylenebilir<sup>209</sup>.

---

<sup>207</sup> Dulay Yangın D. (2020) s.1230

<sup>208</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.234

<sup>209</sup> Turan N. (2005) *Üretken Bir İstihdam Yaratılmasında Kooperatif İşletmelerin Potansiyel Katkıları*, Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi, sayı.1, s.109

Platform ekonomisi içerisinde de bu tür kooperatiflerin bulunduğu görülmektedir. Platform kooperatiflerinin bu çalışmada ele alınan diğer dijital platformlarla rekabet halinde oldukları da söylenebilir. Bu tür kooperatiflere örnek olarak da ‘‘Denver Union Taxi Cooperative’’ ve Avrupa birliğinde faaliyet gösteren ‘‘SMart’’ gösterilebilir.

Platform çalışanları tarafından kurulan ‘‘Denver Union Taxi Cooperative’’ örneğinde, kooperatif üyeleri, Uber platformundaki gibi taşımacılık hizmeti sunmaktadır. Ancak söz konusu kooperatif platform çalışanları tarafından oluşturulduğu için platform çalışanlarının hakları doğrultusunda çalışmaktadır. Örneğin dijital platformların görülen iş neticesinde çalışana ödenecek olan ücretten yaptığı platform kesintisi söz konusu kooperatifte yapılmamaktadır. Bunun dışında oluşturulan fonlardan da üye çalışanların sosyal güvenlik hukukundan doğan hakları sağlanmaktadır.

Berlin merkezli olan ve Avrupa Birliği çapında faaliyet gösteren bir kooperatif olan ‘‘SMart’’ örneğinde ise, bağımsız çalışan olarak gösterilen platform çalışanlarına klasik iş ilişkilerindeki hak ve korumalar sağlanması ve çalışanların düzgün şekilde ödeme almaları amaçlanmaktadır. Söz konusu kooperatifin mülkiyeti, kooperatif üzerinden alınan iş sonucu kazanılan ücretin %6.5’ini kooperatife ödeyen çalışanlar tarafından paylaşılmaktadır ve buna ek olarak üyeler yıllık belirli bir miktar da ‘‘sosyal pay’’ ödemektedirler. Ödenen bu tutarlar ile çalışanlara sağlanmak istenen sosyal korumalar için gerekli olan fon oluşturulmaktadır. Böylece çalışanlar, işsizlik, emeklilik, sorumluluk sigortasına sahip olmakta ve mevcut iş olmadığında dahi oluşturulan bu fondan bir gelir elde etmektedir. Neredeyse tamamen güvencesiz şekilde çalışan bir kesim olan dijital platform çalışanlarına sağladığı güvenceler açısından düşünüldüğünde platform kooperatiflerinin önemli girişimler olduğu söylenebilir. Ancak SMart örneğinde olduğu gibi, aslında işverenlerin katlanması gereken iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukundan doğan yükümlülüklerine onlar yerine kooperatife üye olup elde ettikleri gelirlerden kesinti yapan ve yıllık ücret ödeyen çalışan kesim katlanmaktadır. Bu nedenle bu tür kooperatiflere yönelik olarak emeğin sömürsünü bitirmediği ancak bir miktar azalttığı yönünde

değerlendirme yapılmaktadır<sup>210</sup>.

Sendikaların ve dijital platform çalışanlarının bu girişimleri, iş hukukunun teknolojik gelişmeler ile birlikte hızlı ve hiç durmadan devam eden değişimi karşısında hakların korunması ve kazanımı doğrultusunda oldukça önemlidir. Zira bir çok olayda karşılaşıldığı üzere dijital platformlar gerek ekonomik gerek politik güçleri ile kanunların boşluklarını kullanmakta ve hukuki düzenlemeler ise bu duruma yeterince hızlı cevap verememektedir. İşte bu noktada çalışanların haklarını topluluk halinde yüksek sesle dile getirmeleri ve kamuoyu baskısı oluşturmaları hem kanun koyucunun dikkatini çekmekte hem de dijital platformların çalışan lehine olacak birtakım değişiklikler getirmesini sağlamaktadır.

---

<sup>210</sup> Boyacı N. B. (2020) ss.106-107

## BÖLÜM 4: DİJİTAL PLATFORM ÇALIŞMA İLİŞKİSİNE İLİŞKİN İÇTİHAT HUKUKU VE DÜZENLEME ÇALIŞMALARI

### 4.1. Ülke Örnekleri

Dijital platform çalışma ilişkisi, daha önce belirtildiği gibi iş hukukunun temel kavramları ile uyuşmamaktadır. Zaten dijital platform çalışma ilişkilerini de tek bir çatı altında değerlendirmek ve ele almak da mümkün değildir. Hukuk kurallarından bağımsız ve piyasanın talebi doğrultusunda oluşan dijital platformlar kendi içlerinde heterojen bir yapıya sahiptir. Yani tek tip ya da birbiriyle benzer platformlar yerine birbirinden oldukça farklı özelliklere sahip platformlar bulunmaktadır. Bazı platformlar, sistemleri üzerinden iş gören kesim üzerinde denetim yapmamakta ve talimat vermemekte, çalışanı bağımsız bırakmaktadır. Ancak bazı platformlarda ise, platformun talimat ve denetim yetkisin çok fazla olduğu görülmektedir<sup>211</sup>. Bu durum, dijital platform çalışma ilişkisinde yer alan iş gören kesim için hukuki nitelendirmenin ne olduğu konusunda genel bir değerlendirme yapılmasını olanaksız hale getirmektedir. Dolayısıyla somut olaylar özelinde değerlendirme yapılmaya ve yaşanan hak kayıpları telafi edilmeye çalışılmaktadır.

Bu nedenle platform üzerinden iş gören kesimin yaşadıkları hak kayıplarından dolayı konuyu yargıya taşıdığı örneklere rastlanılmaktadır. Özellikle dijital platform çalışma ilişkisinde yer alan tarafların hukuki statüsünün ne olduğu konusunun yargı önüne taşınmış olduğu ve bu ülkelerde birbirinden farklı değerlendirmeler yapıldığı görülmektedir<sup>212</sup>.

Bunun dışında mahkemelerin değerlendirme ölçütleri ışığında özellikle Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa ülkeleri gibi daha gelişmiş ülkelerde dijital platform çalışmaları yasal bir düzenleme altına alınmaya çalışılmıştır. Başka bir ifadeyle dijital platformlar üzerinden iş gören kesimin korunmasını amaçlayan çeşitli taslak önerileri ve düzenleme çalışmaları bulunmaktadır.

---

<sup>211</sup> Boyacı N. B. (2020), s.43

<sup>212</sup> Tolu Yılmaz H. (2023), İstanbul, s.97

Çalışmanın bu bölümünde dijital platform çalışma ilişkisinde yer alan tarafların statüsüne ilişkin olarak tartışmanın yargı önüne taşındığı örnekler ve yaşanan mağduriyetlerin telafi edilmesi amacıyla yapılmaya çalışılan düzenlemeler incelenecektir.

#### **4.1.1. Fransa**

Fransız hukuk sisteminde bir sözleşmenin iş sözleşmesi olma niteliği kamu düzenine ilişkin kabul edilmektedir. Bu nedenle tarafların aralarındaki ilişkiyi ne olarak nitelendirdikleri önem taşımamaktadır. Hakim önüne gelen somut olayda, tarafların aralarındaki hukuki ilişkiyi nasıl nitelendirdiklerine bağlı kalmaksızın, taraflar arasındaki ilişkiyi inceleyerek karar verebilmektedir<sup>213</sup>.

Fransız hukukunda da bizim hukuk sistemimizde olduğu gibi iş sözleşmesinin iş, ücret ve bağımlılık unsurlarından oluştuğu ve ayırma esas unsurun bağımlılık unsuru olduğu kabul edilmektedir<sup>214</sup>. Bunun yanında, Fransız hukukunda bir kişinin bağımlı olarak çalıştığının kabul edilmesi için işverenin yönetim, denetim ve disiplin yetkisine ilişkin emarelerin ortaya koyulması yeterli kabul edilmektedir.

Bu genel bilgilerden sonra Fransız yargısında platform çalışanlarının hukuki statülerinin nasıl değerlendirildiği konusunu inceleyecek olursak;

Take Eat Easy isimli kullanıcılarının adreslerine yemek teslimatı yapan uygulamada bisikletli kuryelik yapan bir platform çalışanı, 2016 yılında teslimat sırasında yaşadığı kaza sonrası hukuki statüsünün işçi olarak tespiti ve uğradığı zararın tazmini için konuyu yargı önüne taşımıştır. İlk derece mahkemesinin taraflar arasındaki ilişkinin işçi-işveren olmadığına yönelik kararı sonrası istinaf mahkemesi yapmış olduğu değerlendirmede, taraflar arasında ekonomik ve hukuki bağımlılığın bulunmadığı, çalışma sürelerinin seçilmesi konusunda çalışanın serbest olması ve çalışanın tek bir platforma bağlı olarak çalışma zorunluluğunun bulunmaması gibi gerekçesiyle davayı reddetmiştir. Söz konusu kararda platformun taraflar arasındaki ilişkide ‘aracı’ rolünü taşıdığı belirtilmiştir. Ancak Fransız Temyiz Mahkemesi

<sup>213</sup> Laulom S. (2021) s.68

<sup>214</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.98



tarafından 2018 yılında yapılan değerlendirmede, Take Eat Easy platformu üzerinden teslimat yapan kuryelerin platformun telefon uygulaması üzerinden çevrimiçi oldukları sırada denetim ve gözetime tabi tutuldukları, sürücülerin konum ve km sayılarının kontrol altında tutulduğu ve böylece taraflar arasında bağımlılık ilişkisinin kurulduğu ifade edilmiştir<sup>215</sup>. Söz konusu platform, dijital araçlar ile işin yürütümünü organize ve kontrol ederek kuryelere talimatlar vermekte ve yaptırım uygulayabilmektedir<sup>216</sup>. Temyiz Mahkemesi yapmış olduğu değerlendirmede kullanıcıların sadece çevrimiçi oldukları sırada denetim ve kontrol altında bulunmalarını ve çevrim içi bulunma zorunluluklarının olmamasını ise bağımlılığı etkileyen bir unsur olarak kabul etmemiştir. Zira platformun çevrimiçi olanlara yönelik teşvik edici özelliklerinin bulunmasıyla çevrimiçi olma sürelerini seçme iradelerine etki edildiğini belirtmiştir. Bu nedenle, çalışanların karar verme özgürlükleri konusunda sınırlı bir alana sahip olması bağımsız çalışan olarak değerlendirme yapılması için yeterli bulunmamıştır<sup>217</sup>.

Fransa'da karşımıza çıkan bir diğer örnek de Fransız Temyiz Mahkemesi tarafından 2020 yılında verilen Uber platformuna ilişkin karardır. Temyiz Mahkemesi Uber platformu ile çalışanları (sürücüler) arasındaki ilişkinin iş sözleşmesi olduğu yönünde karar vermiştir<sup>218</sup>. Bu kararda öne çıkartılan hususlar, sürücülerin kendi müşteri portföylerinin bulunmaması, ödenecek ücreti belirleme noktasında söz haklarının olmaması, iş organizasyonunun tamamen Uber tarafından oluşturulması ve söz konusu platform olmadan işin görülmesinin mümkün olmaması olmuştur. Bunun yanında, güzergahların, yolculuğa ilişkin tarifelerin Uber platformu tarafından belirlenmesi ve platformdan gelen çağrılarının üç defadan fazla reddedilmesi durumunda sürücülere yaptırım uygulanması platformun emir, talimat, disiplin ve gözetim yetkisine sahip olduğu sonucuna ulaştırmıştır. Bu gerekçelerle, platform sürücülerinin Uber platformu tarafından oluşturulan iş organizasyonu içinde iş

---

<sup>215</sup> Eurofound (2018) *Court of Cassation, civil, Social Chamber, November 28, 2018, 17-20.079 (Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 novembre 2018, 17-20.079) (Court ruling)*, Record number 2686, Platform Economy Database, Dublin, <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/court-of-cassation-civil-social-chamber-november-28-2018-1720079-cour-de-cassation-civile-chambre-sociale-28-novembre-2018-1720079-103845>.

<sup>216</sup> Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021), s.760

<sup>217</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.105

<sup>218</sup> <https://ohrh.law.ox.ac.uk/french-court-of-cassation-rules-that-uber-drivers-are-employees/>

gördükleri kabul edilmiştir<sup>219</sup>.

#### 4.1.2. İsviçre

İsviçre yargısında da Fransa Temyiz Mahkemesi'nin Uber platformuna ilişkin yapmış olduğu değerlendirmeye benzer yargı kararları olduğu görülmektedir.

Bu doğrultuda ilk olarak, İsviçre Ulusal Kaza Sigortası Fonu'nun 2016 yılında Uber platformunun sürücülere karşı işveren olduğu ve platform sürücülerinin zorunlu kaza sigortası primlerinin Uber platformu tarafından ödenmesine yönelik almış olduğu karar bulunmaktadır. Bu kararın gerekçesi işletmesel riskin Uber platformunun üstünde olması ve sürücülerin uber platformunun kurduğu organizasyon kapsamında çalışmalarıdır. Söz konusu karar Zürih Sosyal Güvenlik Mahkemesi tarafından, Uber platformu tarafından söz konusu karara karşı yapılan başvuru üzerine bazı hususların netleştirilmesi, sosyal sigorta primlerinden Uber İsviçre'nin mi yoksa Uber BV'nin (Uber'in Avrupa Merkezi) mi sorumlu olacağına netleştirilmesi için geri gönderilmiştir<sup>220</sup>. Bu sefer 2019 yılında İsviçre Ulusal Kaza Sigortası Fonu tarafından Mahkemece açıklanması istenen hususlar açıklanarak yeniden karar verilmiştir. Karara karşı Uber platformu tarafından yapılan son başvuru ise Zürih Sosyal Güvenlik Mahkemesi tarafından reddedilmiştir<sup>221</sup>.

Bir diğer örnek ise, bir UberPop platformu sürücüsünün uygulamaya erişiminin müşteri şikayetleri sonrası engellenmesi üzerine 2020 yılında Vaud Kantonu İstinaf Mahkemesi tarafından verilmiş karardır<sup>222</sup>. Mahkeme, sürücünün platformun işçisi olduğuna karar vermiş ve sürücünün savunması dahi alınmadan uygulamaya erişiminin engellenmesini haksız fesih olarak değerlendirmiştir. Uber platformu bu karara karşı temyiz yoluna başvurmamıştır<sup>223</sup>.

---

<sup>219</sup> <https://www.courdecassation.fr/getattacheddoc/5fca56cd0a790c1ec36ddc07/9a35bd33a06cf14eca1035e18ed158f5>

<sup>220</sup> Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021), s.755

<sup>221</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s:109

<sup>222</sup> <https://www.etuc.org/en/uber-employer-says-swiss-court>

<sup>223</sup> De Stefano V., Durri I., Stylogiannis C. ve Wouters M. (2021) *Platform Work and the Employment Relationship*, ILO Working Paper 27, s.23. Tolu Yılmaz H. (2023) s.109

Daha yakın tarihli bir kararı ele alacak olursak, söz konusu olayda İsviçre’de yetkili idare tarafından Uber faaliyetleri durdurulmuştur. Bu kararın gerekçesi ise Uber platformunun mevzuattan doğan yükümlülüklerini yerine getirmediğidir. Bu sebeple platformun yükümlülüklerini yerine getirene karar tüm faaliyetleri durdurulmuştur. Bu işleme karşı Uber platformu, kendisinin sadece “aracı” rolünü üstlendiği, sürücüler ile arasında iş ilişkisi bulunmadığı ve idarenin işleminin keyfi olduğu gerekçesi ile dava açmıştır. Federal Mahkeme tarafından yapılan inceleme sonucu, sürücülerin ücretinin platform tarafından tek taraflı olarak belirlenmesi, sürücülere araç ve davranış konusunda talimat verilmesi, sürücülere gps takibi yapılması, sürücülere karşı yaptırım yetkisinin bulunması gibi gerekçelerle idarece yapılan işlemin yerinde olduğu karar vermiştir. Federal Mahkemece yapılan başka bir olaya ilişkin değerlendirmede de, UberEats platformu kuryelerinin iş sözleşmesi ile çalıştıkları sonucuna varılmıştır. Kararda, platformda bulunan derecelendirme ve puanlama özelliklerinin kuryelerin iş almasında önemli bir etken olmasının ve bu sistemin kuryeleri platform ile bağımlılık ilişkisine sokan araç olduğunun üzerinde durulmuştur<sup>224</sup>.

#### **4.1.3. Almanya**

Alman Hukukunda iş sözleşmesi kavramı, hizmet sözleşmesinin alt kavramlarından biri olarak değerlendirilmektedir. Hizmet sözleşmesi bağımlı hizmet sözleşmesi ve bağımsız hizmet sözleşmesi olarak ikiye ayrılmaktadır ve tahmin edileceği üzere iş sözleşmesi, bağımlı hizmet sözleşmesini ifade etmektedir<sup>225</sup>. Bu iki hizmet sözleşmesinin birbirinden ayrılmasını sağlayan unsur ise kişisel bağımlılık unsurudur<sup>226</sup>. Alman yargısında göre de kişisel bağımlılık unsurunu tespiti yarayan kriterler de; işçinin işverenin oluşturduğu iş organizasyonuna dahil olarak ve onun emir ve talimatlarına uyarak iş görme edimini yerine getirmesi, işçinin kendi müşteri portföyünün bulunmaması, yanında başka işçi çalıştırmaması, iş organizasyonuna bir yatırım yapmamış olması ve görülen işin ücretini belirleme noktasında yetkisinin olmamasıdır.

---

<sup>224</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.110

<sup>225</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.110

<sup>226</sup> Boyacı N. B. (2020) s.50

Bu noktada belirtmek gerekir ki Alman Hukukunda bağımlı ve bağımsız çalışan dışında bir üçüncü kategori olarak “işçi benzeri kişi” kavramı bulunmaktadır. Bu kavram çalışmanın önceki bölümlerinde ele alınmıştır<sup>227</sup>.

Almanya’daki mahkeme kararı örneklerine bakıldığında zaman, 2019 yılında Münih Yüksek İş Mahkemesinde görülen bir davada, davacı platform çalışanı platform ile olan ilişkisinin mail yoluyla sona erdirilmesinin hukuka aykırı ve geçerli olmadığı iddiası ile konuyu yargı önüne taşımıştır. Söz konusu olayda platform çalışanın günün kendisinin belirlediği belli saatlerinde çalıştığı ve gelirin %60’ını bu çalışmalardan elde ettiği görülmektedir. Mahkeme yaptığı değerlendirme sonucunda, davacı platform çalışanın, yasanın iş ilişkisinin varlığı için aradığı tarafların karşılıklı yükümlülüklerinin bulunması ve çalışanın zaman, yer ve içerik açısından işverenin talimatlarına uyması ve iş organizasyonuna dâhil olması kriterlerini taşımadığı gerekçeleri ile platform çalışanın “bağımsız çalışan” olarak değerlendirilmesi gerektiği yönünde karar vermiştir. Mahkemenin görüşüne göre, platformun çalışana görev verme ve platform çalışanın da verilen görevi kabul etme zorunluluğu yoktur. Platform çalışanın elde ettiği gelirlerin çoğunluğunun platform üzerinden alınan görevlerden oluşması durumunun da görevlerin kabul edilmesi için zorlayıcı bir unsur olması ve platform çalışanın kendisini mecbur hissetmesi bir iş sözleşmesinin varlığı için yeterli bulunmamıştır. Almanya’da verilmiş bu karara yönelik bir görüşe göre, Mahkeme’nin kişisel bağımlılık kriterini yasadaki tanımla sınırlı bir şekilde ele alması ve dar bir şekilde yorumlaması dijital platform çalışanlarının “işçi” olarak nitelendirilmesini zorlaştırmaktadır<sup>228</sup>. Ancak Ulusal İş Mahkemesi, ilk derece mahkemesinin kararının aksine platformun oyunlaştırma tekniği ile çalışanların bağımlılığını sağladığı ve bu yolla çalışanların yerine getirdiği görevler, yer, zaman ve işin içeriği platform tarafından belirlendiği yönünde değerlendirme yapmış ve çalışana işçi olarak nitelendirmiştir<sup>229</sup>.

---

<sup>227</sup> Bakınız: bölüm:3.1.2.2.

<sup>228</sup> Boyacı N. B. (2020) s.51

<sup>229</sup> Eurofound (2021) Court judgement on employment status (Roamler) (Court ruling), Record number 2422, Platform Economy Database, Dublin, <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/court-judgement-on-employment-status-roamler-105707>.

Bir başka olayda ise, Alman Federal İş Mahkemesi tarafından 2020 yılında verilen kararda, konum tabanlı dijital platform çalışanı, işçi olarak kabul edilmiştir<sup>230</sup>. Söz konusu olayda, platform çalışanı kullanıcılara ait perakende ürünlerin nasıl sunulduğunu kontrol etmektedir. Platform çalışanı ürünün satıldığı yere giderek ürünün fotoğrafını çekmekte ve ürüne ilişkin soruları yanıtlamaktadır. Platformdan gelen işi kabul eden çalışanın işi 2 saat içinde yerine getirmesi gerekmektedir. İşini yerine getiren platform çalışanı hem ücret hem de puan kazanmaktadır. Kazanılan puanlar daha çok hatta tek seferde birden fazla iş alınmasını sağlamaktadır. Alman Federal İş Mahkemesinin değerlendirmesine göre, platform çalışanı işi kabul etme hususunda serbest olsa bile, öngörülen puanlı teşvik sistemi çalışanın iradesini etkilemekte ve işi kabul etmeye yönlendirmektedir. Bununla birlikte, çalışana verilen görevlere ilişkin detaylara da platformun karar vermesi, görevin 2 saat içinde yerine getirilmesi zorunluluğunun bulunması ve çalışanın haftada ortalama 20 saat platform için çalışıyor olması gibi gerekçelerle davacı platform çalışanın işçi olarak kabul edilmesi gerektiği yönünde karar vermiştir<sup>231</sup>.

Bu kararın önemi, işi kabul etme noktasında serbest gözükken ve bu nedenle bağımsız çalışan olarak değerlendirilen platform çalışanlarının aslında iradelerine etki edilen teşvik sistemleriyle etki altına alındıkları ve işi kabul etmeleri yönünde yönlendirildikleri durumunun bağımlılık unsurunun göstergesi olarak kabul edilmesidir<sup>232</sup>. Fransa'da da Take Eat Easy platformuna ilişkin verilen bir kararda buna benzer olarak çalışanları teşvik edici sitemlerin görünürdeki işi kabul edip etmeme hususundaki serbestliği ortadan kaldırdığına yönelik değerlendirme yapılmıştır. Söz konusu dava çalışmanın önceki bölümünde ele alınmıştır<sup>233</sup>.

#### **4.1.4. İspanya**

İspanya Hukuk sisteminde işçi, bağımsız çalışan ve ekonomik olarak bağımlı bulunan bağımsız çalışan (Trade) olmak üzere üç statü bulunmaktadır. Bu noktada belirtmek gerekir ki, üçüncü kategori Trade'in ayrı bir statü olmadığı ve bağımsız

<sup>230</sup> <https://honert.de/en/ruling-of-the-federal-labor-court-crowdworkers-are-under-certain-circumstances-employees/>

<sup>231</sup> Sözer A.N. (2021) s.1003

<sup>232</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.112

<sup>233</sup> Bakınız: Yargı kararları, Fransa bölüm:4.1.1.

çalışan statüsünün bir alt kategori olduğuna ilişkin görüşler de bulunmaktadır<sup>234</sup>.

İşçi kavramı, ücret karşılığında görülebilecek bir işi, serbest iradesiyle gerçek veya tüzel kişi bir işveren adına, bu kişinin organizasyonu içinde ve onun yönetimi altında yerine getiren gerçek kişi olarak tanımlanmaktadır. İspanyol yargı sistemi de iş sözleşmesinin belirlenmesi için beş kriterin üstünde durmaktadır. Bunlar; çalışmanın işçinin serbest iradesine dayanması, işçinin işi şahsen yerine getirmesi, bağımlılık, işin kar ve zararının işverene ait olması ve işin ücret karşılığı görülmesidir<sup>235</sup>. Bağımsız çalışanlar ile ayırım yapıldığı esas unsurlar ise “bağımsızlık” ve “kendi hesabına çalışma” unsurlarıdır<sup>236</sup>.

İspanya’da verilen kararlara bakılacak olursa; 2018 yılında Valensiya Mahkemesince verilen bir kararda, Deliveroo platformunun sürücüleri hakkında “işçi” oldukları sonucuna ulaşılmış ve şirketin işten çıkarttığı sürücünün işe iadesine veya tazminat ödenmesine karar verilmiştir. Buna karşın, 2018 yılında Madrid Mahkemesi tarafından aynı platform aleyhinde açılan bir davada ise platform çalışanlarının “bağımsız çalışan” oldukları yönünde karar verilmiştir. Buna benzer olarak, Glovo platformu ve çalışanlarına yönelik Madrid Mahkemelerinde görülmekte olan iki ayrı davada da mahkemeler birbirinin zıttı yönünde karar vermiş ve bir yargıç platform sürücülerinin işçi olarak nitelendirilmesi gerektiği yönünde karar vermişken diğer yargıç sürücülerin bağımsız çalışan oldukları yönünde karar vermiştir<sup>237</sup>. Take Eat Easy platformuna ilişkin görülen bir davada ise Barselona Mahkemesince verilen kararda platform çalışanlarının özerk değil, bağımlı çalışma yürüttükleri sonucuna varılmıştır<sup>238</sup>. Glovo platformu çalışanlarına yönelik olarak İspanya Yüksek Mahkemesi ise, Glovo platformunun çalışanlarının (kuryelerinin) işçi olduğuna karar vermiştir<sup>239</sup>. Kararda gerekçe olarak, platformun kullandığı algoritmanın çalışanların çalışma saatlerini belirlemede seçme özgürlüğünü ortadan kaldırdığı, platformun

---

<sup>234</sup> Ezer B. (2022) s.789

<sup>235</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.113

<sup>236</sup> Ezer B. (2022) s.790

<sup>237</sup> Boyacı N. B. (2020) s.49

<sup>238</sup> Daugareilh I., Degryse C. ve Pochet P. (2019) *The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective*, Working Paper 2019.10, s.99

<https://www.etui.org/sites/default/files/WP-2019.10-EN-v3-WEB.pdf>

<sup>239</sup> <https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/industrial-relations-and-labour-law-october-2020/news/article/spain-supreme-court-decision-on-the-employment-status-of-workers-for-a-delivery-company-and-social-dialogue-process-on-a-riders-law>

GPS takip uygulamaları ile denetim, gözetim ve kontrol yetkisini kullandığı, işin yerine getirilmesini sağlayan yazılımın platform tarafından sağlandığı ve fiyatları belirleyen dijital sistemin platformun elinde olduğu gösterilmiştir<sup>240</sup>.

Benzer olaylar olmalarına rağmen mahkemeler tarafından farklı değerlendirmeler yapıldığı ve farklı sonuçlandıkları görülmektedir. Platform çalışanlarının istihdam statüsü konusunun karmaşık yapısı ve çalışanların, mevcut istihdam düzenlemelerinin birden fazlasının özelliklerini barındırıyor olması nedeniyle, mahkemelerin bu şekilde farklı değerlendirmeler yapması şaşırtıcı değildir. Bu kararlara yönelik bir yoruma göre ise, İspanya Hukuk sisteminin farklı geçmişlerden gelen ve farklı hassasiyetleri bulunan yargıçlardan oluşması ve görülen davaya sendikal destek olup olmaması gibi çeşitli faktörlerin dava sonuçlarını etkilediği yorumu yapılmaktadır<sup>241</sup>. Platform çalışanlarının hukuki statüsüne ilişkin farklı görüşler sadece mahkeme kararlarında karşılaşılan bir durum değildir. İspanya öğretisinde de görüş ayrılıkları olmuştur. İşçi ya da bağımsız çalışan sayılmaları gerektiği ya da yeni bir iş ilişkisi oluşturulması gerektiği yönünde görüşler bulunmaktadır<sup>242</sup>. Platform çalışanlarına ilişkin bu görüş ayrılıkları ve özellikle teslimat platformlarında çalışan kesime ilişkin verilen farklı yargı kararları sonucu İspanyol Yüksek Mahkemesi içtihadı birleştirme yoluna gitmiştir.

### **İspanyol Yüksek Mahkemesinin İctihadı Birleştirme Kararı:**

Geçtiğimiz yıllarda yaşanan ekonomik kriz ve diğer çeşitli sebeplerle dijital platform çalışma ilişkisinin İspanya’da diğer Avrupa ülkelerine kıyasla nüfusa oranla daha fazla tercih edilmesine neden olmuştur. En fazla tercih edilen platformların ise teslimat platformları olduğu görülmektedir. Çok fazla tercih edilen teslimat platformlarına ilişkin olarak yargı önüne taşınan olaylar da bu platform çalışanlarının hukuki statüsünün ne olduğu sorusunu önemli hale getirmiştir. İspanyol Mahkemelerinin bu konudaki tutumu ise, daha önce örnekleri verildiği üzere, birbirinden farklı olmuş ve farklı yönde kararlarla karşılaşmıştır. Teslimat

---

<sup>240</sup> Adrian Todoli Signes (2020) *Notes on the Spanish Supreme Court Ruling That Considers Riders to be Employess.* De Stefano V., Durri I., Stylogiannis C. ve Wouters M. (2021), s.32. Tolu Yılmaz H. (2023) s.114

<sup>241</sup> Rodriguez, Royo M. (2019) *The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective*, s:100. Boyacı N. B. (2020) s.50

<sup>242</sup> Ezer B. (2022) s. 796

platformlarında çalışanların (kuryelerin) hukuki statüsünün birbirinden farklı şekilde değerlendirildiği bu kararlar, konuyu içtihadı birleştirme kararı için Yüksek Mahkemenin önüne taşımıştır.

İspanyol Yüksek Mahkemesinin 20.09.2020 tarihli içtihadı birleştirme kararı ile Glovo platformu çalışanlarının hukuki statüsü ele alınmış ve teslimat platformu çalışanlarının İspanyol Hukukuna göre “işçi” statüsünde olduklarına karar verilmiştir.

Yüksek Mahkemeye göre, Glovo platformu sadece aracılık hizmeti görmemektedir. Mahkemeye göre; işin kordinasyonu ve organizesi platform tarafından sağlanmakta, işin/hizmetin ücret ve ödeme koşulları platform tarafından belirlenmekte ve faaliyetlerin devamı için gerekli varlıklar platforma aittir. Kuryeler, platformun iş organizasyonuna dahil olarak çalışmaktadır. Bunun yanında platformun kullanılan algoritmalar sayesinde kuryeler üzerinde kontrol ve denetim yetkisi de bulunmaktadır. Platformun gerektiğinde yaptırım uygulama yetkisi de bulunmaktadır. Yüksek Mahkeme, bunlar gibi daha birçok gerekçe ile Glovo platformunun sadece bir aracı olmadığına, olayda iş sözleşmesinin unsurlarının bulunduğu ve söz konusu platform kuryelerinin bağımlılık ilişkisi içinde çalıştıklarına karar vermiştir.

### **İspanyol Kraliyet Kararnamesi: 9/2021**

İspanyol Yüksek Mahkemesinin içtihadı birleştirme kararı sonrası, kararla aynı yönde olan 9/2021 sayılı İspanyol Kraliyet Kararnamesi hazırlanmış ve İşçi Kanununda değişiklik yapılmıştır. Yapılan bu değişiklik ile kanuna teslimat platformu kuryelerinin işçi olduğuna dair karine eklenmiştir. Buna ek olarak, platformlar tarafından kullanılan algoritmalara ilişkin olarak işçi temsilcilerine bilgi verme yükümlülüğü de düzenlenmiştir. İspanya bu tür kanuni bir düzenleme getiren ilk Avrupa Birliği ülkesi olmuştur<sup>243</sup>.

---

<sup>243</sup> Ezer B. (2022) ss.802-803



Bu kararnamenin oluşturulmasındaki bir diğer önemli nokta ise, hazırlanması aşamasında sosyal tarafların dahil olmasıdır. Kararname işçi ve işveren örgütleri ile hükümet yetkililerinin görüşmeleri sonrasında hazırlanmıştır. Bu örnekte olduğu gibi sosyal tarafların çözüm noktasında bir araya gelerek çalışması düşünülebilir.

Kararname ile İşçi Kanununa eklenen hükme göre, platform üzerinden herhangi bir tüketici ürününün dağıtımını ya da teslimatını bir ücret karşılığında yerine getiren ve faaliyetleri doğrudan, dolaylı veya örtülü olarak algoritmik olarak idare ve kontrol edilen kişiler işçi olarak kabul edilecektir<sup>244</sup>. Düzenlemede dikkat çeken noktalardan biri, organizasyon, yönetim ve kontrol yetkilerinin sadece doğrudan kullanılması aranmayarak, dolaylı ve örtülü olarak kullanılması da karine kapsamı içine alınmıştır. Bu sayede dijital platform çalışma ilişkisinin somut olaylarda karşımıza çıkan algoritmik yöntemlerle dolaylı yoldan talimat verilmesi ya da denetimin yapılması hususlarının bağımlılık ilişkisi için yeterli olup olmayacağı sorununa yönelik çözüm getirilmiştir<sup>245</sup>.

Kararnamenin sadece teslimat kuryelerini ele alması ve diğer web ya da konum tabanlı platformlarda çalışanlara değinmemesi eleştirilen noktalardan biri olmuştur. Öğretideki bir görüşe göre bu eleştirilerde haklılık payı vardır ancak platform ekonomisinde çok fazla sayı ve türde çalışma tipiyle karşılaşılmakta ve bunların her birinin de kendine has karakteri, özellikleri bulunmaktadır. Bu nedenle genelleyci bir yaklaşımda bulunmak zorlaşmaktadır. Dolayısıyla düzenlemelerin ülkedeki mevcut hukuk düzenine, dijital platformun yer aldığı sektöre ve somut olayın özelliklerine göre yapılması yerinde olacaktır<sup>246</sup>. Yani bu görüşe göre kısaca, bütün dijital platformları ve platform ekonomisini kapsayacak genel nitelikte bir düzenleme yerine sektör odaklı ve somut dijital platform çalışmasının türüne ve özelliklerine yönelik düzenlemeler getirilebilir. Ancak buna karşı yönde görüşler de bulunmaktadır. Karşı görüşe göre, dijital platformlar bakımından en önemli ayırım platformun faaliyet gösterdiği sektör değil, bir aracılık faaliyeti mi yürüttüğü yoksa doğrudan veya dolaylı olarak kullanıcılara hizmet mi sunduğu ve eğer hizmet sunuyorsa çalışanlar üzerindeki kontrolünün seviyesidir. Dolayısıyla bu görüşe göre,

---

<sup>244</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.180

<sup>245</sup> Ezer B. (2022) s.804

<sup>246</sup> Ezer B. (2022) s.814

hukukumuzda işçi olarak kabul edilmenin koşulu belli sektörde çalışmak değil, bağımlılık ilişkisi içinde çalışmak olduğundan, dijital platform hizmet sağlayıcı niteliği taşımakta ise oluşturulacak karinede temel alınması gereken nokta dijital platformun hangi sektörde faaliyet gösterdiği değil, çalışanlar üzerindeki ekonomik ve hukuki/kişisel bağımlılığı gösteren ölçütler olmalıdır<sup>247</sup>.

Düzenlemeye yönelik getirilen eleştirilerden biri ise doğrudan teslimat platformu kuryelerinden gelmiştir. Teslimat platformu kuryelerinin işçi statüsünde değerlendirilmemesini isteyen bazı teslimat platformu kuryesi örgütleri kamuoyuna açık bir mektup yayımlayarak teslimat platformu kuryelerinin işçi olarak kabul edilmesini isteyen kesimin azınlık olduğunu ve çoğunluğun bağımsız çalışan statüsünde kalmak istediğini belirtmiştir. Böyle bir düzenlemenin yapılması durumunda teslimat platformlarının sektör dışına itileceği ve bu yüzden kuryelerin temel gelir kaynaklarından mahrum kalacakları da ileri sürülmüştür. Düzenlemeye karşı çıkan kesimin endişesinin boş olmadığı da, Deliveroo platformunun düzenleme yapılacağına duyurulması ile birlikte önce faaliyetlerini durdurması ve sonra da İspanya'dan ayrılacağını açıklaması ile anlaşılmıştır. Ülkedeki önemli büyüklükteki platformlardan olan Glova platformu ise getirilen düzenlemeye uyacağını açıklamış ancak en kısa zamanda kanun değişikliğine uygun yeni bir çalışma modeli bulacaklarını ve böylece kuryelerin bağımsız olarak çalışmalarını sağlayacaklarını açıklamışlardır. Ülkede bulunan başka platformların ise düzenlemenin arkasından dolaşmak için taşeron firmalar ile kurye temin ettikleri iddia edilmektedir<sup>248</sup>.

Yeterliliği konusu tartışmalı olsa bile dijital platform çalışanlarına ilişkin olarak Avrupa Birliği genelinde ilk, dünya genelinde ise sayılı düzenlemelerden biri olması önemli ve olumlu bir gelişmedir<sup>249</sup>. Ayrıca kapsamı dar olmasına rağmen örnek teşkil ediyor olması ve karşılaşılan diğer olaylarda yol gösterici olabileceği de göz ardı edilmemelidir.

---

<sup>247</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.428

<sup>248</sup> Ezer B. (2022) s.811

<sup>249</sup> Ezer B. (2022) ss.813-814

#### 4.1.5. Amerika Birleşik Devletleri

Amerika Birleşik Devletleri hukukunda işçi kavramının tanımı çok geniş bir şekilde, bir işveren tarafından çalıştırılan kişi olarak yapılmıştır<sup>250</sup>. Bu nedenle, uygulamada bir çalışanın hukuki niteliğinin ne olduğunun belirlenmesi için mahkemeler tarafından kriterler öngörölmüş ve testler uygulanmaktadır<sup>251</sup>. Bu testlerin eyalet düzeyinde değişiklikler gösterdikleri de görölmektedir. Bu noktada, bir çalışanın bağımlı çalışan mı yoksa bağımsız çalışan mı olduğunun tespitine yönelik uygulanan testler ‘‘kontrol hakkı testi’’, ‘‘ekonomik gerçeklik testi’’ ve ‘‘ABC testi’’ olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle, tarafların kanundaki genel ifadeyi lehlerine olacak şekilde kullanarak aralarındaki hukuki ilişkiyi ne olarak isimlendirdikleri önemli değildir, mahkemeler geliştirdikleri testleri ve kriterleri kullanarak daha detaylı şekilde inceleme yapmakta ve tarafların arasındaki ilişkinin hukuki niteliğinin aslında ne olduğunu değerlendirmektedir.

#### **Kontrol Hakkı Testi;**

Amerika Birleşik Devletleri mahkemeleri tarafından kullanılan ve ‘‘kontrol hakkı testi’’ adı verilen test, işveren olduğu öne sürölen kişinin, işin görölməsi sürecinde sahip olduğu kontrolün derecesine bakılan testtir<sup>252</sup>. Bu test *Borello* testi olarak da ifade edilmektedir. Bu testi kullanan mahkemelerin odaklandığı unsurlar şunlardır;

- a) Taraflar arasındaki ilişkinin süresi, ilişkinin süreklilik derecesi,
- b) İşveren olduğu iddia edilen tarafın işi gören tarafa bir takım ek işler verme yetkisinin olup olmadığı,
- c) İş gören tarafın iş görme zamanını ve süresini belirlemede serbest olup olmadığı. Başka bir ifadeyle, bu hususları belirleme yetkisinin işveren olduğu ileri sürölen tarafta mı olduğu,
- d) İş araç ve gereçlerinin kim tarafından sağlandığı, bireyin kendi araç ve gereçlerini temin edip etmediği, bu araç ve gereçler için önemli bir yatırım yapıp yapmadığı,
- e) İş gören tarafa ödenen ücretin ödenme biçimi, zamana göre mi yoksa işe

<sup>250</sup> Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021) s.748

<sup>251</sup> Daugareilh I., Degryse C. ve Pochet P. (2019) s.130

<sup>252</sup> Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021) s.749

- göre mi ödeme yapıldığı,
- f) İşi gören kişinin yardımcı eleman çalıştırıp çalıştırmadığı,
  - g) İşin işveren olduğu iddia edilen tarafın yürüttüğü faaliyetin olağan bir parçası olup olmadığı,
  - h) İşi gören tarafın yönetim becerilerine bağlı olarak kar elde etme ya da zarara uğrama riskinin bulunup bulunmadığı
  - i) İşi gören tarafın bağımsız bir işletme işletip işletmediği ve vergilendirilme biçimidir.

Mahkemeler önlerine gelen somut olaylarda tarafların hukuki niteliklerine, yukarıda sayılan kriterlerin değerlendirilmesi sonucu, işveren olduğu iddia edilen tarafın işin görülmesi üzerindeki kontrol düzeyine göre ulaşmaktadır<sup>253</sup>.

Örneğin, 2015 yılında Kaliforniya Eyaletinde görülen bir davada<sup>254</sup> kontrol testini uygulayan mahkeme, Uber çalışanın hukuki statüsünü yeniden sınıflandırmıştır. Davada; söz konusu işin düzgün bir şekilde yürütülmesi için platformun kilit noktada olduğu, müşterilerin doğrudan platform tarafından bulunduğu ve çalışana gönderildiği, Uber platformunun ilgili hizmet üstünde tam kontrole sahip olduğu, görülen işin ulaşım platformunun olağan işinin bir parçası olması ve görülen hizmetin kalitesinin müşteriler tarafından puanlanması yoluyla platform tarafından denetlenmesi, ücretin platform tarafından belirlenmesi ve doğrudan platform tarafından alınması gibi gerekçelerle platform çalışanı işçi olarak sınıflandırılmıştır<sup>255</sup>.

2015 yılında yine Kaliforniya ve Massachusetts eyaletinde Uber platformunun sürücüleri, hukuki statülerinin işçi olarak tespit edilmesi ve asgari ücret farkı ile fazla çalışmaya ilişkin ücretlerin ödenmesi için topluluk davası açmışlardır. Açılan davada ele alınan platform sürücülerinin hukuki statüsü konusunda mahkemenin güçlüklerle karşılaştığı yorumu yapılmıştır. Çünkü mahkemeler tarafından uygulanan testlere göre platform çalışanları bir açıdan işçi diğer açıdan ise bağımsız çalışan olarak

---

<sup>253</sup> Boyacı N. B. (2020) s.44. Daugareilh I., Degryse C. ve Pochet P. (2019) s.130

<sup>254</sup> Karar için: <https://>

[digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1988&context=historic](https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1988&context=historic) al (e.t:30.03.2023)

<sup>255</sup> Boyacı N. B.(2020) *Dijital Emek Platformları ve Sendikalar*,1.Basım, Türk Metal,Ankara,s.45

gözükmektedir<sup>256</sup>. Mahkeme yapmış olduğu ilk incelemede, Uber platformunun sürücüler üzerindeki kontrolün bu kişileri işçi olarak kabul etmek için yeterli olduğuna, ve şirketin bunun aksini ispat edemediğini belirtmiş ancak kesin karar için duruşma yapılarak daha detaylı bir inceleme yapılması gerektiğine karar vermiştir. Ancak dava devam ederken Uber platformu sürücülerle uzlaşma yoluna gitmiştir. Buna göre, Uber platformu sürücülere 100 milyon USD ödemeyi ve platform politikasında değişiklikler yapmayı kabul etmiştir, ancak mahkemenin sürücülere ödenecek miktarı yeterli bulmaması üzerine uzlaşma onaylanmamıştır. Bunun üzerine Uber platformu, bazı sürücülerinin sözleşmesinde bulunan tahkim şartı ve toplu dava açma hakkından feragat ettiklerine ilişkin hükümler gereği açılan davayı açmalarının mümkün olmadığını iddia etmiştir. Bu iddia ilk derece mahkemesi tarafından reddedilmiş ancak Temyiz Mahkemesi platformun itirazını haklı bulmuştur. Bunun sonucu olarak davada temsil edilen sürücü sayısı 385.000den 13.600 kişiye düşmüş ve Uber platformu sürücülere 20 milyon USD ödeyerek uzlaşma yoluna gitmiştir. Bu uzlaşma anlaşması mahkeme tarafından onaylanmıştır<sup>257</sup>.

2018 yılında Kuzey Kaliforniya Bölge Mahkemesinde görülen uyuşmazlıkta ise mahkeme, yemek dağıtım platformu olan Grubhub ile platform üzerinden iş gören kişi arasındaki ilişkiyi iş ilişkisi olarak nitelendirilemeyeceğine karar vermiştir<sup>258</sup>. Mahkeme, platformun işin görülümü sırasında çok az kontrol yetkisinin olduğu ve bu yetkinin de işin nasıl gerçekleştirildiğine yönelik değil sonuca yönelik olduğu ve taraflar arasındaki ilişkinin sürekli olmaması gerekçesiyle hizmetin bir işçi tarafından değil bağımsız çalışan tarafından yerine getirildiği yönünde karar vermiştir<sup>259</sup>.

### **Ekonomik Gerçeklik Testi;**

Mahkemeler tarafından uygulandığı görülen bir diğer test ise “ekonomik gerçeklik testi” olarak adlandırılan testtir. Bu test *donovan* testi olarak da ifade edilmektedir<sup>260</sup>. Ekonomik gerçeklik testine göre bir çalışanın işçi olup olmadığı;

<sup>256</sup> Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021) s.753

<sup>257</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.117

<sup>258</sup> <https://www.sdcba.org/?pg=FTR-Mar-2018-8>

<sup>259</sup> Daugareilh I., Degryse C. ve Pochet P. (2019) ss.131-132. Boyacı N. B. (2020) s.45

<sup>260</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.124

- a) İŒi gören tarafın kar elde etme imkânı ve zararı üstlenme derecesi,
- b) İŒi gören tarafın, iŒin görülmesi için gerekli araç ve gereçlere veya yardımcı elemanlara yaptığı yatırımın miktarı,
- c) İŒin zel bir beceri gerektirip gerektirmemesi,
- d) İŒ iliŒkisinin süresi ve süreklilik derecesi,
- e) İŒveren olduğu iddia edilen tarafın, iŒin yrtlŒ Œekli zerindeki kontrolünün niteliği ve derecesi,
- f) İŒin, iŒveren olduğu iddia edilen tarafın ticari faaliyetinin ayrılmaz bir parçası olup olmadığı

kriterleri değerlendirilerek ulaŒılan sonuca göre belirlenir<sup>261</sup>. Basit bir açıklamayla, iŒin görülmesinin özel bir yeteneği gerektirmemesi, iŒi oldukları iddia edilen tarafın kar veya zarar etme durumlarının sabit olması, iŒi oldukları iddia edilen tarafın araç ve gereçlere yaptıkları harcamanın iŒveren olduğu ileri srlen tarafa göre çok az olması gibi kriterlerin görülmesi sonucunda mahkeme tarafından, iŒi gören taraf iŒi olarak değerlendirilmektedir.

Ekonomik gerçeklik testinde de, grldğu üzere kontrol testinde olduğu gibi iŒveren olduğu iddia edilen tarafın iŒ sürecindeki kontrol düzeyine bakılmakta ancak asıl odaklanılan nokta iŒi olduğu iddia edilen tarafın diğer tarafa olan ekonomik bağımlılığıdır. Örneğin ekonomik gerçeklik testinin uygulandığı bir davada iŒveren olduğu iddia edilen tarafın iŒ görme sürecindeki kontrol düzeyinin çok az olduğu kabul edilse de, iŒi olduğu iddia edilen taraf açısından geçim imkânının tamamen bu iŒ sayesinde olduğu gerekçesiyle iŒi oldukları Œeklinde değerlendirme yapılmıŒtır<sup>262</sup>.

Uber platformuna karŒı 2018 yılında Pensilvanya eyaletinde açılan bir davada bu test uygulanmıŒtır. Doğu Pensilvanya Bölge mahkemesinde görülen davada, UberBlack platformu ile alıŒanı arasındaki iliŒkinin incelenmesi sonucu platform sürücüsü aleyhine karar verilmiŒ ve ‘‘iŒi’’ değerlendirmesi yapılmamıŒtır<sup>263</sup>. Mahkeme, uygulanan kontrolün iŒin nasıl yapıldığına iliŒkin olmadığı ve sadece mŒterilerin güvenliğini sağlamaya yönelik olduğu, platform alıŒanlarının birden fazla platform ile alıŒma imkanının bulunması, aracın alıŒana ait olması gibi gerekçelerle alıŒan

<sup>261</sup> Daugareilh, Degryse ve Pochet (2019) s.132

<sup>262</sup> Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021) s.750

<sup>263</sup> Daugareilh I., Degryse C. ve Pochet P. (2019) s.132

aleyhine bir sonuca ulaşmıştır<sup>264</sup>. Buna karşın Doğu Pensilvanya Mahkemesi 2020 yılındaki kararında, Uber platformu sürücüsünün işsizlik ödeneğine ilişkin davada verdiği kararda platform sürücüsünün serbest meslek sahibi olmadığı yönünde karar vermiştir<sup>265</sup>.

Amerika Birleşik Devletleri içtihat hukukunun somut gerçeklere ve özellikle davanın görüldüğü eyalete göre önemli ölçüde değiştiği görülmektedir<sup>266</sup>.

### **ABC Testi ve AB 5 Yasası;**

Amerika birleşik devletleri tarafından uygulanan bir başka test ise 2018 yılında Yüksek Mahkeme tarafından uygulanan ve “ABC” testi olarak adlandırılan testtir. Bu testin kontrol hakkı testi ve ekonomik gerçeklik testinden temel farkı ispat yükünün yerini değiştirerek bu yükümlülüğü işveren olduğu iddia edilen tarafa yüklemesidir. Bu teste göre, bir çalışanın işçi olarak değil de bağımsız çalışan olarak kabul edilebilmesi için işverenin;

- A) Çalışanın kendisinin emir ve talimatlarına bağlı olarak iş görmediğini ve kendisi tarafından denetlenmediğini,
- B) Çalışanın yerine getirdiği işin kendisinin olağan işinin sınırları içinde kalmadığını,
- C) Çalışanın yerine getirdiği işle aynı nitelikte bir bağımsız ticari veya mesleki faaliyeti mutaden yürüttüğünün ispat etmesi gerekmektedir<sup>267</sup>.

Dijital platform üzerinden iş gören kesim açısından üç unsurunda yerine getirildiği işveren olduğu iddia edilen tarafından, yani dijital platformca, ispat edilmediği durumlarda, söz konusu platform çalışanları platformun işçisi olarak kabul edilmektedir.

---

<sup>264</sup> Boyacı N. B. (2020) s.46

<sup>265</sup> <https://www.penncapital-star.com/working-the-economy/how-a-supreme-court-ruling-on-an-uber-driver-could-remake-pennsylvanias-gig-economy/> . karar için:

<https://law.justia.com/cases/pennsylvania/supreme-court/2020/41-cap-2018.html>

<sup>266</sup> Daugareilh I., Degryse C., Pochet P. (2019),s.132

<sup>267</sup> Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021) s.750

ABC testinin ispat yükünü işveren tarafa yüklemesi olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir. Ancak bu teste yönelik bir öğreti görüşüne göre, ABC testinin çok farklı alanlardaki işlerin yürütüldüğü *TaskRabbit* ya da *Armut* gibi platformlarda çalışanların işçi olarak değerlendirilmemesi sonucunu doğuracaktır. Çünkü bu platformlar belli bir sektörde faaliyet göstermedikleri için platform çalışanın yürüttüğü işin platformun olağan faaliyeti içinde kaldığını söylemek zordur, ancak görüleceği üzere ABC testi çalışanın yerine getirdiği işin işverenin olağan faaliyetine dahil olmasını zorunlu bir koşul olarak aramaktadır. Ancak bu testin Uber gibi belirli bir faaliyetin görüldüğü dijital platformda çalışanların işçi olarak kabul edilmesini kolaylaştıracağı da açıktır<sup>268</sup>.

Bu test 2018 yılında Yüksek Mahkeme tarafından uygulandıktan sonra Kaliforniya İş Kanunu'na değişiklik getiren 'AB 5' yasa tasarısı ile yasal olarak düzenlenmiş ve 2020 yılında yürürlüğe girmiştir. Kanun uyarınca ABC testinde bulunan üç unsurun işverence ispat edilememesi durumunda ücret karşılığında iş gücü veya hizmet sağlayan kişi işçi olarak kabul edilmektedir<sup>269</sup>.

AB 5 yasal düzenlemesinin dijital platform çalışma ilişkisinde yer alan birçok platform ve çalışanı yakından ilgilendirdiği de açıktır. Bu düzenlemeye sayesinde bağımsız çalışan olarak sınıflandırılmış ancak bağımlı halde çalışan platform çalışanları işçi olarak değerlendirilecektir.

AB 5 yasal düzenlemesinden sonra, Kaliforniya Başsavcısı, Uber ve Lyft platformlarına karşı platformları üzerinden iş gören kişileri (sürücülerini) bağımsız yükleniciler şeklinde yanlış sınıflandırdıkları iddiasıyla dava açmıştır. Bunun üzerine Uber, söz konusu yasanın kendisine uygulanmasını engellemek amacıyla uygulamada değişikliğe gitmiş ve sürücülere, işi reddetme cezalarını kaldırmak veya sürücülerin küçük bir yüzdelik de olsa %10'luk şekilde fiyatta oynama yapmasına imkan sağlamak gibi daha fazla özgürlük ve esneklik tanıyarak sürücülerin AB 5 yasasına göre işçi olarak kabul edilmelerini önlemeye çalışmıştır. Ancak söz konusu davada, Kaliforniya Eyalet Yüksek Mahkemesince, Uber ve Lyft platformlarının

<sup>268</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.127

<sup>269</sup> [https://www.dir.ca.gov/dlse/faq\\_independentcontractor.htm](https://www.dir.ca.gov/dlse/faq_independentcontractor.htm) . Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021) s.788



sürücülerini yanlış sınıflandırarak AB 5 yasasını ihlal ettiğine karar verilmiştir<sup>270</sup>. Bu olay, yapılan yasal düzenlemelerin ve yargı kararlarının platformların, platformlar üzerinden iş görenlere karşı haklarını vermesi açısından örnek teşkil etmektedir.

Kaliforniya Eyalet Yüksek Mahkemesinin verdiği karar sonrası, eyalette faaliyet gösteren Uber, Lyft, Doordash ve Instacar platformları başta olmak üzere dijital platformlar tarafından oldukça yüksek bütçeli bir kampanya başlatılmış ve söz konusu platform çalışanları hakkında AB 5 yasasını etkisiz hale getirecek bir yasal düzenleme için halk oylamasına gidilmesi sağlanmıştır. Dijital platformların ikiyüz milyon doları bulan kampanyaları sonucu, yapılan halk oylamasıyla kabul edilen Uygulama Tabanlı Sürücülerini ve Hizmetlerini Koruma Kanunu'yla platform üzerinden taşımacılık veya kuryelik yapan çalışanlar hakkında çalıştıkları süre için yerel asgari ücretin %120'si ve her mil için 30 sent minimum ücret, şirket tarafından sağlanacak sağlık hizmeti desteği, iş kazası sigortası ve iş kazası nedeniyle uğranılan gelir kaybı gibi bir takım sınırlı korumalar sağlanmıştır<sup>271</sup>. Bununla birlikte AB 5 yasasının uygulanmayacağı ve bu çalışanların "bağımsız çalışan" olarak değerlendirileceği belirtilmiştir. Ancak söz konusu bu düzelmemenin Kaliforniya Anayasasına aykırı olduğu gerekçesi ile dava açılmış ve Amerika Birleşik Devletleri Temyiz Mahkemesince bu düzenleme, kanun koyucunun kimlerin işçi sayılıp sayılmayacağını belirleme yetkisine yönelik bir sınırlama niteliği taşıdığı ve bir halk oylaması teklifinin birden fazla konuyu kapsayamayacağı kuralının ihlali gerekçesiyle Anayasa'ya aykırı bulunmuştur<sup>272</sup>.

Dijital platform çalışanlarının işçi olarak kabul edilmemesi için çok büyük ekonomik harcamalar yapılması ve kampanyalar yürütülmesi aslında dijital platform şirketlerinin platform üzerinden çalışanların bağımsız çalışan olarak sınıflandırılması durumunda elde ettikleri kazanç için de gösterge olmaktadır.

---

<sup>270</sup> Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021) s.752

<sup>271</sup> Alpagut G. (2021) s.114

<sup>272</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.178

#### 4.1.6. Birleşik Krallık

Birleşik Krallık hukukunda işçi, çalışan ve bağımsız çalışan kavramları ayrı olarak ele alınmıştır<sup>273</sup>. İşçiler hem hukuki düzenlemelerde sağlanan hem de sözleşmelerde öngörülen tüm haklara sahiptir, ancak çalışanlar ise, hukuki düzenlemelerde açıkça çalışanlara da tanındığı belirtilen haklara sahiptirler. İşçi tanımının İş Hakları Yasası madde 230'da "iş sözleşmesi ile iş gören veya hizmet sunan kişi" şeklinde genel bir ifadeyle düzenlenmesinden dolayı mahkemeler çalışma ilişkilerinde yer alan tarafların hukuki statüsünün belirlenmesinde bir takım testler kullanmaktadır. Bu testlerden ikisi Amerikan hukuk sisteminde karşılaştığımız testlerden "kontrol hakkı testi" ve ekonomik gerçeklik testi" ile benzerlik gösteren "kontrol testi" ve ekonomik bağımlılık testidir". Karşılaşılan diğer testler ise "entegrasyon testi" ve "karşılıklı yükümlülük testi"dir. Entegrasyon testinde, ülkemizde de işçinin tespitinde kullanılan, bir çalışanın işverenin iş organizasyonuna dahil olarak iş görme edimini ifa edip etmediği ele alınmaktadır. Karşılıklı yükümlülük testinde ise, tarafların yaptığı sözleşmede işverenin işçiye belirli bir süre içinde iş verme, işçinin ise işveren için iş görme vadinin bulunup bulunmadığına bakılmaktadır. Son yıllarda Yüksek Mahkeme tarafından bu testlerin her biri bütün olarak değerlendirilmekte ve somut olayın özelliğine göre uygulanmaktadır<sup>274</sup>.

Dijital platform çalışma ilişkisinde yer alan tarafların hukuki statüsünün tespitine ilişkin yargı kararlarına bakılacak olursa, Uber-Aslam davası dikkat çekmektedir. Söz konusu dava konusu olayda, Uber platformunun sürücüleri "çalışan" statüsünde olduklarını ve bu nedenle yasada öngörülen hakların kendileri için uygulanmasını istemektedirler. Uber platformu ise sürücüler ile platform arasında bağımlılık ilişkisi olmadığını ve sürücülerin "bağımsız çalışan" olduklarını ileri sürmektedir<sup>275</sup>.

Mahkeme; sürücülerin sisteme dahil edilmeden önce Uber platformu tarafından mülakata alınması, platformun yolcuların ismi, iletişim bilgileri ve yolculuk rotası gibi önemli bilgileri elinde bulundurması ve sürücülerle paylaşmaması, sürücülerin gelen çağrıyı kabul etmeden önce yolculuğun rotası ve ekonomik getirisi noktasında

<sup>273</sup> Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021) s.755

<sup>274</sup> Kutlu M. (2021) ss.285-286

<sup>275</sup> Kutlu M. (2021) s.287

bilgilendirilmemesi, puanlama sistemi ile sürücülerin değerlendirilmesi ve gerektiğinde yaptırım uygulanabilmesi, sürücülerin platformda çevrimiçi olup olmamaları hususunda serbest olmaları ancak teşvik sistemleri ile bu serbestliğin manipüle edilmesi ve gelen çağrıların üst üste üç kez reddi durumunda sürücünün platformdan kısa süreli de olsa engellenmesi gibi gerekçelerle platform sürücülerinin kendi açına çalışan bağımsız yükleniciler değil, çalışan statüsünde buldukları sonucuna ulaşmıştır<sup>276</sup>.

Bunun üzerine Uber konuyu bir üst mahkemeye taşımış ancak talebi İstinaf Mahkemesi tarafından reddedilmiştir. Uberin konuyu Yüksek Mahkemeye taşıması sonucu 2021 yılında verilen son karara göre de Uber platformunun sürücülerini ‘‘çalışan’’ statüsünde kabul edilmiştir<sup>277</sup>.

Yüksek Mahkemenin kararı sonrası, Uber platformu kararı uygulamayı kararın platformun 2016 yılındaki iş modeline göre verilmiş olduğu ancak sonrasında yapılan değişiklik ile bu modelin işleyişinin değiştiği ve mahkeme kararının bu yeni model ile uyumlu olmadığı gerekçesi ile reddetmiştir. Uber’in bu tutumu, dijital platform çalışanları açısından mahkeme kararlarının dahi yeterince koruyucu olmadığını ve platformlarının ekonomik güçleri ve teknolojinin imkanları sayesinde pozisyon alabildiklerini göstermektedir<sup>278</sup>.

İngiliz Mahkemelerinin Deliveroo platformuna ve platform çalışanlarına ilişkin verdiği bir karar ise yukarıda ele alınan karardan farklılık göstermektedir. Söz konusu platform çalışanları platform kuryelerinin bağımsız çalışan oldukları sonucuna ulaşmıştır. Uber ile pek çok yönden benzerlik göstermesine ve hatta çalışma sürelerinin seçimi noktasında Uber’den daha katı olmasına rağmen Deliveroo platformuna yönelik farklı bir değerlendirme yapılmasının gerekçesi ise platform kuryelerinin işin ifasında şahsen ifa yükümlülüğüne sahip olmamalarıdır. Mahkemece bu husus iş ilişkisi oluşmasını engelleyen unsur olarak ele alınmıştır<sup>279</sup>.

---

<sup>276</sup> Tolu Yılmaz H.(2023) s.133.Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021) ss.756-757

<sup>277</sup> Kutlu M. (2021) s.287

<sup>278</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.135

<sup>279</sup> Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021) s.760

#### 4.2. Avrupa Birliği Hukuku

Avrupa Birliği tarafından dijital platform çalışma ilişkisinde karşılaşılan sorunlar karşısında benimsenen yaklaşım; Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararları ve Direktifler, Tavsiye Kararları gibi düzenleyici araçlar ile işçi kavramının güçlendirilmesi ve net hale getirilmesidir<sup>280</sup>.

Bu noktada ilk olarak Avrupa Birliği Şeffaf ve öngörülebilir alışma Koşulları Direktifi'dir<sup>281</sup>. Direktif ile amaçlanan mümkün olan en geniş işçi kategorisi ve en güvencesiz işçi grubuna koruma sağlanmasıdır. Bir diğer önemli nokta da bütün istihdam ilişkileri açısından zorunlu bilgi yükümlülüğü usulüne ayrıntılı bir yaklaşım getirmesidir<sup>282</sup>. Direktife göre işçiler, çalışma koşulları hakkında zamanında ve kolayca erişebilecekleri yazılı Şekilde bilgilendirilme hakkına sahiptirler. Bu durum gerçekten de platform üzerinden iş almak için platform tarafından tek taraflı hazırlanmış ve çalışma koşulları konusunda genel ifadeler kullanan, taraflar arasında bilgi asimetrisi oluşturan sözleşmelere karşı önemli bir adımdır. Ancak Direktif açık bir Şekilde tüm dijital platform çalışanlarını kapsamamaktadır. Bağımsız alışan olarak sınıflandırılan platform çalışanlarının direktif kapsamında tanınan haklardan yararlanabilmeleri için yerel mahkemeler tarafından somut olay özeline "sahte serbest çalışan (bogus self-employment) sınıflandırılması gerekmektedir. Direktifte bu terim; bağımsız çalışan statüsünün yasal veya mali yükümlülüklerden kaçınmak amacıyla kötüye kullanılması, bilinçli olarak yanlış sınıflandırma yapılması olarak tanımlanmaktadır. Bu durumun tespiti konusunda da Avrupa Birliği Adalet Divanı tarafından belirlenen kriterlerin dikkate alınması önerilmektedir<sup>283</sup>.

Hukuki statüleri yanlış Şekilde sınıflandırılmış olan kesimin Direktif kapsamına girilebilmesi için olay özeline yerel mahkeme kararı almaları gerekmesi hem güçlük yaratmakta hem de eleştirilebilir bir durumdur.

---

<sup>280</sup> Boyacı N. B. (2020) s.73

<sup>281</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152>

<sup>282</sup> ILO (2019) s.8

<sup>283</sup> Boyacı N. B. (2020) ss.74-75

#### 4.2.1. Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararı

Avrupa Birliği Adalet Divanı tarafın verilen bir kararda YODEL platformu ile platform üzerinden kurye olarak çalışan kişinin aralarındaki ilişkisinin iş sözleşmesi mi yoksa bağımsız çalışma ilişkisi mi olduğu incelenmiştir. Divan'a göre, iş ilişkisi taraflar arasında hiyerarşik bir ilişki oluşturmakta ve taraflardan birinin (işçinin) işverenin emir ve talimatı altına girmesi ile oluşur. YODEL platformu için kurye hizmeti veren kişi ise, kendisine sunulan görevleri kabul edip etmemekte, çalışma saatlerini tek başına ve kişisel durumuna göre belirlemekte, nc kişi için çalışıp çalışmamakta, kabul edeceği maksimum iş sayısını seçmekte ve üstlenilen görevin nc kişilere devredilebilmesi konusunda serbesttir. Teslimat işinin belirli bir süre içinde gerçekleşmesinin gerekmesi ise bağımlılık ilişkisini oluşturmaz<sup>284</sup>. Bahsedilen konulardaki seçim hakkının kuryede olması bağımsız çalışma ilişkisini göstermektedir<sup>285</sup>.

Divan kararına bakıldığı zaman, işçi statüsünün belirlenmesinde göz önünde tutulan unsurlar; verilen görevleri kabul edip etmeme, çalışma saatlerinin seçimi ve üstlenilen işin nc kişilere devri konularındaki serbestliktir<sup>286</sup>. Bunun dışında ABAD'ın içtihatlarına göre bir dijital platform çalışanının işçi olarak nitelendirilebilmesi için dikkat edilen unsurlar şu şekildedir;

- 1)Platform çalışanının, platformun yönetimi altında bulunması, ücret ve çalışma koşullarının platform tarafından belirlenmesi, ücretin dijital platform tarafından alınması ve sonrasında çalışana aktarılması, fiilen denetimin bulunması yani kısaca bağımlılık ilişkisinin varlığı,
- 2)Platform çalışanının ‘‘etkili ve gerçek ekonomik değeri bulunan bir faaliyet’’ yürütmesi,
- 3)Platform çalışanının gönüllü (cret almadan) ya da sadece hizmet sunumu için katlanılan maliyeti tazmin edici nitelik dışında gerçekten ücret alması<sup>287</sup>.

<sup>284</sup> Alpagut G. (2021) s.116.

<sup>285</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62019CO0692>

<sup>286</sup> Dulay Yangın D. (2020) s.1228

<sup>287</sup> Boyacı N. B. (2020) s.75

#### 4.2.2. Avrupa Komisyonu Taslak Direktif Önerisi

Dijital platform çalışma ilişkine yönelik sorunların üye ülkelerin birçoğunda ortaya çıkması ve yargı önüne taşınması Avrupa Birliğinin ilgili kuruluşların dikkatini çekmiş ve harekete geçirmiştir. Yapılan çalışmalarda sosyal taraflara da danışılmış ve bir rapor hazırlanmıştır. Rapora göre, Avrupa Birliği, dijital platform çalışma ilişkisine yönelik düzenleme yapılması hususunda aktif rol alacaktır.

Rapora göre, dijital platform çalışanlarına ilişkin olarak, üstlenilen işin platform çalışanın kendisi tarafından yapılması durumunda işçilere tanınan bütün haklardan yararlanmaları gerektiği belirtilmiştir. Rapordaki öneriye göre, bu durumun aksinin, platform çalışanına ait bir iş organizasyonunun bulunduğu durumunun ispatı ise dijital platform tarafından yapılmalıdır<sup>288</sup>.

Bunu sonrasında Avrupa Komisyonuna 9 Aralık 2021 tarihinde platform çalışması ile ilgili bir taslak direktif önerisi sunulmuştur<sup>289</sup>. Direktif tasarısının üç bölümden oluştuğu görülmektedir. Bunlar; platform çalışanlarının istihdam statüsünün uygun şekilde belirlenmesi, algoritmik yönetimde adalet, şeffaflık ve güvenilirliğin sağlanması ve platform çalışmalarında şeffaflığın sağlanmasıdır<sup>290</sup>. Tasarıda, tasarının resmi gazetede yayınlanması sonrası üye ülkelerin gerekli düzenlemeleri yapmaları için 2 yıl süre öngörülmüştür.

Tasarının uygulama alanı ise dijital platform çalışmasının yapıldığı yerdir. Buna göre, dijital platformun merkezinin bulunduğu yer ya da tabii olduğu hukuk değil, söz konusu çalışmanın nerede yapıldığına dikkat edilecektir.

Avrupa Komisyonunun Taslak Direktif Önerisine göre, platform çalışanları ile platformlar arasındaki ilişkinin nitelendirilmesi konusunda geleneksel ayırım türlerinin kullanılmaya devam edilmesi gerektiği yani üçüncü bir kategori oluşturulmasına karşı olunduğu, ve taraflar arasında yapılmış sözleşme yerine somut

<sup>288</sup> Yıldız G. B. (2021) s.37

<sup>289</sup> Direktif öneri metninin İngilizce metni için bakınız: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj2kNGF5972AhX8QvEDHajRANgQFnoECAYQAQ&url=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3FdocId%3D24992%26langId%3Den&usg=AOvVaw2ewwr4ulQJFqGSVCzS0PtU>

<sup>290</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.182

olayın özelliklerine bakılarak karar verilmesi gerektiği savunulmuştur<sup>291</sup>. Direktif önerisine göre somut olaylarda bir takım durumların varlığı halinde platform çalışanın işçi olduğu karine olarak kabul edilecek ve ispat yükümlülüğü yer değiştirecektir. Karinenin varlığı için aranan kriterler şu şekildedir;

- 1)Ücretin doğrudan veya üst sınır şeklinde platform tarafından belirlenmesi,
- 2)Platform üzerinden çalışan kişiden görünüm, kılık kıyafet, müşteriye karşı davranış gibi konularda kurallar koyulması,
- 3)İşin sonucunun ve performansının denetlenmesi ve kalitesinin kontrol edilmesi,
- 4)Yaptırım uygulamak da dahil olmak üzere, çalışanların çalışma özgürlüğünün, çalışma sürelerinin veya devamsızlık dönemlerini seçme, verilen görevleri kabul etme veya reddetme haklarının kısıtlanması,
- 5)Çalışanların müşteri portföyü oluşturmasının veya üçüncü bir tarafla çalışmasının kısıtlanması.

Avrupa Komisyonu Taslak Direktifine göre platform çalışanı açısından bu beş durumdan ikisinin bulunması halinde çalışanın platformun işçisi olduğu karine olarak kabul edilecektir<sup>292</sup>. Bu durumun aksinin ispatının ise dijital platformlar tarafından yapılması gerekmektedir. İspat yükünün bu şekilde dijital platform üzerine bırakılması, çalışanın işçi olduğunu ispat etmesini beklemekten daha olumlu bir yaklaşım olarak değerlendirilebilir. Bu önerinin kabul edilmesi durumunda, şu an bağımsız olarak sınıflandırılmış büyük bir çalışan grubunun işçi statüsüne sahip olacağı açıktır. Bu beş kriter, Avrupa Birliği ve üye ülkelerin iç hukuklarında işçi statüsünü belirlemede kullanılan ölçütler dikkate alınarak belirlenmiştir<sup>293</sup>. Ancak kriterlerin yeterli ayırt ediciliğe sahip olmadığı yönünde eleştiriler bulunmaktadır<sup>294</sup>.

Tasarının işçi sayılması için sadece karine getirmesi ve iç hukukunda işçi tanımı katı yapılmış ülkelerde bu karinenin rahat bir şekilde aksinin ispat edilebileceği düşünülebilir. Önerilen direktif sonucunda ise 1,7 milyon ile 4,1 milyon arasında kişinin işçi olarak yeniden sınıflandırılabilmesi tahmin edilmektedir<sup>295</sup>.

---

<sup>291</sup> Beytar E. (2023) s.253

<sup>292</sup> Yıldız G. B. (2021) s.39

<sup>293</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.185

<sup>294</sup> Beytar E. (2023) s.254

<sup>295</sup> [https://eures.ec.europa.eu/eu-proposes-directive-protect-rights-platform-workers-2022-03-17\\_en](https://eures.ec.europa.eu/eu-proposes-directive-protect-rights-platform-workers-2022-03-17_en)

### 4.3. Değerlendirme

Görüldüğü üzere platform ekonomisinin hızla büyümesi ve bu ekonomide yer alan kişi sayısının çoğalması dijital platform çalışma ilişkisine ilişkin birçok ülkede dava açılmasına neden olmuştur. Yeni bir çalışma ilişkisi olan bu ilişkide yer alan taraflarının hukuki statüsünün ne olduğu sorusu ise iş hukukunun klasik kavramları ile çözülememektedir. Karşılaşılan mahkeme kararlarında dikkat edilen hususlar ise şu şekilde özetlenebilir. Mahkemelerce ele alınan kriterler; denetim ve gözetim yetkisinin olup olmaması, yaptırım uygulama yetkisinin olması, talimat verilip verilmediği, ücretin nasıl ve kim tarafından belirlendiği, işin yerine getirilmesi için süre sınırı olup olmaması, iş gören kesimin müşteri portföyünün bulunması veya oluşturulabilmesi, derecelendirme, puanlama ve prim gibi teşvik edici yollarla çevrimiçi olma iradelerinin manipüle edilmesi ve şahsen ifa yükümlülüğünün bulunup bulunmamasıdır.

Mahkemelerce dikkat edilen unsurlar benzer olsa da ülkelerin yargı sistemlerinin hatta aynı ülkede bulunan mahkemelerinin bile birbirinden farklı değerlendirme yaparak farklı sonuçlara ulaştıkları görülmektedir. Genellikle bağımsız çalışan ve işçi kavramları üzerinden dönen tartışmaya yönelik olarak bir mahkemenin, *“kare bir çivi ile iki dairesel delik arasında seçim yapılması”* yorumu da iş hukukunun geleneksel kavramlarının bu tartışma için nasıl yetersiz kaldığını ifade etmektedir<sup>296</sup>.

Buna ek olarak bir de dijital platformların Amerika Birleşik Devletleri ve Birleşik Krallık örneklerinde olduğu gibi içtihat oluşmasını veya mahkeme kararlarının uygulanmasını engellemeye yönelik girişimlerinin bulunması bu çalışma ilişkisine yönelik kanuni düzenlemelere ne kadar ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Hatta dijital platform çalışma ilişkisinde yer alan tarafların hukuki statülerindeki tartışmanın ulusal hukuk sistemlerini aşan bir niteliği sahip olduğu düşünülebilir. Bu durumda devletlerin kendi hukuk sistemlerinde gerekli düzenlemeleri yapmaları tek başına yeterli olmayabilir. Uluslararası ya da çok uluslu kuruluşların da düzenleyici kurallar koyması gerekmektedir. Bu konuda Avrupa Birliği düzeyinde adımlar atıldığı ve *“Platform Çalışanlarının Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine Dair*

---

<sup>296</sup> OECD (2019) s.140



Direktif’ teklifinin sunulduğu görülmektedir.

Buna karşılık dijital platformlar, iş hukukunda yenilik getirdiklerini, esnek ve özgür bir ortam oluşturduklarını ve bu nedenle devletin bu alana dokunmaması gerektiğini ileri sürmektedir. Dijital platformların bu görüşüyle aynı yönde öğreti görüşleri de bulunmaktadır. Öğretideki görüşe göre, dijital platformların yarattığı iş olanakları bir fırsat ve inovasyondur, mevcut iş hukuku düzenlemelerinin platform ekonomisine uygulanması, geleneksel yöntemler ve düşünme yollarının kullanılması bu inovasyonun önüne geçecek ve engel olacaktır<sup>297</sup>. Bu görüşe göre, dijital platform çalışmasının yeniliği göz ardı edilerek bu çalışma biçiminin geçmişin dar kalıplarına hapsedilmesi ve platformlara klasik anlamadaki işveren gibi davranmak doğru değildir. Düzenleme yapılmasına karşı çıkan görüşe göre, yapılacak yasal bir düzeleme ile tüm platform çalışanlarının işçi olarak kabul edilmesi platform çalışanları tarafından da tercih edilmeyebilir. Çünkü platform çalışanlarının işçi statüsüne dahil edilmesi bu çalışanların bazı haklara ulaşmasını sağlayacaktır, ancak esneklik ve özgürlük talep ettiği için bu çalışma ilişkisini tercih eden çalışanların bu özgürlüklerini kaybetmelerine yol açacaktır. Nitekim İspanya’da düzenleme yapılacağı duyurulduktan sonra bazı platform çalışanı örgütleri yazılı açıklama yaparak getirilecek düzenlemeye karşı çıkmışlardır<sup>298</sup>. Bunun dışında, yapılacak yasal düzenleme ile dijital platformlara getirilecek yükümlülükler sebebiyle artan maliyetlere yol açacak ve yükselen hizmet bedelleri platformlardan hizmet alanların zararına olacaktır. Düzenleme yapılmasına karşı çıkan bu öğreti görüşleriyle aynı yönde olan devlet kurumları görüşleri de bulunmaktadır. Örneğin İspanya Ulusal Piyasa ve Rekabet Komisyonu, dijital platformların rekabet için bir fırsat olduğu ve tüketiciler için olumlu sonuçlar doğurduğunu belirtmekte ve bu nedenle bu alana dokunulmamasını savunmaktadır<sup>299</sup>.

Ancak baskın olarak karşılaşılan görüşe göre, dijital platform çalışma ilişkisinde ortaya çıkan sömürü sisteminin bitirilmesi, bu çalışma ilişkisinde yer alan çalışanların mahrum kaldığı hakların ve koruyuculuğun sağlanması ve dijital platformlar ile aynı sektörde mücadele eden işletmeler için piyasanın ve rekabetin

<sup>297</sup> Sözer A.N. (2021) s.1049

<sup>298</sup> Ezer B. (2022) s.810. ‘*bazı teslimat platformu kuryesi örgütleri, ortak bir kamuoyuna açık mektup yayımlayarak; kendilerinin bağımsız çalışan statüsünde kalmayı istediklerini belirtmiştir.*’

<sup>299</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) ss.138-140

korunması için yasal düzenleme getirilmesi gerekmektedir.

Dijital platform çalışma ilişkisinin ortaya çıkardığı sorunların çözümü noktasında ele alınan katılımcı bir modelle sosyal tarafların birlikte yapacakları çalışma ile çözüm yolunu bulmaları önerisi ise ne yazık ki ülkemizde uygulanabilir bir öneri değildir. Çünkü sendikacılığın ve toplu sözleşmenin ülkemizde düşük oranda kaldığı söylenebilir<sup>300</sup>. Bu doğrultudaki öğretici görüşüne göre, dijital platform çalışma ilişkisini ve bu ilişkiden kaynaklanan sorunların çözümünü taraflara bırakmak yanlış bir yaklaşım olacaktır<sup>301</sup>.



---

<sup>300</sup> ÇSGB 2023 yılı Ocak ayı oranlarına göre sendikalaşma oranı %14,42 olarak açıklanmıştır. [https://www.csgb.gov.tr/media/90468/ocak\\_2023-isci.pdf](https://www.csgb.gov.tr/media/90468/ocak_2023-isci.pdf) (E.T:19.04.2023)

<sup>301</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.422

## BÖLÜM 5:TÜRK İŞ HUKUKUNDA DİJİTAL PLATFORM ÇALIŞMA İLİŞKİSİ

### 5.1. Türk İş Hukukunun Temel Kavramları İle Birlikte İncelenmesi

#### 5.1.1. İşçi ve İş Sözleşmesi Kavramları Açısından

Hukukumuzda iş görme sözleşmesi ile çalışma, bağımlı çalışma ve bağımsız çalışma olarak ikiye ayrılmaktadır. İş Hukukunun ortaya çıkışının temel nedeni işçi sınıfı olduğu için bu hukuk dalının kuralları öncelikli olarak işçileri ele almakta, işçilerin işverenlerle olan ilişkilerini düzenlemekte ve işçilere bir takım hukuki koruma sağlamaktadır. Bu nedenle işçi kavramı iş hukukunun temel kavramlarının başında gelmektedir<sup>302</sup>. Bağımsız çalışanlar açısından ise işçilere sağlanan ölçüde bir hukuki koruma sağlanmamaktadır. Dolayısıyla hukukumuzda platform çalışanlarının nasıl konumlandırılacağı ve ne ölçüde koruma kapsamına alınacakları ilk olarak iş sözleşmesi ile çalışıp çalışmadıklarının tespiti ile yapılabilecektir<sup>303</sup>.

Türk hukukunda işçi kavramı, 4857 sayılı İş Kanunu m.2/1’de bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmaktadır. Kanundaki tanıma bakılarak işçi sıfatının varlığı için gerçek kişi olma zorunluluğunun bulunduğu söylenebilir. Yine kanunda yapılan tanımdan görüleceği üzere “işçi” kavramı ele alınırken “iş sözleşmesi” kavramı vurgulanmış ve iş sözleşmesine bağlı olarak çalışıyor olma koşulu aranmıştır<sup>304</sup>. Bu nedenle işçi kavramı iş sözleşmesi kavramı ile birlikte ele alınmalıdır.

İş sözleşmesi kavramı İş Kanunu 8. Maddede ele alınmıştır. Bu maddeye göre iş sözleşmesi, “bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir”. İş sözleşmesine ilişkin olarak yapılmış bir başka kanuni tanım da, TBK m.393/1’te yer almaktadır. Buna göre, “Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi

<sup>302</sup> Çelik N., Caniklioğlu N. ve Canbolat T. (2017) s.69

<sup>303</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.294

<sup>304</sup> Senyen-Kaplan E.T. (2019) *Bireysel İş Hukuku Yenilenmiş 10. Bastı*, Gazi Kitapevi, s.49

üstlendiği sözleşmedir”<sup>305</sup>. Her ne kadar iki kanunda kullanılan terimler farklı olsa da iş sözleşmesi ve hizmet sözleşmesi kavramsal olarak aynı sözleşmeyi ifade etmektedir. Bu tanımlarda da görüleceği üzere kanun iş sözleşmesi için iş, ücret ve bağımlılık olmak üzere üç unsur üzerinde durmaktadır<sup>306</sup>. Ancak kanun tarafından bu tanım yapılmadan önce de, Anayasa Mahkemesi ve öğretide, iş sözleşmesinin “işin görülmesi”, “ücret” ve “bağımlılık” olarak sıralanan üç unsurdan oluştuğu kabul edilmişti<sup>307</sup>. Bu unsurların iş ilişkisinin tespiti için tüm hukuk sistemlerinde aranan ortak unsurlar oldukları da söylenebilir. O halde hukukumuz açısından platform çalışanlarının iş sözleşmesi ile çalışıp çalışmadıklarının tespiti konusunda bu üç unsurun ele alınması gerekmektedir.

**İşin görülmesi**, iktisadi açıdan ele alınmaktadır. Bunun “bir kişinin ekonomik yönden iş olarak değerlendirilen her türlü çalışması” olarak anlaşılması gerektiği ifade edilmektedir<sup>308</sup>. Bu çalışmanın da bedenen ya da fikren olmasının bir önemi yoktur, ekonomik olarak değer taşıyan bedensel, düşünsel, teknik, bilimsel veya artistik gibi her türlü faaliyet bu kavramın içinde değerlendirilmektedir<sup>309</sup>. Bu açıdan işçiler ile dijital platform çalışanları arasında farklılık bulunmadığı söylenebilir. Çünkü platform üzerinden görülen işler de bir iş sözleşmesinin konusu olabilecek işlerdir. Ancak belirtmek gerekiyor ki “iş” unsuru, konusu iş görme olan diğer sözleşmelerde de bulunduğu için bu unsur iş sözleşmesinin diğer iş görme sözleşmelerinden ayırt edilmesini sağlayan esas unsur değildir. Ancak “iş görme” unsurunun kapsamına giren bazı özellikler iş sözleşmesinin diğer iş görme sözleşmelerinden ayrılmasında yardımcı olabilmektedir. Örneğin iş sözleşmesinde işçinin iş görme borcunu şahsen ifa yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu husus dijital platform çalışması açısından ele alındığı zaman, platform ile çalışan arasında yapılan sözleşmede şahsen ifaya yönelik bir koşulun bulunması ya da bulunmasına rağmen taraflar arasındaki somut durumda şahsen ifanın zorunlu olması, başka birinin kullanılmasının fiilen imkansız olması taraflar arasındaki sözleşmenin niteliği konusunda yardımcı olabilecektir. İngiltere’de verilen bir kararda da Deliveroo platformu kuryelerinin işleri şahsen ifa etmekle yükümlü olmamaları ve yerlerine

<sup>305</sup> Sümer H.H. (2020) *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş 25. Bası, s.37

<sup>306</sup> Boyacı N. B. (2020) s.52

<sup>307</sup> Çelik N., Caniklioğlu N. ve Canbolat T. (2017) s.145

<sup>308</sup> Çelik N. (2010) *İş Hukuku Dersleri Yenilenmiş 23. Bası*, Beta Yayıncılık, İstanbul, s.78

<sup>309</sup> Tepedelen M.K. (2014) *Yargıtay Uygulamalarıyla İş Hukukunun Temel İlkeleri*, Adalet Yayınevi, Ankara, s.49. Tolu Yılmaz H. (2023) s.296

başka bir kişiyi gönderebiliyor olmaları mahkeme tarafından dikkate alınmış ve bu durum kuryelerin çalışan statüsünde olmadıkları yönünde karar verilmesine yol açmıştır<sup>310</sup>. Ancak bu karardan kısa bir süre önce İngiltere hükümetine sunulan Taylor Review’de işçinin işi şahsen görme borcunun yeniden ele alınması gerektiği ve işi başkasına yaptırma imkanının bulunması durumunun statüyü etkileyen, temel istihdam haklarına erişimde engel olan bir faktör olmaması gerektiği belirtilmiştir<sup>311</sup>.

Öğretideki görüşe göre de platform ile iş gören arasındaki sözleşmede işi şahsen ifa etme yükümlülüğünün yer almasının tek başına işçi statüsünü oluşturmayacağı gibi; böyle bir yükümlülüğün bulunmaması da bağımsız çalışma ilişkisine neden olmamalıdır<sup>312</sup>.

İş sözleşmesinin unsurlarından ikincisi de “**ücret**” unsurudur. İşçi yaptığı iş karşılığı ücrete hak kazanmaktadır<sup>313</sup>. Ancak iş hukukunda işçinin gördüğü işin karşılığı olmaksızın ücret talep edebileceği hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller, yıllık izin gibi haller de bulunmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 198 sayılı Tavsiye Kararı m. 13/b’de de işçiye yemek, barınma veya ulaşım gibi aynı ödemenin sağlanması; haftalık dinlenme ve yıllık tatiller gibi hakların tanınması ve işçinin üstlendiği seyahat için masrafları işi talep eden tarafın ödemesi gibi sosyal ödemelerin bulunması iş sözleşmesinin varlığını işaret eden unsurlar olarak belirtilmiştir<sup>314</sup>. Ancak öğretideki bir görüşe göre Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Tavsiye Kararında yer verilen ödemeler, bir çalışanın işçi olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği konusunda dikkate alınan kriterler değil, iş ilişkisinin varlığının sonucu olarak anlaşılmalıdır<sup>315</sup>.

Platform çalışma ilişkisinde ücretlerin de genellikle platformlar tarafından tek taraflı olarak belirlendiği görülmektedir. Bu durum da bağımlı çalışma ilişkisine bir işaret olarak ele alınmaktadır. Ancak öğretideki bir görüşe göre, ücretlerin platformlar tarafından doğrudan ya da algoritma yardımı ile belirleniyor olmasının, tarafları uzun

<sup>310</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.299,

<sup>311</sup> Taylor Review (2017) *Good Work: the Tylor review of modern working practices*, s.36

<sup>312</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.300

<sup>313</sup> Çelik N. (2010) s.78

<sup>314</sup> ILO (2006) *R198- Employment Relationship Recommendation*, s.5

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REC,en,R198,/Document](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,en,R198,/Document)

<sup>315</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.304

süren pazarlık sürecinden kurtarmaya ve tarafları rahatlatan bir olanak sağlamaya yönelik olduğu belirtilmektedir. Platformların fiyatı belirlemede algoritma kullanması da arz ve talep arasındaki denge fiyatının bulunmasını sağladığı ve bir çalışanın bireysel fiyat pazarlığında daha iyi bir fiyat elde edemeyeceği varsayılmaktadır. Dolayısıyla ücretin platform tarafından belirlenmesi durumunun çalışanın işçi olduğu yönünde yorumlanmaması gerektiği belirtilmektedir<sup>316</sup>. Ancak buna karşı olan görüşe göre, fiyatın platformlar tarafından tek taraflı olarak belirlenmesi durumunda platform çalışanlarını bağımsız çalışan olarak değerlendirmek doğru değildir. Bu görüşe göre, bağımsız çalışanların bağımlı çalışanlardan ayrıldıkları temel noktalardan biri olan sunacakları hizmetin bedelini belirleyebilme ve buna bağlı kar zarar maliyet analizini yapabilmeleri durumu fiyatların platformlar tarafından belirlendiği durumlarda ortadan kalkmaktadır ve platforma karşı ekonomik bağımlılığı ortaya çıkarmaktadır<sup>317</sup>.

Gerçekten de ücret unsurunun platformlar tarafından belirlenmesi durumu iş ilişkisinin varlığı için tek başına yeterli olmasa da platformlar üzerinden iş gören kesim ve platformlar arasındaki ilişkinin bağımlı çalışmaya yakınlığı savunulabilir.

İş sözleşmenin varlığı için aranan üç unsurdan en ayırt edici olanı ise şüphesiz “**bağımlılık**” unsurudur. Çünkü daha önce belirtildiği üzere, “iş görme” ve “ücret” unsurları konusu iş görme olan çoğu sözleşmede karşımıza çıkmaktadır<sup>318</sup>.

Dolayısıyla ayırım için esas alınabilecek nokta “bağımlılık” unsurudur. Bağımlılık unsurunun, iş sözleşmesinin belirleyici unsuru olduğu bir Anayasa Mahkemesi kararında da dile getirilmiştir. Bu karara göre ‘*Hizmet akdi üç unsuru kapsar: 1. İş unsuru 2. Ücret unsuru 3. Bağlılık unsuru. Bu akdi iş görmeye ilişkin diğer akitlerden ayıran unsur, bağımlılık unsurudur. Hizmet akdinde işçi az veya çok işverene bağlıdır. Yani o çalışmasını işverenin gözetimi ve denetimi altında yapar*’. Aynı şekilde Yargıtay da birçok kararında bağımlılık ilişkisinin iş sözleşmesinin zorunlu unsuru

---

<sup>316</sup> Sözer A.N. (2021) s.1038

<sup>317</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.305

<sup>318</sup> Boyacı N. B. (2020) s.53

olduğunu belirtmiştir<sup>319</sup>.

Bu noktada bağımlılık unsurunun üzerinde biraz daha durmak gerekirse, öğretide bağımlılık kavramının; ekonomik bağımlılık ve kişisel/hukuki bağımlılık olarak ikiye ayrılarak incelendiği görülmektedir. İş sözleşmesi için esas olan bağımlılığın da kişisel/hukuki bağımlılık olduğu kabul edilmektedir. Çünkü iş sözleşmesi dışında kalan ve konusu iş görme olan diğer sözleşmelerde de iş gören kişi ekonomik olarak iş gördüğü kişiye bağımlı halde bulunabilir. Örneğin, tek bir müşterisi bulunan bağımsız çalışan kişi için müşterisine ekonomik bağımlılığın bulunduğu söylenebilir<sup>320</sup>.

Kişisel/hukuki bağımlılık kavramı da, işçinin işverenin emir ve talimatlarına bağlı biçimde onun iş organizasyonuna katılarak iş görme edimini yerine getirmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle işçi işin yerine getirilmesi sürecinde işverenin verdiği emir ve talimatlara uymak, onun gözetimi ve kontrolü altında bulunmak ve hatta gerekirse cezalandırma yetkisine sahip işverenin otoritesi altında bulunmaktadır<sup>321</sup>. Yargıtay da vermiş olduğu bir kararda<sup>322</sup>, işçinin işverene karşı kişisel/hukuki bağımlılığının ortaya çıktığını söylemiştir<sup>323</sup>.

Konumuz açısından da iş ilişkisini oluşturan iş, ücret ve bağımlılık unsurları arasında en önemli olan ayırt edici unsur, bağımlılık unsurudur. Çünkü dijital platform çalışma ilişkisinde yer alan taraflar arasındaki ilişkiyi hukuki bir tanımlamayla açıklamaya çalışırken taraflar arasındaki bağımlılık unsuru en ayırt edici nokta olacaktır.

Günümüz hukukunda, istihdamın dışsallaştırılması, sanayi toplumunun yerini bilgi toplumunun alması, teknolojiye ve toplumsal düzende gerçekleşen gelişmeler, küreselleşme ve belki de en önemlisi ekonomik gerekçeler gibi çeşitli nedenlerin iş kanununun bazı kavram ve kurallarında olduğu gibi bağımlılık kavramında da değişime ve esnekleşmeye yol açtığı söylenebilir. Ancak iş sözleşmesinin zorunlu

<sup>319</sup> Süzek S. (2020) *İş Hukuku 19. Bası*, s.225

<sup>320</sup> Boyacı N. B. (2020) s.53

<sup>321</sup> Doğan S. (2016) *İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru*, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim dalı Özel Hukuk Programı Doktora Tezi, s. 157

<sup>322</sup> HGK 15.10.2019, 9-549/1058- 9. HD 31.05.2010,E.2009/21771 K.2010/15108

<sup>323</sup> Akyiğit E. (2021) *Bireysel İş Hukuku 2.Bası*, s.107

unsurları arasında sayılan ve sözleşmeyi belirleyen bağımlılık unsurunun gerek Anayasa Mahkemesi ve Yargıtay tarafından verilen kararlara gerek öğretideki görüşlere göre geçerliliğini koruduğu kabul edilmelidir<sup>324</sup>. Aksi takdirde, bağımlılığın ortadan kalktığı kabul edilirse artık tarafların arasındaki ilişkiyi iş ilişkisi olarak nitelendirmek mümkün olmamaktadır. Tarafların işçi ve işveren sıfatlarını alması ve işçi ile işveren arasında oluşacak iş ilişkisi için bağımlılık unsurunun bulunduğu iş sözleşmesinin kurulması gerekmektedir<sup>325</sup>. Bu noktada bağımlılık unsurunun varlığının tespiti için yardımcı ölçütler olarak “işverenin iş organizasyonunda iş görme”, “çalışanlara eğitim verilmesi veya iş için gerekli cihazların temin edilmesi” veya “işin denetiminin ve çalışma düzeninin kimin tarafından sağlandığı” gibi ölçütlerin dikkate alınması gerektiği yorumu yapılmaktadır<sup>326</sup>. Böylece teknolojik gelişmelerin ortaya çıkardığı iş ilişkilerine daha rahat uyum sağlayabilecek bağımlılık ilişkisi ölçütleri, iş sözleşmesinin varlığının tespitinde dikkate alınabileceği savunulmaktadır<sup>327</sup>. Ancak unutulmamalıdır ki ileri sürülen bu ölçütler yardımcı olarak ileri sürülmektedir, bu ölçütlerin varlığı taraflar arasındaki ilişkiyi doğrudan iş ilişkisi olarak nitelendirmek için yeterli olmayabilir. Örneğin iş gören kişi işverenin iş organizasyonuna dahil olmakla birlikte kendisine ait müşterisi ve karar verme özgürlüğü olan kendi işletme riskini taşıyan kişilerin iş sözleşmesi ile çalışmadığı konusu açıktır<sup>328</sup>. Bu noktada tekrar etmek gerekiyor ki, özellikle Alman doktrinindeki görüşe göre “işverenin iş organizasyonunda iş görme” kriteri dijital platform çalışma ilişkisindeki iş gören kesimin hukuki niteliğinin belirlenmesi noktasında yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle Alman Hukukundaki görüşe göre, çalışan kavramı ve bu kavramın belirlenmesinde kullanılan kriterlerin yeni ekonomik düzenin özellikleri dikkate alınarak yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda ekonomik bağımlılığa ve korunma ihtiyacı içinde olma durumlarına daha fazla dikkat edilmelidir<sup>329</sup>.

Dijital platform çalışma ilişkisinde çalışan kesimin işçi olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği konusunda önemli olan noktalardan biri taraflar arasında yapılan sözleşmedeki hükümlerdir. Ancak unutulmamalıdır ki, tarafların hukuki

<sup>324</sup> Çelik N., Caniklioğlu N. ve Canbolat T. (2017) s.152

<sup>325</sup> Sümer H.H. (2020) s.37

<sup>326</sup> Beytar E. (2023) s.248

<sup>327</sup> Boyacı N. B. (2020) s.53. Yayvak Namlı İ. (2019) (crowdworking) s.136

<sup>328</sup> Boyacı N. B. (2020) s.54

<sup>329</sup> Aykaç H.B. (2020) ss.83-84



statülerinin belirlenmesi için sadece platformların tek taraflı olarak hazırladığı sözleşme hükümleri yeterli değildir. Bunun yanında somut olayda iş sözleşmesinde karşımıza çıkan talimat verme ve denetleme yetkisi veya iş gören tarafın kişisel/hukuki bağımlılığının bulunması gibi ilişkiyi iş ilişkisine çevirecek durumların bulunup bulunmadığı da dikkate alınmalıdır<sup>330</sup>.

Çünkü dijital platform çalışma ilişkisinde işi/hizmeti gören tarafın işçi olarak görülmesi ve taraflar arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olarak nitelendirilebilmesi için; işçi ve bağımsız çalışan arasında ayırımın temel noktalarından olan hukuki/kişisel bağımlılığın varlığı önem taşımaktadır. Bu noktada platform üzerinden iş/hizmet gören taraf ile platform ya da işin/hizmetin görülmesini isteyen taraf arasında bir iş ilişkisinin varlığından söz etmek için iş/hizmet gören tarafın, diğer tarafın emir ve talimatları doğrultusunda çalışması ve iş organizasyonuna dahil olması gerekmektedir<sup>331</sup>.

Bu noktada bütün dijital platformlar için, genel bir değerlendirme yapmak mümkün değildir. Her bir platform sisteme kaydolan iş görenler açısından farklı hükümler içeren sözleşme imzalatmaktadır. Yine her platformun mevcut iş/hizmet görme sürecinde sahip olduğu denetim ve kontrol yetkisi de farklılık göstermektedir. Dijital platform ile sistem üzerinden iş/hizmet gören arasındaki ilişkinin süreklilik gösterdiği ve işin görüldüğü süre boyunca iş/hizmet gören üyenin teknik yollarla takip edilebildiği, platformun denetim ve talimat verme yetkisini kullandığını işaret eden durumların bulunduğu hallerde taraflar arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olarak nitelendirilmesi mümkündür. Buna karşın, taraflar arasındaki ilişkinin geçici olduğu ve platforma üye olan iş görenin serbest olarak iş aldığı, işin görüleceği süreyi kendisinin belirlediği, herhangi bir denetime tabi olmadan ve platformun iş görme sürecinde hiçbir müdahalesinin bulunmadığı durumlarda taraflar arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olarak nitelendirilmesi zordur<sup>332</sup>. Ancak karşılaşılan olaylardaki durumlar bu kadar net olmamakta, her iki taraftan da özellikler taşımaktadır. Dolayısıyla kağıt üstünde rahatça değerlendirmesi yapılan konular somut gerçekle karşılaşıncaya karmaşık hale gelmektedir.

<sup>330</sup> Yayvak Namlı İ. (2019) (*Platform Work*) s.158

<sup>331</sup> Dulay Yangın D. (2020) s.1223

<sup>332</sup> Dulay Yangın D. (2020) s.1224

Görüldüğü üzere dijital platform çalışma ilişkisi iş hukukunun temel kavramlarından olan işçi kavramıyla bağımsız çalışan arasındaki sınırı belirsiz hale getirmektedir. Bu durumu lehlerine olacak şekilde kullanan platformlar tarafından da bu çalışma ilişkisinde iş gören taraflar genellikle bağımsız çalışan olarak sınıflandırılmaktadır. Bunun sonucu olarak bu kesim, iş hukukunun koruyucu hükümlerinin dışında kalmakta ve işçilere tanınan asgari ücret, iş sağlığı ve güvenliği, ayrımcılığa karşı koruma, emeklilik, yıllık izin vb. temel haklardan mahrum kalmaktadır. Dolayısıyla bu çalışma ilişkisinde uygulamada işçi özelliklerini taşıyan ancak görünürde bağımsız çalışan olarak nitelendirilen çalışan topluluğu oluşmakta ve bu durum iş hukukunun doğumundan sonra yıllar boyunca zor şekilde kazanılmış hakların kaybına yol açmaktadır. Buna ek olarak bu durum sadece çalışanlar açısından değil, devlet açısından da vergi ve sosyal güvelik ödemeleri gibi konularda da kayıp oluşturmaktadır<sup>333</sup>.

Bu durum henüz ülkemizde yeterince tartışma konusu olmamasına rağmen çalışmada daha önce ele alındığı üzere özellikle Avrupa ülkelerinde ve Amerika Birleşik Devletleri'nde oldukça tartışılmış, hatta konunun yargıya taşındığı ve yasal düzenlemelerle sorunların çözülmeye çalışıldığı görülmektedir. Henüz konunun çözümü noktasında genel kabul gören bir çözüm bulunamamıştır. Ancak çeşitli ülkelerde, bağımsız çalışan ile işçi arasında yeni bir kesimin kabul edilmesi veya işçi kavramının genişletilerek bu kesimi de kapsamına alması ya da bağımsız çalışanlara yönelik hakların daha koruyucu şekilde düzenlenmesi gibi farklı çözümlerle konunun çözülmeye çalışıldığı görülmektedir.

Türk Hukuku açısından da konunun bir an önce ele alınması gerektiği ve henüz tartışmaların başındayken, çeşitli ülkelerdeki yargı kararları ve hukuki düzenlemeler de dikkate alınarak yapılacak kapsamlı düzenlemeler ile yaşanılacak hak kayıplarının önüne geçilmelidir.

---

<sup>333</sup> Yıldız G. B. (2021) s.31

### 5.1.2. İşveren Kavramı Açısından

İşveren kavramı, 4857 sayılı İş Kanunu madde 2/1'e göre, "bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir" şeklinde ele alınmaktadır. Kavram kanunda klasik anlamdaki bir iş ilişkisi için tereddüt yaratmayacak şekilde açık olarak ifade edilmiştir. Bu kanun maddesine göre işveren, iş sözleşmesine bağlı olarak iş gören tarafı (işçiyi) çalıştıran gerçek kişi olabileceği gibi, şirket, dernek, vakıf, kooperatif, sendika, devlet ya da kamu iktisadi teşebbüsü gibi özel hukuk ya da kamu hukuku tüzel kişisi ya da adi ortaklık gibi tüzel kişiliği bulunmayan kuruluşlar da olabilir<sup>334</sup>.

Buna karşın yukarıdaki bölümlerde açıklanan dijital platform çalışmasında; platform, işin/hizmetin görülmesini isteyen taraf (kullanıcı/müşteri) ve işi/hizmeti gören taraf (çalışan) olmak üzere hukuki statüleri tartışma konusu olan üçlü bir ilişki bulunmaktadır. Bu üçlü ilişki içerisinde işi gören tarafın hukuki olarak işçi sayılıp sayılmayacağı tartışmasının yanında (işçi olarak kabul edilebileceği durumlarda) işin görülmesini isteyen tarafın mı yoksa dijital platformun mu işveren sıfatını üstleneceği konusu da tartışılmaktadır. Bu karmaşık üçlü ilişki açısından işveren kavramının ele alınması platformun mu yoksa platform üzerinden işin görülmesini talep eden tarafın mı iş hukuku ve diğer mevzuatlarda yer alan işveren haklarına sahip olduğu ve yükümlülüklerinden sorumlu olacağı sonucuna ulaşılmasına yardımcı olacaktır.

Daha önce söylendiği gibi, platformlar genellikle işi gören taraf ile işin görülmesini isteyen taraf arasında aracı olduklarını savunmaktadırlar. Platformlara göre işi görenler, işçi niteliğine değil, bağımsız çalışan niteliğine sahip olmaktadır ve bunun sonucunda platformlar, işveren sıfatına sahip olmazlar<sup>335</sup>. Buna benzer olarak platform üzerinden bir işin/hizmetin görülmesini isteyen kişiler de kendilerini bir işveren olarak değil, yenilikçi teknolojinin kullanıcısı olarak kabul etmektedir<sup>336</sup>. Ancak dijital platformların ve işin görülmesini isteyen tarafın yapmış olduğu bu tanımlamaların hukuki bir bağlayıcılığı bulunmadığı gibi işveren statüsünün

<sup>334</sup> Çelik N., Caniklioğlu N. ve Canbolat T. (2017) s.80

<sup>335</sup> Yayvak Namlı İ. (2019) (*Platform Work*) s.160

<sup>336</sup> Dulay Yangın D. (2020) s.1223

incelenmesi bu tarafların konuyu ele aldığı kadar basit ve tartışmasız değildir.

Bu ilişkide dijital platform şirketinin mi yoksa işin/hizmetin görülmesini isteyen tarafın mı işveren sıfatını taşıyacağını tespitini somut olaya bakılarak yapılabilir. Dijital platformlara bakıldığı zaman tek tip bir uygulama söz konusu olmadığından her bir olay için platformların kullanım koşullarına ve somut olayın özelliklerine bakılması gerekmektedir. Taraflar arasında geçerli olan sözleşmenin hükümleri ve talimat verme ve denetim yetkisi gibi işveren unsurlarını kimin taşıdığı gibi hususlar işveren hak ve yükümlülüklerine kimin sahip olacağını işaret edecektir<sup>337</sup>.

Genellikle işin görülmesini isteyen taraf ile işi yapan taraf arasındaki iletişim tamamen platform üzerinden ve platformun izin verdiği ölçüde gerçekleştirildiği için bu iki taraf arasındaki ilişkinin geçici bir ilişki olduğu söylenebilir. Buna ek olarak işin görülmesini isteyen tarafın, çoğunlukla, işin teslimi aşamasında söz sahibi olduğu onun dışında denetim ve talimat yetkisinin olmadığı ya da platformun izin verdiği ölçüde ve sınırlı şekilde olduğu görülmektedir. Bu tür durumlarda işveren statüsünün ve bu statünün getirdiği yükümlülüklerinin platform üzerinden işin/hizmetin görülmesini isteyen tarafa yüklenmesi mümkün değildir.

Zaten işveren olup olmadıkları konusundaki asıl tartışma dijital platformlar üzerinden dönmektedir. Yaptıkları sözleşmelerle adeta işverenin denetim ve talimat verme yetkisini kendilerine tanıyan bu platformlar, sistemlerine üye olarak iş/hizmet gören kesimin çalışma saatlerini belirleme ve işleri kabul edip etmeme gibi çeşitli özgürlüklere sahip olduklarından bahisle işçi olmadıkları dolayısıyla olayda işveren sıfatına sahip birinin de olmayacağını iddia etmektedirler. Bu durum platformların iş hukuku düzenlemelerinin arkasından dolaşmaya çalışması şeklinde değerlendirilebilir. Yaptıkları sözleşmeler ve kullandıkları algoritmalar sayesinde birçok yetkiye sahip olan dijital platformların sorumluluklarının olmadığını ileri sürmesi gerçekçi ve hakkaniyetli değildir. Çünkü yetkinin olduğu yerde sorumluluğun da olması gerektiği açıktır, bu sorumluluğun kimin üzerinde olduğuna ilişkin ise birçok görüş bulunmaktadır.

---

<sup>337</sup> Yayvak Namlı İ. (2019) (*Platform Work*) s.161

Dijital platform çalışma ilişkisinde işveren sıfatına kimin sahip olduğu konusunda ileri sürülen görüş önerilerinden biri, işveren statüsünün getirdiği yükümlülüklerden platform mu yoksa kullanıcı tarafın mı sorumlu olacağını her bir platformun kendine has yapısına göre cevaplanarak, genel bir hukuk kuralı olarak yetki kimdeyse sorumluluğunda onda olduğunun kabul edilmesi şeklindedir<sup>338</sup>. Bu öneriye göre, işverenin sahip olduğu yetkilerinin somut olayda kim tarafından ve ne ölçüde kullanıldığına bakılmalı ve o konudaki yükümlülük de o kişiye yüklenmelidir. Örneğin dijital platform üzerinden görülen işin ücretini hangi taraf belirliyorsa, ücreti asgari ücretin üstünde tutma yükümlülüğü de o tarafa ait olacaktır.

Bir başka görüşe göre ise, dijital platform çalışma ilişkisinde karşılaşıldığı gibi işveren statüsünün getirdiği yetkilerin birden fazla kişi tarafından paylaşıldığı durumlarda birlikte işverenlik düşünülmelidir<sup>339</sup>. Bu görüşe göre örneğin, kullanıcı sözleşmeleri ile çalışanların hak ve yükümlülüklerini tek taraflı olarak platform belirliyor ancak işin çerçevesini ve iş karşılığı verilecek ücreti kullanıcı(müşteri) belirliyorsa, bu durumda işveren yetkilerini birlikte kullanan bu kişilerin birlikte işveren sayılmaları gerekmektedir. Bu görüş hukukumuz açısından incelenecek olursa; birlikte işverenlik kavramı kanunda tanımlanan bir kavram değildir ancak öğretide ve Yargıtay kararlarında karşılaşılan bir kavramdır. Öğretide, işçi tarafı aynı olan, işveren tarafında ise birden fazla işverenin yer aldığı, bu işverenlerin işçi ile birbirini tamamlayan ve bir bütün oluşturan tek bir iş sözleşmesi/ilişkisi kurduğu istihdam tipi birlikte işverenlik şeklinde açıklanmaktadır. Bir başka tanıma göre ise bir işçinin, birbiriyle bağlı birden fazla işverene aynı anda doğrudan hizmet verdiği iş ilişkisine birlikte işverenlik denilmektedir<sup>340</sup>. Bu noktada belirtmek gerekir ki birlikte işveren ilişkisinin oluşması için işveren tarafta bulunan birden fazla işverenin hepsinin işçi ile aralarında iş sözleşmesi bulunması gerektiği konusunda farklı görüşler vardır. İlk ve öğretide daha sık karşılaşılan görüşe göre, birlikte işverenlik ilişkisi, işverenlerin başlangıçta işçi ile tek bir iş sözleşmesi yapmaları ya da işverenlerden birinin önceden yapılmış iş sözleşmesine sonradan katılması halinde veya iş sözleşmelerinin ayrı ayrı kısmi süreli iş sözleşmesi olarak değerlendirilemeyeceği durumlarda söz konusu olmaktadır. Bu görüşe göre, birlikte

<sup>338</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.381

<sup>339</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.381

<sup>340</sup> Yücel Bodur M. (2018) *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Birlikte İşverenlik (doktora tezi)*, s.60

işveren ilişkisi için işveren tarafta bulunan kişilerin işçi ile aralarında iş sözleşmesi bulunması gerekmektedir<sup>341</sup>. Öğretide karşılaşılan bir başka görüşe göre ise, birlikte işverenliğin değerlendirilmesinde iş sözleşmesi esas alınmamalı, işçi üzerinde kullanılan yönetim hakkına odaklanılmalı, taraflardan birinin işveren gibi davranmasına sonuç bağlanmalıdır. Dolayısıyla bu görüş benimsenecek olursa, bir işçi ile işveren arasında iş sözleşmesinin bulunduğu durumlarda işverene ait birtakım yetkilerin üçüncü bir taraf tarafından yoğun bir şekilde kullanılması birlikte işverenlik durumunu oluşturabilecektir<sup>342</sup>. Dolayısıyla dijital platform çalışma ilişkisinde de karşılaşılan işverenin yetkilerinin paylaşılması durumunda dijital platform ve kullanıcı açısından birlikte işverenlik değerlendirmesi yapılabilir.

Sonuç olarak, dijital platformlar kendilerini aracı olarak konumlandırmakta ve çalışanlar ile aralarında iş ilişkisi olmadığını ileri sürmektedir. Bu durumun çalışanlar ve devletin sosyal güvenlik ve vergi sistemlerinde yol açtığı ciddi sorunlar bulunmaktadır. Ayrıca dijital platformların kendilerini işveren olarak görmemesi ve iş hukukundan doğan yükümlülüklerden kaçınması, platformlarla aynı alanda faaliyet gösteren ve çalışan istihdam ederken iş hukukunun yükümlülüklerini yerine getiren işverenler açısından da haksız rekabet ortamının oluşturmaktadır. Bu durumun işverenlerin söz konusu yükümlülükleri yerine getirmekten kaçınmasına teşvik ettiği bu nedenle devletlerin bu konu da düzenlemeler getirerek haksız rekabeti önlemesi gerektiği yönünde eleştiriler de bulunmaktadır<sup>343</sup>.

Bu konuya, 2020 yılında Amerika Birleşik Devletleri Kaliforniya İş Kanunu'nda yapılan işçi-işveren statüsünün belirlenmesine ilişkin bir değişiklikle birlikte dikkat çekilmiştir. Yapılan değişikliğin gerekçesinde işçilerini yanlış değerlendirme sonucu hatalı olarak bağımsız çalışan olarak gösteren şirketlerin, sosyal güvenlik hukuku ve iş hukukundan doğan bir takım yükümlülüklerden kurtulduğu ve bu durumun çalışanlarını işçi olarak nitelendiren, bunun sonucu olarak işverene üzerinde bulunan yükümlülükleri yerine getiren şirketlere karşı haksız rekabet ortamı oluşturduğu ifade edilmiştir<sup>344</sup>.

---

<sup>341</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.383

<sup>342</sup> Yücel Bodur M. (2018) ss.60-61

<sup>343</sup> Yıldız G. B. (2021) s.31

<sup>344</sup> Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021) s.751

### 5.1.3. İşyeri Kavramı Açısından

Sanayi devrimi sonrası oluşmaya başlayan ve o dönemki ağır şartlar altında çalışan işçileri korumak için düzenlenmiş olan iş hukuku kuralları, daha önceki bölümlerde değinildiği gibi tek işverene bağlı olarak belirli bir işyerinde çalışmaya eksensiz olarak düzenlenmiştir. Bu şekilde düzenlenen kuralların zaman içerisinde toplumda yaşanan değişimler ve teknolojinin gelişmesi ile birlikte etkisini kaybettiği ve eski koruyuculuğundan uzaklaştığı açıktır.

Dijitalleşmenin iş hukukuna etkilerinden birisi de işin belirli bir fiziksel mekanda görülmesi zorunluluğunu ortadan kaldırmasıdır. Artık işler internet bağlantısı sayesinde dünyanın herhangi bir yerinden görülebilmektedir. Dolayısıyla dijitalleşme ve onun sonucu olarak ortaya çıkan dijital çalışma platformları işyerini sanallaştırmış ve işyeri odaklı olan düzenlemeleri uygulanamaz ya da uygulanması çok güç hale getirmiştir<sup>345</sup>. Örneğin belli hakların kullanılabilmesinin işyerinde çalışan işçi sayısına bağlandığı durumlarda işçi kavramının ve işyerinin sınırının belirsizleşmesi durumu soruna neden olmaktadır. Bunun dışında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin büyük çoğunluğu da işin görüldüğü yer odaklıdır. Dolayısıyla işyeri kavramının belirsizleşmesi bu kuralların da uygulanmasını güç hale getirmektedir.

Zaten hâlihazırda uygulanan atipik iş ilişkilerine bir de dijitalleşmenin sonucu olarak eklenen dijital platform çalışma ilişkisi sayesinde işçilerin belirli bir tek işyerinde çalışmak yerine internet sayesinde dünyanın herhangi bir yerinde çalışması olağan hale gelmiştir. Atipik iş ilişkilerinin ağırlık kazanması ile mevcut düzenlemelerin eksikliği daha çok hissedilmiş ve iş hukukunun temel kavramlarından biri olan işyeri kavramı ve yaşadığı değişiklikler tartışılmaya başlanmıştır.

Bu tartışmaların sonucu olarak, kanun koyucu tarafından işyeri tanımı tek ve belirli bir mekan olmaktan çıkarılıp, işin yapıldığı ve işverenin iş organizasyonuna dahil olan her yer olarak kabul edilmiştir<sup>346</sup>. Ancak bu tanımlama dahi dünyanın büyük bir hızla yaşadığı küreselleşme ve teknolojik gelişmeler karşısında yetersiz kalmaktadır.

<sup>345</sup> Erol A. (2021) *Dijitalleşme Çağında İşyerinin Değişimi: Sebepleri ve Sonuçları*, İnsan ve İnsan, 8(30), s.97

<sup>346</sup> Erol A. (2021) s.99

Çünkü dijital platform çalışmasında çalışan, istediği zaman çalışmaya başlamakta ve işverenin iş organizasyonuna dahil olmakta ve istediği zaman da bu organizasyondan ayrılabilir<sup>347</sup>. Bu tarz çalışma ilişkilerinin çoğalmasından sonra işyerinin sanallaşan bir kavram olmaya başladığı yorumu yapılmaya ve sanal işyeri kavramının kullanılmaya başlandığı görülmektedir.

Sanal işyeri kavramı ile işin çalışanlar tarafından tamamen bir bilgisayar ağına bağlanarak sanal, dijital ortamda yerine getirmesi ifade edilmektedir<sup>348</sup>. Günümüzde bu denli sanal işyeri örneğine çok rastlanmasa da karma yapıdaki işyeri sayısında gözle görülür bir artış olduğu ve bu değişim hızının devam etmesi halinde tamamen sanal işyeri örneklerinin uygulamada çoğalacağı düşünülebilir.

İşyerinin sanallaşmasının işçi ve işveren açısından getirdiği; rahat çalışma ortamı, mesai saatlerinin esnekleşmesi ve maliyetlerin düşmesi gibi çeşitli avantajları olmasının yanında iş hukukunda doğurduğu asgari ücret ve iş sağlığı ve güvenliği gibi çeşitli iş hukuku düzenlemelerini uygulanmaz hale getirmesi gibi çeşitli sorunlar da bulunmaktadır. Bu sorunlar, çalışma koşullarından kaynaklanan sorunlar başlığı altında ele alınmıştır.

## ***5.2. Taraflar Arasında Kurulan Sözleşmelerin İncelenmesi***

Çalışmanın daha önceki bölümlerinde de değinildiği üzere dijital platformların çeşitliliği ve her bir platformun işleyişinin ve sahip olduğu özelliklerin birbirinden farklı olması dijital platformlara yönelik genel değerlendirmelerin ve tanımlamaların yapılmasını zorlaştırmaktadır. Bu çalışma ilişkisinde yer alan taraflar arasında kurulan sözleşmelerin hukuki niteliğinin ne olduğu konusu da genel bir cevap verilemeyecek konulardan biridir. Bu sorunun cevabı verilirken ihtimaller üzerinden gitmek ya da somut olaya bakmak gerekmektedir.

Taraflar arasındaki sözleşmelerin ele alınmasında ilk dikkat edilmesi gereken husus dijital platformun üstlendiği rol, platform tarafından yürütülen faaliyetin konusudur. Dijital platform tarafından bir hizmetin görülmesinde taraflar arasında sadece aracılık

<sup>347</sup> Doğan Yenisey K. (2021) s.173

<sup>348</sup> Doğan Yenisey K. (2021) s.170



yapıldığı mı yoksa hizmetin sunulmasında aktif rol alındığı mı önemlidir. Taraflar arasında kurulan sözleşmelerin hukuki niteliği bu sorulara verilecek cevaba göre şekillenecektir. Bu konuda Avrupa Adalet Divanı tarafından verilen kararlarda öne çıkan kriterler; çalışanların söz konusu platform olmadan da faaliyetlerini yerine getirip getiremediği ve platformun hizmetin sunum koşulları ve ücreti konusunda söz sahibi olup olmadığı yani aracılık faaliyetini aşan bir organizasyon olup olmadığıdır.

Dijital platformların sunduğu hizmetin aracılık faaliyetini aşıp aşmadığının tespiti noktasında İş Birlikçi Ekonomi Hakkında Avrupa Ajandası'nda bazı ölçütler belirtilmiştir<sup>349</sup>. Buna göre, dijital platformun kullanıcı sözleşmesinde sunulan hizmete ilişkin koşullara yer vermesi, hizmet bedelini belirlemesi ve hizmetin sunulması için önemli olan malvarlığını elinde bulundurması ölçütleri belirleyicidir<sup>350</sup>. Bu ölçütlerin varlığı halinde dijital platformun rolünün sadece bir aracılık mı olduğuna yoksa ilişkide aracılık faaliyetini aşan bir rolü mü olduğuna karar verilebilecektir.

Taraflar arasındaki sözleşmelerin hukuki niteliğinin tespiti de platformun üstlendiği rolün aracılık olup olmamasına göre şekillenecektir. Bu nedenle iki ihtimal üzerinde durmak gerekmektedir.

### ***5.2.1. Dijital Platformların Aracı Olarak Değerlendirilmesi Durumu***

Dijital platformun, platform üzerinden iş gören kişi ile kullanıcı arasında sadece aracılık faaliyeti yaptığı durumlarda iş görme sözleşmesi, çalışan ve kullanıcı arasında yapılmaktadır. Çalışanın bağımsız çalışan olması durumunda, platform ile diğer taraflar arasındaki ilişki simsarlık, acentelik veya komisyonculuk olarak değerlendirilebilirken, çalışanın işçi olması durumunda platform tarafından iş sözleşmesine aracılık niteliği taşıyacaktır<sup>351</sup>.

---

<sup>349</sup> European Commission (2016) Communication from the Commission to the EP, the Council, the European Economic and Social Committee and The Committee of the Regions, A European Agenda for the Collaborative Economy, Brussels, s.6

<sup>350</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.267

<sup>351</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.270. İş sözleşmesine aracılık faaliyeti hukukumuz açısından sınırlamalara tabi tutulmuştur.

### 5.2.1.1. Bağımsız Çalışan ile Kullanıcı Arasında Aracı Olunması

**Simsarlık Sözleşmesi:** Borçlar Kanunu 520. Maddesine göre, *Simsarlık sözleşmesi, simsarın taraflar arasında bir sözleşme kurulması imkânının hazırlanmasını veya kurulmasına aracılık etmeyi üstlendiği ve bu sözleşmenin kurulması hâlinde ücrete hak kazandığı sözleşmedir.* Bu doğrultuda simsarlık faaliyeti üç şekilde karşımıza çıkabilmektedir. Bunlar; sözleşme yapma fırsatı sağlamak, sözleşme kurulmasını aracılık yapmak ve sözleşme görüşmelerini yönlendirmektir<sup>352</sup>. Simsarlık sözleşmesinin unsurları; bağımsızlık, tarafsızlık, geçicilik, ücret ve tarafları temsil yetkisinin bulunmamasıdır. Simsarlık sözleşmesinin konusunun ne olabileceği konusunda da bir sınırlama öngörülmemiştir. O halde taraflar arasında sadece aracılık rolü üstelenen ve yukarıda sayılan unsurları taşıyan dijital platformların niteliğinin simsarlık, çalışanın ise işçi olmayıp kendi adına ve hesabına iş gören bağımsız çalışan olarak değerlendirilebileceği söylenebilir<sup>353</sup>.

Ancak simsarlık sözleşmesinde önemli olan noktalardan biri sözleşmenin esaslı unsurlarına karar verme yetkisinin sözleşmenin taraflarında olmasıdır<sup>354</sup>. Ancak dijital platform çalışma ilişkisine bakıldığı zaman, çoğunlukla, sözleşmenin esaslı unsurlarından biri olan ücret unsurunun platformlar tarafından belirlendiği görülmektedir. Dolayısıyla platformlar her ne kadar kendilerini aracı olarak nitelendirse ve yaptıkları sözleşmelere kendilerini simsar olarak gösterecek şekilde hükümler koysalar bile gerçekteki durum bununla çok örtüşmemektedir.

Bu noktada belirtmek gerekir ki, bağımsız çalışan bir kişinin kuracağı sözleşmelere aracılık eden bir dijital platformun simsar olarak kabul edilmesi mümkün olsa da çalışmada daha önce çok sık ele alındığı üzere, dijital platform çalışma ilişkisinde çalışan kişilerin çoğunluğunun görünürde bağımsız oldukları ve yanlış sınıflandırıldıkları unutulmamalıdır. Bu doğrultuda, platform tarafından, sunulan işlerin kabul edilmesinin doğrudan ya da algoritma özellikleri ile dolaylı olarak zorunlu tutulduğu veya tarafların kuracağı sözleşmenin ücret gibi esaslı unsurlarına

<sup>352</sup> Kaya A. (2019) *Araç Çevirme Uygulaması Üzerinden Gerçekleştirilen Yolcu Taşıma Faaliyetleri Kapsamında Uber, Yolcu ve Sürücü Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği*, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Cilt.31(141), s.304

<sup>353</sup> Sözer A.N.(2021) ss.1021-1022

<sup>354</sup> Kaya A. (2019) s.304

müdahalede bulunulduğu durumlarda simsarlık değerlendirmesinin yapılması mümkün değildir. Bir çalışanın sürekli olarak aynı dijital platform üzerinden iş alması durumunda da platformun niteliği simsar olarak değerlendirilemez. Çünkü simsarlık ilişkisi geçicidir. Tarafların arasındaki ilişkide süreklilik bulunması durumunda akla gelebilecek sözleşme ise ‘’acentelik sözleşmesi’’ olabilir<sup>355</sup>.

**Acentelik Sözleşmesi:** Türk Ticaret Kanunu 102. Maddesine göre, *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. Acentelik tanımının unsurları bağımsızlık, süreklilik, meslek edinme, sözleşmeye dayanma, bir ticari işletmeyi ilgilendiren sözleşmelere aracılık etmesi ve/veya bu sözleşmeleri müvekkil ad ve hesabına yapması, belirli bir yer veya bölge belirlenmesi<sup>356</sup> ve ücrettir<sup>357</sup>.*

Bu unsurları taşıyan ve tacir sıfatına sahip bir bağımsız çalışanın yapacağı sözleşmelere sürekli olarak aracılık eden dijital platformların acente olarak değerlendirilmeleri mümkündür. Ancak dijital platformlar üzerinden görülen işlerin genellikle basit nitelikli işler olması nedeniyle bir tacirin ticari işlemlerinde aracılık edilmesi unsuru çok sık karşılaşılan bir durum değildir. Bunun yanında aranılan süreklilik unsuru da dijital platformlar açısından çok fazla geçerli değildir. Dijital platformların hem çalışanlarla hem de kullanıcılarla sürekli bir ilişki kurma noktasındaki iradesi de tartışmalıdır. Bu nedenle, acentelik sözleşmesinde karşılaşılan süreklilik unsurunun dijital platformlar açısından geçerli olmadığı yorumu yapılabilir. Buna ek olarak somut olayda bir süreklilik ilişkisi bulunsa bile, platformun süreklilik düşüncesi ile hareket edip etmediği hususunda soru işaretleri olacağı ve platformun yeni sözleşmelerin yapılması için aktif olarak çalışmamasının da acentelik sözleşmesinin varlığı konusunda tartışmaya yol açacağı

---

<sup>355</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) ss.273-276

<sup>356</sup> Bu unsurun zorunlu bir unsur olup olmadığı konusunda öğretide tartışma bulunmaktadır. Ağırlıklı olan görüş, tarafların anlaşarak tekel yetkisinin açıkça kaldırılması durumunda belirli bir yer veya bölge belirlenmesine gerek olmadığı yönündedir.

<sup>357</sup> Baş K. (2017) *Online Platformların Acentelik Niteliği ve Bu Platformlar Özelinde Türk Ticaret Kanunu'nun Acenteliğe İlişkin Hükümlerinin Uygulanması*, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, cilt.33 sayı.4, ss.125-127

savunulmaktadır<sup>358</sup>.

Çalışma ilişkisinde yer alan taraflar arasında kurulan sözleşmelerin incelenmesi konusunda karşılaşılan bir diğer kavram ise **komisyonculuk sözleşmesidir**. Özellikle kurye hizmeti sağlayan dijital platformlar için taşıma işleri komisyonculuğu söz konusu olabilmektedir. Türk Ticaret Kanunu madde 917’de düzenlenmiş olan taşıma işleri komisyonculuğunda, taşıma işleri komisyoncusu eşya taşıtmayı üstlenmektedir. Öğretide karşılaşılan görüşe göre de, özellikle restoran, market ve kasap gibi yerlerden teslimat işlerini üstlenen dijital platformların teslimat işleri komisyoncusu olarak değerlendirilmeleri mümkündür. Bu konuda unutulmaması gereken husus taşıyıcı kişinin işçi olmaması, bağımsız çalışan olmasıdır. Ancak TTK madde 918’de düzenlenen taşıma işleri komisyoncusunun görevleri arasında sayılan *taşıma araçlarını ve taşıma yolunu belirlemek, taşıma işini fiilen gerçekleştirecek taşıyıcıyı ve taşıyıcıları seçmek, taşıyıcıya ve taşıyıcılara gerekli bilgi ve talimatları vermek* gibi görevler dijital platform çalışma ilişkisinde yer alan tarafların hukuki statülerini inceleyen öğreti ve yabancı mahkeme kararlarında bağımlılık ilişkisinin varlığını gösteren hususlar olarak ele alınmaktadır. Dolayısıyla bu durum taşıyıcı olan tarafın hukuki statüsünün ne olduğu konusunda karışıklıklara yol açabilecektir<sup>359</sup>.

### **5.2.1.2. İş Sözleşmesine Aracı Olunması**

Öğretide öne sürülen bir görüşe göre, özellikle web tabanlı dijital platformlar özel istihdam bürosu gibi hareket ederek, işgücü ile potansiyel müşteriler ile bir araya getirmektedir ve iş sözleşmesine aracı olmaktadır. Hatta bu görüşe göre, dijital platformun niyeti tarafların iş ilişkisi kurması olmayabilir ancak platformların niyetinden çok fiili durum önemlidir<sup>360</sup>.

Ancak konu hukukumuz açısından ele alınacak olursa, iş sözleşmesinin kurulmasına aracılık edilmesi sıkı kurallara ve izinlere tabi tutulmuştur<sup>361</sup>. Dijital platformların bu faaliyeti yaptıkları değerlendirilirse onların da izne tabi olacağı açıktır. İzin olmadan yapılması durumunda da hukuka aykırı bir işlem yaptıkları söylenebilir. Buna ek

<sup>358</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) ss.278-280

<sup>359</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) ss.282-283

<sup>360</sup> Sözer A.N. (2021) ss.1018-1019

<sup>361</sup> Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021) s.780

olarak, iş ilişkisine aracı olan kurumun çalışanlardan her ne ad altında olursa olsun menfaat sağlaması ve bedel alması da yasaklanmıştır. Ancak dijital platformların hizmet bedeli adı altında ücret aldıkları görülmektedir. Dolayısıyla platformların iş ilişkisine aracı olduklarına yönelik değerlendirmede bu uygulamanın da hukuka aykırı olacağı açıktır<sup>362</sup>.

### ***5.2.2. Dijital Platformun Rolünün Aracılıktan Fazla Olması Durumu***

Dijital platformların taraflar arasında sadece aracılık rolü dışında, işin/hizmetin görülmesi sürecini organize eden bir konumda bulunması durumunda, kullanıcı ve çalışanlar arasında bir sözleşme ilişki bulunmadığı ve iş görme sözleşmesinin platform ile kullanıcı arasında yapıldığı söylenebilir. Dijital platform ile çalışanlar arasındaki ilişkide ise; çalışanların bağımsız çalışan olarak değerlendirildikleri hallerde, iş görme sözleşmesi dijital platform ile çalışanlar arasında gerçekleşmektedir. Kurulan sözleşme ise faaliyetin konusuna göre, eser, vekâlet, taşıma ya da isimsiz bir iş görme sözleşmesi olabilecektir<sup>363</sup>.

İşi bağımsız olarak yerine getiren çalışanlar ise platformun ifa yardımcısı olarak ele alınabilir. Bu durumda platform ve çalışan arasında TBK m.116ya göre ilişki kurulmaktadır. Çalışanların iş sözleşmesi ile çalıştıkları durumlarda ise, platform çalışanlarının işçi olacakları ve iş hukukunun kapsamı alanına girecekleri açıktır.

### ***5.3. Dijital Platform Çalışma İlişkisinin Türk Mevzuatındaki Benzer İş İlişkileri İle Birlikte İncelenmesi***

#### ***5.3.1. Genel Olarak;***

Klasik istihdam modeli denildiği zaman, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile tam süreli çalışma anlaşılmaktadır. Bu çalışma modeli dışında kalan iş ilişkileri ise atipik iş ilişkileri olarak adlandırılmaktadır. Buna göre, dijital platform çalışma ilişkisinin de atipik çalışma modeli olduğu söylenebilir. Dolayısıyla, dijital platform üzerinden çalışan bir kişinin platforma bağımlı olarak iş görme edimini yerine getirdiği

<sup>362</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.289

<sup>363</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) ss.289-290

durumlarda, dijital platform çalışma ilişkisinin hukukumuzda bulunan atipik iş ilişkilerden birisi olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği konusu ele alınmalıdır<sup>364</sup>.

Çalışmanın bu bölümünde hukukumuzda düzenlenmiş olan uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışma, belirli süreli iş sözleşmesi, geçici iş ilişkisi ve asıl işveren-alt işveren ilişkisi ile dijital platform çalışma ilişkisi birlikte incelenecektir.

### **5.3.2. Uzaktan Çalışma İlişki İle Birlikte İncelenmesi;**

Uzaktan çalışma kavramı, aslında uzun yıllardır iş hayatında karşılaşılan bir kavram olsa da, dünyadaki ve teknolojiye bağlı değişimlerin etkisiyle ve özellikle pandemi süreciyle birlikte tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de daha sık karşılaşılmaya başlanmıştır.

‘‘Uzaktan çalışma’’ kavramı, eski kanun taslaklarında yer almasına rağmen uzun bir yasalasamamıştır. Ancak 2016 yılında 6715 sayılı kanunun 2. Maddesiyle 4857 sayılı kanununun 14. maddesine ilave edilen dört fıkra ile düzenlenmiştir. Yapılan değişikliğin gerekçesinde çalışma mevzuatının, değişen ekonomik koşulları takip eden dinamik bir yapıya kavuşturulması amacıyla evden çalışma ve tele çalışma biçimlerinin uzaktan çalışma adı altında birleştirildiği ifade edilmiştir<sup>365</sup>.

İş Kanunu madde 14/4’e göre uzaktan çalışma;

*‘‘işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir’’*.

<sup>364</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.391

<sup>365</sup> İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı (1/597) ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu (6715 sayılı Kanun gerekçesi), s.12 <https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss170.pdf>

Maddenin 5. Fıkrasında da sözleşmeye ilişkin düzenleme bulunmaktadır. Buna göre,

*“Dördüncü fıkraya göre yapılacak iş 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”.*

Maddenin sonunda da uzaktan çalışmayla alakalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yönetmelik çıkartılacağı belirtilmiştir. Maddenin son fıkrasında belirtilen yönetmelik, kanun değişikiminin üzerinden üç yıl geçtikten sonra 10.03.2021 tarihinde RG’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu noktada çıkartılan yönetmeliğin, kanundaki ifadelerin tekrarı niteliğinde olduğundan öğretilerdeki sorulara ya da uygulamada karşılaşılan sorunlara cevap vermesi açısından yeterliliği konusu da tartışmaya açıktır. Son yıllarda artan bu tip iş ilişkilerinde karşılaşılan sorunların ve hak kayıplarının ortadan kaldırılması için daha kapsamlı ve koruyucu düzenlemeler yapılması gerektiği de açıktır. Aksi takdirde koruyucu düzenlemelerin yerine işverenin tek taraflı keyfi düzenlemeleri geçeceğine yönelik eleştiriler bulunmaktadır<sup>366</sup>.

Maddede açıkça görüldüğü üzere uzaktan çalışmanın iki farklı türü ele alınmıştır. Bunlar; “evde çalışma” ve “teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında çalışma (tele çalışma)”dır.

Uzaktan çalışmada çalışanlar ile işveren arasında bağımlılık ilişkisi bulunmaktadır ancak bu çalışma biçiminde iş görme edimi işyeri dışında gerçekleştirildiğinden işverenin işçi üzerindeki denetim ve yönetim yetkisi diğer çalışma türlerine göre daha zayıftır<sup>367</sup>. Özellikle evde çalışma söz konusu olduğunda işçi işverenin emir ve talimatlarından oldukça uzak kalmaktadır. Bu durum işçi ve işveren arasında kişisel-hukuki bağımlılıktan çok ekonomik bağımlılığa yol açtığı savunulabilir. Bu yüzden de Alman Hukukunda evde çalışanlar işçi değil, “işçi benzeri kişi” olarak sayılmaktadırlar. Fakat Türk Hukukunda bu tür çalışanlar işçi, ilişkileri de “iş

<sup>366</sup> Boyacı N. B. (2020) s.54

<sup>367</sup> Demir K. (2021) *Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu*, Şelçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, c.29 S.3, s.2501

ilişkisi'' olarak adlandırılmaktadır. Yargıtay'da vermiş olduğu bir kararda '' işçinin işverenin emir ve talimatlarına bağlı kalarak ancak işin görülmesi esnasında serbest hareket etmesi bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmayacaktır<sup>368</sup>.'' ifadesini kullanmıştır. Bu yüzden evde çalışan işçi için, işverenin iş organizasyonuna bağlı kaldığı sürece işverenin emir ve talimatlarından uzak kalsa bile iş ilişkisinin varlığından söz edilebilecektir.

Tele çalışmaya ilişkin olarak da genel kabul edilen tanıma göre, çalışma, sürekli ve düzenli ve işverenin iş organizasyonuna dahil olunarak işin tamamen veya kısmen bilgisayar, internet, elektronik posta gibi araçlarla, bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak işyeri dışında bir yerde görülmektedir<sup>369</sup>.

Uzaktan çalışmanın iki alt kavramı diyebileceğimiz evden çalışma ve tele çalışma ilişkilerinden dijital platform çalışma ilişkisine daha yakın olanının tele çalışma olduğu yorumu yapılabilir. Zira bu iki çalışma türünün temel ayrım noktası işyeri ile iletişimi sağlayan bir bilgi iletişim teknolojisinin bulunup bulunmamasıdır. Dijital platform çalışmasında da teknolojinin esaslı bir unsur olduğu, çalışmanın temelinde bilgi-iletişim teknolojileri olduğu düşünüldüğünde, platform çalışanların işçi olarak kabul edildiği durumlarda bile, bu çalışma türünün evde çalışma olarak değerlendirilmesi mümkün değildir<sup>370</sup>.

Bu noktada dijital platform ilişkisinin tele çalışma olarak değerlendirilebileceği düşünülebilir. Özellikle web tabanlı platformlarda çalışanlar açısından ele alındığında tele çalışmaya ilişkin verilen tanımın büyük ölçüde geçerli olduğu savunulabilir. Çünkü kanundaki tanımda da görüleceği üzere, tele çalışmada işin yerine getirilmesi sırasında işyeri dışında olmak ve bilgi- iletişim teknolojilerinin kullanılması gereklidir<sup>371</sup>. Gerçekten de web tabanlı platformlar üzerinden iş gören kesim de işi bilgisayar, internet gibi bilgi ve iletişim teknolojileri kullanarak işyeri dışında bir yerde görmektedir. Tele çalışma modelinde karşılaşılan çeviri, müşteri hizmetler, veri girişi, anket doldurma, tele satış, raportörlük gibi işler web tabanlı

<sup>368</sup> Yargıtay 9. HD. 23.02.2010, E: 2008/10530, K: 2010/4617 (Sinerji mevzuat)

<sup>369</sup> Çelik N., Caniklioğlu N. ve Canbolat T. (2017) s.198

<sup>370</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.394

<sup>371</sup> Çelik N., Caniklioğlu N. ve Canbolat T. (2017) s.195



dijital platform çalışma ilişkisinde de karşımıza çıkmaktadır<sup>372</sup>.

Buna ek olarak, öğretilerde bazı yazarlarca, konum tabanlı dijital platform çalışma ilişkisinin tele çalışmanın bir türü olan gezici tele çalışma ile benzerliğine dikkat çekilmektedir<sup>373</sup>. Uber platformu üzerinden verilen örnekte, tele çalışmanın üç temel unsuru olan organizasyon, yer ve teknoloji unsurları Uber'in oluşturduğu modelde de söz konusu olmaktadır. Her iki çalışma türünde de işyeri dışında gerçekleşmekte ve işçi, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak işi yerine getirmektedir. Uber sürücüleri, bilgi ve iletişim teknolojileri ile organize edilen bir taşıma işini gezici tele çalışmada olduğu gibi bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak yerine getirmektedir.

Ancak bu benzerliklerin yanında iş ilişkisinin niteliğini etkileyen daha önemli farklılıklar da bulunmaktadır. Öncelikle uzaktan çalışma ilişkisinde işçi ve işveren arasında yazılı bir iş sözleşmesi bulunmaktadır, ancak dijital platform çalışmasında genellikle dijital platform şirketleri ile çalışanlar arasında platform tarafından tek taraflı olarak hazırlanmış ve çalışanın imzalamaya zorlandığı bir üyelik sözleşmesi bulunur. Bu üyelik sözleşmelerinde de platform çalışanlarının hukuki niteliği bağımsız çalışan olarak ele alınmaktadır<sup>374</sup>. Ayrıca kanun maddesine göre, 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 almaktadır, ancak dijital platform çalışmasında karşılaşılan üyelik sözleşmesinde bu hususlar platform çalışmanın talep üzerine yapılması gibi nitelikleri gereği yer almamakta ya da genel ifadelerle geçiştirilmektedir. İşverenin kurmuş olduğu iş organizasyonuna dahil olup olmadıkları konusunda net yorum yapılmasını zorlaştıran bu durum platform çalışanlarının esnek bağımsız çalışan olarak değerlendirilmesine yol açmaktadır. Bunun dışında, platform çalışanlarının birden fazla platforma üye olarak çalışabiliyor olması da iki çalışma ilişkisini ayıran temel noktalardan biridir.

<sup>372</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.396

<sup>373</sup> Aykaç H. B. (2021) *Çevrimiçi 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. Munir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s.223

<sup>374</sup> Boyacı N. B. (2020) s.55

Aradaki benzerliklere rağmen, iş ilişkisinin ayrımının yapıldığı esas noktalarda karşılaşılan bu farklılıklar ve İş Kanunu m. 14/5'te öngörülen bazı hükümlerin bu çalışma biçimine uygulanamıyor olması dijital platform çalışma biçimini uzaktan çalışma ilişkisinden ayırtmaktadır. Bu nedenle platform çalışmalarının farklı bir iş sözleşmesi olarak değerlendirilmesi gerektiği savunulmaktadır<sup>375</sup>.

### **5.3.3. Geçici İş İlişkisi İle Birlikte İncelenmesi;**

Dijital platform çalışma ilişkisinin ele alındığı bölümde, bu çalışma ilişkisinin platform-müşteri ve çalışan olarak karşımıza çıkan üçlü yapısı ele alınmıştı. Bu üçgen yapıya en benzer yapı ise "geçici iş ilişkisi"nde karşımıza çıkmaktadır<sup>376</sup>. Özellikle bu üçlü yapıda yer alan platformların rolünün, iddia ettikleri gibi, sadece aracılık olduğu kabul edilirse, bu ilişkinin geçici iş ilişkisi ile benzerliği bulunduğu yorumu yapılabilir.

Uygulamada "ödünç iş ilişkisi" olarak da anılan ve üçlü bir ilişkiye dayanan bu çalışma biçimi 4857 sayılı İş Kanunu madde 7'de "geçici iş ilişkisi" adı altında düzenlenmiştir.

Bu çalışma biçimi kısaca, bir işverenin kendi işçisini, işçinin de rızasıyla işgörme edimini yanında ve yönetimine bağlı biçimde yerine getirmek üzere nispeten geçici/kısa bir süre için başka bir işverene vermesidir<sup>377</sup>. Bu çalışma ilişkisinin "kiralık işçilik" olarak da isimlendirildiği görülmektedir. Bu ilişkide iş sözleşmesi, ödünç veren işveren ile işçi arasında yapılmaktadır.

Görüldüğü üzere bu çalışma biçiminde; işçisini geçici olarak başka işverene veren *asıl işveren*, işçiyi geçici olarak işyerinde çalıştıran *geçici işveren* ve *işçi* bulunmaktadır. Yani bu çalışma ilişkisinde de dijital platform çalışma biçiminde olduğu gibi üçlü bir yapı karşımıza çıkmaktadır.

Geçici iş ilişkisi hukukumuzda, ikiye ayrılarak düzenlenmiş. Bunlar, meslek

---

<sup>375</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.397

<sup>376</sup> Boyacı N. B. (2020) s.56

<sup>377</sup> Akyiğit E. (2021) *İş Hukuku Güncellenmiş 13. Baskı*, s.144

edinilmemiş geçici iş ilişkisi (gerçek olmayan) ve meslek edinilmiş (gerçek) geçici iş ilişkisidir<sup>378</sup>.

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi kanundaki ifadeyle, ‘‘holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle’’ kurulmaktadır. Bu çalışma ilişkisi holding bünyesinde veya aynı şirketler grubuna dahil şirketler arasında kurulabileceğinden, dijital platform çalışma ilişkisinin meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi olarak değerlendirilmesi mümkün değildir<sup>379</sup>.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ise, Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen özel istihdam bürolarının kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan işçilerini geçici işçi sağlama sözleşmeleri ile başka bir işverene (geçici işverene) devretmesiyle oluşan geçici iş ilişkisini ifade etmektedir<sup>380</sup>.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ile dijital platform çalışma ilişkisinin birçok yönden benzerlik gösterdiği söylenebilir<sup>381</sup>. Bu benzerliklerin en başında da iki ilişkide de karşımıza çıkan üçlü yapı gelmektedir. Dijital platform çalışmasında platform-çalışan-kullanıcı üye üçgen yapısı bulunurken, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde özel istihdam bürosu-işçi ve geçici işveren üçlü yapısı bulunmaktadır.

Bunun yanında her iki ilişkide de işverenin sahip olduğu yetki ve hakların geçici bir süreliğine üçüncü tarafa devri söz konusu olmaktadır. Bu benzerliklerden dolayı, öğretideki bir görüşe göre meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine yönelik olan düzenlemelerin dijital platform çalışma ilişkisine de uygulanması gerekmektedir. Bu görüşe göre, geçici işçinin yerine platform çalışanı, özel istihdam bürosunun yerine dijital platform, geçici işverenin yerine ise kullanıcı üyeler geçmektedir. Öğretideki bir başka görüşe göre de, yapılacak bir düzenleme ile özel istihdam büroları hakkında uygulanan yapıya benzer bir hukuki model, dijital platformlar için de

---

<sup>378</sup> Öktem Songu S. ve Şahin Emir A. (2020) *Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Kurulan (Meslek Edinilmiş) Geçici İş İlişkisi Kapsamında Çalışan İşçiler*, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2020/1 S.43, s.235

<sup>379</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.407

<sup>380</sup> Başkan Ş. E. (2017) *Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 21 (2), s.3

<sup>381</sup> Baycık G., Civan O.E., Tolu Yılmaz H. ve Bosna B. (2021) s.780

uygulanabilir<sup>382</sup>.

Bu doğrultuda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Uzmanlar Komitesinin de bir raporu bulunmaktadır. 2020 yılında yayınlanan raporda platform çalışma ilişkilerinin çoğu durumda geçici iş ilişkisi olarak değerlendirilebileceği düzenlenmiştir<sup>383</sup>.

Buna karşın, bu iki çalışma biçiminde farklılıklar da bulunmaktadır. İlk olarak, geçici iş ilişkisinde özel istihdam bürosu ile işçi arasında iş sözleşmesi bulunmaktadır, ancak dijital platform çalışma ilişkisinde çoğunlukla platforma üye olan çalışan “bağımsız çalışan” olarak nitelendirilmektedir.

Dolayısıyla, geçici iş ilişkisinde tarafların rolleri konusu oldukça nettir. Asıl işveren olan özel istihdam bürosu, geçici işverene gönderdiği işçi için aldığı ücretten kendi payını keserek işçiye ücretini ve sigorta primlerini öder. Kiralama dönemi olarak adlandırılabilir bu süre sona erdikten sonra da işçilerin geçici işveren ile bir bağı kalmamakta ve özel istihdam bürosuna geri dönmektedirler. Bu durumda geçici iş ilişkisinde yer alan işçinin, dijital platform çalışmasında iş gören kesime göre daha güvenceli olduğu söylenebilir. Bunun yanında, geçici iş ilişkisinde emir ve talimat verme yetkisinin işçinin geçici işverende olduğu sürece geçici işverende olduğu da açıktır. Ancak dijital platform çalışma ilişkisinde genellikle platformların kendilerini “aracı” platformda iş gören kesimi ise “bağımsız çalışan” olarak sınıflandırmasından dolayı çalışma ilişkisinde emir ve talimatların olmadığı ve işin yapımı sırasında özgür oldukları iddia edilmektedir<sup>384</sup>. Ancak büyük çoğunlukla durumun böyle olmadığı ve söz konusu ilişkide emir, talimat ve denetim yetkisinin çok fazla olduğu ve kullanıldığı görülmektedir. Ancak bu emir, talimat ve denetim yetkisinin dijital platformdan işin görülmesini isteyen taraf yani kullanıcı devredilip devredilmediği konusu ise somut olaylara bakılarak cevaplanabilecek bir konudur.

Avrupa Komisyonu da 2021 yılında yayınladığı bir raporunda, dijital platform çalışma ilişkisinin yukarıda sayılanlar gibi birçok yönden geçici iş ilişkisinden

<sup>382</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.409

<sup>383</sup> Rapor için: [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_736873/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_736873/lang--en/index.htm) (E.T:06.04.2023)

<sup>384</sup> Boyacı N. B. (2020) s.58

ayrıldığına dikkat çekmiştir<sup>385</sup>. Bu noktada ayrımın yaşandığı esas nokta iş sözleşmesi kavramıdır. Geçici iş ilişkisinde, işçisini geçici olarak başka bir işverene gönderen işveren ile işçi arasında bir iş sözleşmesinin bulunduğuna şüphe yoktur, ancak dijital platform çalışma ilişkisinde platform ile çalışan arasında iş sözleşmesinin bulunup bulunmadığı konusunun tartışmalı olduğu çalışmanın daha önceki bölümlerinde ele alınmıştır.

Bu noktada Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın, doğrudan dijital platform çalışanlarına yönelik olmasa bile, vermiş olduğu karar dikkat çekmektedir. Söz konusu karar, hastaneye hemşire sağlayan bir derneğin özel istihdam bürosu olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğine ilişkindir. Divan vermiş olduğu kararda, geçici iş ilişkisinin temel özelliğinin geçici işçi sağlama olduğuna dikkat çekmiş ve mesleki amaçla geçici iş ilişkisinin kapsamını geniş yorumlamıştır. Söz konusu olayda hemşire ile dernek arasında iş sözleşmesi yoktur, hemşire derneğin bir üyesidir. Ancak Avrupa Adalet Divanı, geçici iş ilişkisinin temel özelliğinin bir kişinin ücret karşılığında, belirli bir süre, başka bir kişi için ve onun yönlendirmesi altında hizmet vermesi olduğunu belirtmiş ve çalışan kavramını da geniş yorumlamış ve 2008/104 sayılı direktifin uygulanması gerektiğine yönelik karar vermiştir. Bu sayede işçi benzeri kişiler açısından da geçici iş ilişkisinin kurulabileceği söylenebilir. Bu karar doğrultusunda, dijital platform çalışma ilişkisinde yer alan çalışanların iş sözleşmesi bulunmasa bile platformların özel istihdam bürosu olarak değerlendirilmesi mümkündür<sup>386</sup>.

Konuyu hukukumuz açısından inceleyecek olursak ilk olarak, geçici iş ilişkisinde geçici işçi sağlayan işveren ile işçi arasında bir iş sözleşmesi bulunmalıdır. Avrupa Adalet Divanı'nın işçi benzeri kişiler için işaret ettiği 2008/104 sayılı direktifinin bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Bu nedenle kanunun aradığı iş sözleşmesi koşulu yerine getirilmeden geçici iş ilişkisinin varlığına yönelik bir değerlendirme yapılamayacağı açıktır.

Ek olarak, geçici iş ilişkisi için iki işveren arasında geçici işçi sağlama sözleşmesi de aranmaktadır. Bu husus, İş Kanunu madde 7'de "*... özel istihdam bürosunun bir*

---

<sup>385</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.411

<sup>386</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.411

*işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak .... ” şeklinde düzenlenmiştir. Bu nedenle işçinin geçici olarak işini gördüğü tarafın da işveren olması gerekmektedir. Ancak dijital platform çalışmasına bakıldığı zaman işin görülmesini isteyen taraf yani kullanıcı üye tarafının bu koşulu her zaman yerine getirdiğini söylemek mümkün değildir. Kullanıcı üyelerin tüketici sıfatını taşıdıkları da görülmektedir. Bu nedenle burada bir ikili ayrıma gidilebilir. Platform üzerinden işin görülmesini isteyen tarafın yani kullanıcının tüketici ya da işletme olup olmasına bağlı olarak bir değerlendirme yapılabilir<sup>387</sup>. Kullanıcı üyenin tüketici sıfatına sahip olduğu ve platform üzerinden temin ettiği çalışanı yönetim hakkını devralmadığı örneklerde geçici iş ilişkisinin varlığından söz edilemez, ancak kullanıcı üyenin işveren olması ve platform üzerinden geçici olarak temin ettiği çalışanı yönetim hakkını devraldığı örneklerde geçici iş ilişkisinin bulunduğu yorumu yapılabilir<sup>388</sup>.*

Son olarak, geçici iş ilişkisinin işyerindeki temel istihdam biçimine dönüşmesini engellemek için kanunda bir takım önlemler öngörülmüştür. Buna göre, geçici iş ilişkisi sadece belli konularda ve belli süre sınırlarına bağlı kalmak koşuluyla ve işyerindeki iş sayısına göre sınırlara tabi tutulmuştur<sup>389</sup>. Eğer dijital platform çalışma ilişkisi geçici iş ilişkisi olarak kabul edilirse bu sınırlamaların dijital platformlara da uygulanması gerekecektir. Ancak mevzuatımızdaki oldukça ayrıntılı ve emredici hükümlerin dijital platform çalışma ilişkisinde yer alan platformlara karşı uygulanmasının oldukça güç olduğu ve hatta mümkün olmadığı ileri sürülebilir<sup>390</sup>.

#### **5.3.4. Çağrı Üzerine Çalışma İle Birlikte Ele Alınması;**

İş Kanunu madde 14'e göre, çağrı üzerine çalışma ilişkisi “ *Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi*” dir. Dijital platform çalışmalarının da bu kapsama girdiğine yönelik görüşler bulunmaktadır. Bu görüşe göre özellikle konum tabanlı dijital platformlar için çağrıya zamanında cevap verip gelmesi gereken bir kişi gerekmektedir. Bu durum çağrı üzerine çalışmaya

<sup>387</sup> European Commission, Proposal For A Directive Of The European Parliament And Of The Council On Improving Working Conditions In Platform Work (2021) s.5

<sup>388</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.413

<sup>389</sup> Çelik N., Caniklioğlu N. ve Canbolat T. (2017) ss.211-215

<sup>390</sup> Yayvak Namlı İ. (2019) (crowdworking) s.140

benzetilmektedir<sup>391</sup>.

Hükmün devamına bakıldığı zaman çağrı üzerine çalışmaya yönelik olarak;

*‘‘Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılmalı veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.*

*İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır.*

*Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.’’*

düzenlemelerine yer verilmiştir. Ancak bu düzenlemelerin dijital platform çalışma ilişkisiyle hiç örtüşmediği yorumu yapılabilir. Örneğin dijital platform çalışma ilişkisinin özelliği gereği çağrı anlık olarak kullanıcı üye tarafından yapılmaktadır, bu nedenle platformdan çalışana çok önceden haber verme yükümlülüğünün yüklenmesi beklenemez. Buna benzer olarak çağrı üzerine çalışma için öngörülmuş günde en az dört saat üst üste çalıştırma zorunluluğu da dijital platform çalışma ilişkisine uygulamanın zor olduğu bir husustur. Kanunun çağrı üzerine çalışma ilişkisi için öngördüğü bu düzenlemeleri dijital platform çalışma ilişki için de uygulamanın dijital platformları işlemez hale getireceğine yönelik görüşler bulunmaktadır<sup>392</sup>.

Dolayısıyla ana hat olarak çağrı üzerine iş yapılması durumu benzetiliyor olsa da çağrı üzerine çalışmaya ilişkin hükümler, dijital platform çalışma ilişkisinin özellikleri gereği bu ilişkiye uygulanamamaktadır.

---

<sup>391</sup> Boyacı N. B. (2020) s.35

<sup>392</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.402

#### 5.4. İlan Yoluyla Ödül Sözü Verme İle Birlikte İnceleme;

Dijital platform çalışmasını ele alan çalışmalarda karşılaşılan fikirlerden biri de bu çalışma ilişkisinin sadece iş mevzuatındaki çalışma biçimleri ile değil Türk Borçlar Kanununda yer alan ‘‘ilan yoluyla ödül sözü verme’’ ile birlikte de ele alınabileceği yönündedir<sup>393</sup>.

Dijital platform çalışma ilişkisinde yer alan platformların kendilerine has özellikleriyle birbirlerinden ayrılmakta olduğu ve bu nedenle bu tür çalışma ilişkisinde birden fazla türde platformla karşılaşıldığı daha önce sık şekilde ele alınmıştı. Bu platform türlerinden biri de crowdwork olarak adlandırılan kalabalık çalışma, kitle çalışmasıdır. Bu tür platformlarda çoğunlukla kullanıcı tarafından yerine getirilmesi istenen iş/hizmet kalabalık bir gruba duyurulur, sunulur ve bunun sonucunda işi/hizmeti yerine getiren çalışana ücret ödenir<sup>394</sup>. Bu durum Türk Borçlar Kanununda yer aşan ‘‘ilan yoluyla ödül sözü verme’’ düzenlemesini akıllara getirmektedir.

İlan yoluyla ödül sözü verme, Türk Borçlar Kanunu madde 9’da

*‘‘Bir sonucun gerçekleşmesi karşılığında ödül vereceğini ilan yoluyla duyuran kimse, sözünü yerine getirmekle yükümlüdür.*

*Ödül sözü veren, sonucun gerçekleşmesinden önce sözünden cayarsa veya sonucun gerçekleşmesini engellerse, dürüstlük kurallarına uygun olarak yapılan giderleri ödemekle yükümlüdür. Ancak, bir ya da birden çok kişiye ödenecek giderlerin toplamı, ödülün değerini aşamaz.*

*Ödül sözü veren, giderlerinin ödenmesini isteyenlerin beklenen sonucu gerçekleştiremeyeceklerini ispat ederse, giderleri ödeme yükümlülüğünden kurtulur.’’ şeklinde düzenlenmiştir.*

Kanun hükmünde de görüldüğü üzere, işin görülmesini isteyen taraf belirli bir kesimden ihtiyacı olan, yerine getirilmesini istediği şeyi talep etmekte ve işi yerine getiren tarafa ödül vermeyi üstlenmektedir.

<sup>393</sup> Sözer A.N. (2021) s.1011

<sup>394</sup> Yıldız G. B. (2021) s.30



Bu hükmü kalabalık, kitle çalışması yaptıran dijital platformlar açısından ele alacak olursak; iş talebi kullanıcıdan (vaatte bulunan taraftan) geldikten sonra platform işi ilan yoluyla kalabalık bir çalışan grubuna duyurmaktadır, iş karşılığında ödül (ücret) verileceği de belirtilir. Dolayısıyla Türk Borçlar Kanunundaki ilan yoluyla ödül sözü verme düzenlemesinin koşulları bulunmaktadır. Ancak bu noktada dikkat edilmesi gereken husus işin yerine getirilmesini talep eden (vaatte bulunan) ile işi gören arasında doğan borç ilişkisinin hizmet sözleşmesi niteliğinde olmasıdır<sup>395</sup>. Bu durum da karşılaşılan somut olayın özelliklerine göre yapılacak değerlendirme sonucu ortaya çıkabilecek bir durumdur.

### ***5.5. Türk Hukukunda Karşılaşılan Yargı Kararları***

Dijital platform çalışması uygulamada çok sık karşılaşılan bir tür olmaya ve iş hukukuna ilişkin sorunlara yol açmaya başlasa da çalışmada ele alınan ülke örneklerinin aksine henüz ülkemizde mahkemeler önüne giden çok fazla olayla karşılaşılmamaktadır. Bu durumun sebebi olarak, teknolojik gelişmelerin Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa ülkelerinden sonra ülkemizde yaygınlaşması ve dolayısıyla henüz çalışan kitlesinin maruz kaldığı sorunlara reaksiyon vermediği ya da ülkemizdeki çalışan kesimin haklarına olan sahip çıkma duygusunun özellikle ekonomik sıkıntılar nedeniyle son noktaya kadar açığa çıkmaması gösterilebilir. Ya da bu durumun sebebi sadece dijital platform çalışma ilişkisinde yer alan kesimin haklarını bilmemesi kadar basittir. Ancak yine de konumuzla alakalı olarak bir takım yargı kararları da bulunmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde öncelikle genel bir değerlendirme yapılan Yargıtay kararı ele alınacak ve daha sonra doğrudan belirli bir dijital platform çalışanın hukuki statüsünün ele alındığı Bölge Adliye Mahkemesi kararları incelenecektir.

Yargıtay tarafından verilen bir karara göre, freelance çalışmanın kelime anlamı serbest çalışma ya da serbest meslek olarak açıklanmıştır. Freelance çalışma yöntemi ile internet üzerinden alınabilecek ve/veya yapılabilecek yazarlık, editörlük, tercümanlık, ders alma, bilgisayar programı yapma gibi işler “evde çalışma”

---

<sup>395</sup> Sözer A.N. (2021) s.1013

yöntemiyle yerine getirilebilmektedir ve bu tür çalışma ilişkisinde de kural olarak taraflar arasında bağımsızlık bulunmaktadır. İşi yerine getiren kişi riskleri kendisine ait olmak üzere aldığı işi istediği yer ve zamanda yerine getirebilmekte ve işi kabul edip etmemekte de serbesttir. İşverenin denetim ve talimat yetkisi oldukça sınırlı düzeyde bulunmakta dolayısıyla işin yapılmasını isteyen taraf ile işi yerine getirecek taraf arasındaki bağımlılık ilişkisi zayıftır. Bu çalışma biçiminde kural olarak çalışan, kendi adına bağımsız olarak iş gören durumundadır. Ancak Yüksek Mahkeme bu genel değerlendirmeleri yaptıktan sonra, yeni tip sözleşmeler hakkında değerlendirme yapılırken, taraflar arasındaki ilişkinin özellikleri ve mahiyetine göre değerlendirme yapılması gerektiğini, ilişkide kendi adına bağımsız çalışmayı ve taraflar arasındaki ilişkiyi bağımlı hale getiren durumların var olup olmadığının belirlenmesi gerektiğini belirtmiştir. Yüksek mahkemeye göre, sayısız şekilde ortaya çıkabilecek olan bu tür çalışma ilişkileri için her somut olay için ayrı ayrı değerlendirme yapılmalı ve mevcut mevzuat hükümlerine göre değerlendirme yapılmalıdır<sup>396</sup>.

Yüksek mahkeme bu tür çalışma ilişkilerinde kural olarak bağımsızlık bulunduğuna değinmiş ve karşılaşılan somut olayların olay özelinde ele alınarak mevcut mevzuat hükümlerine göre taraflar arasındaki ilişkiyi bağımlı hale getiren durumların var olup olmadığına bakılması gerektiğini ifade edilmiştir.

---

<sup>396</sup> Yargıtay 10. Hukuk Dairesi tarafından verilen 2021/1489 E. Ve 2021/13086 K. (SinerjiMevzuat erişim tarihi 25.04.2023)

Dolayısıyla Yargıtay'ın ortaya çıkan yeni atipik iş ilişkilerinin değerlendirilmesindeki bakış açısının, “bağımlılık” unsurunun bu tür ilişkilerde de esnek olsa bile mevcut olup olmadığının araştırılması gerektiği yönündedir. Ayrıca mahkemeye göre, taraflar arasındaki ilişkinin, kendi adına bağımsız çalışma mı yoksa iş sözleşmesi ile işverene bağımlı bir çalışma mı olduğunun somut olayın tüm özelliklerinin incelenmesi sonucunda değerlendirilmesi gerektiği söylenebilir<sup>397</sup>.

Konumuza ilişkin olarak Bölge Adliye Mahkemeleri tarafından verilen önemli kararlar da bulunmaktadır. Söz konusu kararlar Uber platformu ve platform sürücüleri arasındaki hukuki uyumsuzluklara ilişkin olarak verilmiştir.

Ele alacağımız ilk olayda platform sürücüsü davacı, bir yıldan uzun süredir kesintisiz şekilde davalı işveren UBER Turkey Yazılım ve Teknoloji Hizmetleri Limited Şirketi ve davalı işveren UBER B.V/de çalıştığını ve iş akdinin davalılar tarafından haksız şekilde feshedildiğini belirterek birtakım işçilik alacaklarının faizi ile birlikte tahsilini talep etmiştir. Davacı taraf dilekçesinde özetle; platforma üye olan ‘şoför’lerin sisteme kayıtlı araçlarda çalışabilmeleri için UBER tarafından sınava tabi tutulmaları, uygunluklarının UBER tarafından denetleniyor olması iş ilişkisini gösteren durumlar olarak ileri sürülmüştür. Ayrıca UBER Turkey şirketinin de davacının uber platformuna girmesi için başvurusunu alan, gerekli belgeleri düzenleyen ve ödeme kontrolleri yapan şirket olması sebebiyle husumetin bir tarafı olduğu belirtilmiştir. Davalı dijital platform Uber ise taşımacılık hizmeti sunan şahıs ve şirketler ile yolcuların bir araya getirilmesine aracılık eden bir teknoloji platformu olduklarını iddia etmiş ve davacı tarafından ileri sürülen hususları reddetmiştir.

İlk derece mahkemesi; platform sürücüsü davacının, davalı platform Uber'in emir ve talimatlarına bağlı olarak işverenin denetim ve gözetimi altında çalışma yapmadığı, platform sürücüsünün çalışma saatlerinin seçimi ve yıllık izin konusunda serbest olduğu, sigorta primlerinin sürücü tarafından yatırıldığı, sürücünün çalışmaması nedeni ile gelir elde edememesi durumunda davalı platformun herhangi bir riskinin olmadığı, kullanılan aracın günlük olağan giderleri ile trafik cezalarının davacı sürücü tarafından karşılandığı yani riskin sürücü üstünde olduğu ve sürücünün ücret,

---

<sup>397</sup> Yargıtay Kararları – Çalışma ve Toplum, 2022/1 s.776

çalışma saat ve şekli bakımından platforma bağımlı olmadığı gerekçeleriyle taraflar arasında iş ilişkisinin olmadığına karar vermiş ve davayı usulden reddetmiştir.

Konu daha sonra İstinaf Mahkemesi önüne taşınmış ve İstanbul BAM 50. HD tarafında verilen kararda ise, ilk derece mahkemesi tarafından verilen kararın dairece benimsenmiş maddi deliller ve hukuki gerekçelere dayandığı belirtilmiş ve söz konusu uyuşmazlığın çözümü noktasında iş mahkemelerinin görevli olmadığı belirtilmiştir. Bu nedenle davacı vekilinin yerinde olmayan istinaf başvurusu kesin olmak üzere oybirliği ile reddedilmiştir<sup>398</sup>.

Karşılaşılan ikinci olayda yine Uber platformu sürücüsünün işçilik alacakları talebine ilişkindir. Bu uyuşmazlıkta da İlk derece aşamasında yukarıda ele alınan gerekçeler ileri sürülmüş ve yine İlk Derece Mahkemesi, açılan dava bakımından görevli mahkemelerin iş mahkemeleri olmadığı gerekçesi ile davayı usulden reddetmiştir.

Konu daha sonra istinaf mahkemesi önüne taşınmıştır. İleri sürülen istinaf sebeplerinde özetle;

- 1) UBER taşıma işinde 4 kişi arasında 3 adet sözleşme bulunduğu, ilk olarak yolcu ile UBER arasında taşımaya ilişkin sözleşme yapıldığı, Akabinde daha önceden UBER ile anlaşmış olan tacir araç sahibinin aracını kullanan UBER tarafından eğitilen şoföre yolculuk bilgilerinin gönderilmesi ile araç sahibi ile UBER arasından vekalet sözleşmesine benzer ifa yardımcılığı ve son olarak şoför ile UBER arasında ise ya asıl işveren-işçi ya da doğrudan işveren-işçi ilişkisi oluştuğu,
- 2) Davacı şoför'ün UBER platformu ile yazılı olmayan iş ilişkisi açısından iki farklı yorumun yapılabileceği belirtilmiştir. İlk olarak, araç sahibinin UBER ile taşıma işini yapmak üzere anlaşma yaptığı ve bu doğrultuda bir şoför çalıştırdığı, ikinci olarak ise şoför olacak kişilerin UBER tarafından eğitilmesi ve platform üzerinden üyelik açmalarını sağlamasıdır. Bu iki durumda da UBER platformu ilkinde asıl işveren, ikincisinde ise doğrudan işveren sıfatıyla sorumlu olacağı,
- 3) Sağlanan hizmet sonucu UBER'e yapılan ödemedeki kesinti yapılarak araç sahibine ödeme yapıldığı ve sonrasında şoföre ücretinin verildiği ve bu nedenle riskin araç sahibi ile UBER üzerinde kaldığı,

<sup>398</sup> İstanbul BAM 50. HD. E:2022/934 K:2022/701

4) UBER'in şoförleri işe alırken eğitime tabi tuttıkları, talimat verdiği, şoförlerin performanslarının yolcu değerlendirmeleri ile tutulduğu ve bunun sonucunda yaptırım uygulanabildiği böylece bağımlılık unsurunun oluştuğu ileri sürülmüştür. Ancak Sistemin işleyişi ile ilgili doğru nitelermeler yapılamadığı için ilk derece mahkemesi tarafından hatalı karar verildiği, dava bakımından iş mahkemelerinin görevli olduğu iddia edilmiştir.

İstanbul BAM 28 HD tarafından yapılan incele sonucu ise, yukarıda ele alınan İstanbul BAM 50. HD tarafından verilen karardaki aynı gerekçeler ile davacı vekilinin istinaf dilekçesi oybirliği ile reddedilmiştir<sup>399</sup>. İstinaf mahkemesi tarafından, ilk derece mahkemesince verilen karada kamu düzenine aykırılık hallerinden birisinin bulunmadığı da belirtilmiştir<sup>400</sup>.

Hem ilk derece mahkemesinin hem de istinaf mahkemesinin yapmış olduğu değerlendirme öğretide önerilen ve yabancı mahkeme kararlarında karşılaştığımız değerlendirmeden çok farklıdır. Mahkemelerimiz yapmış oldukları değerlendirmelerde, dijital platform çalışma ilişkisinin kendine has özelliklerini hiç ele almamıştır. Ele alınan olaylarda yapılan değerlendirmelerde platformun kullandığı algoritmaya ve bu algoritma sayesinde sürücü üstünde kurulan denetim, gözetim ve yaptırım mekanizması ele alınmamış, sürücünün görünürdeki serbestliği vurgulanarak bağımlılık ilişkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Oysaki çalışmada daha önceki bölümlerde ele alınan Fransa, Birleşik Krallık, İsviçre ve Almanya yargı kararlarında ele alınan teşvik edici sistemler ile seçme iradesinin manipüle edilmesi, karar verme özgürlüğündeki sınırlı alan değerlendirme konusu yapılmamıştır. Gerekçede ileri sürülen primlerin ve trafik cezalarının sürücü tarafından ödenmesi hususu ise bağımlılık ilişkisini belirleyen bir unsur değildir, hatta söz konusu durumlar tarafların hukuk statülerinin yanlış sınıflandırılmasının sonucu olarak gerçekleşmektedir. Dolayısıyla yapılan değerlendirmelerin görünürdeki ve kağıt üstündeki ilişkiye göre olduğu, taraflar arasındaki gerçek ilişkinin aslında ne olduğu sorusuna ise cevap aranmadığı görülmektedir.

<sup>399</sup> Tolu Yılmaz H. (2023) s.373

<sup>400</sup> İstanbul BAM 28. HD E:2022/1008 K:2022/1018, benzer bir başka karar; İstanbul BAM 25. HD E:2022/984 K: 1408

Mahkemelerin dijital platform çalışma ilişkisini bu boyutta yüzeysel olarak ele alması ve taraflar arasındaki ilişkinin gerçekte ne tür özelliklere sahip olduğunu detaylı şekilde incelememesi söz konusu kararları eleştirilebilir hale getirmektedir. İctihadın bu yönde gelişmemesi ve dijital platform çalışma ilişkisinin yol açtığı sorunların çözülebilmesi için gerekli çalışmaların yapılarak hukuki düzenleme getirilmesi gerekmektedir. Aksi halde yargı önüne taşınan olaylarda, incelenen uyuşmazlıklardakine benzer kararların çıkması iş hukuku koruyuculuğuna ihtiyaç duyan kesimin haklarına kavuşmasına engel olacaktır.



## SONUÇ

Günümüzde teknoloji olağanüstü bir gelişim ve değişim hızına ulaşmıştır. Artık her an elimizin altında bulunan teknolojik aletler hayatımızın her alanına müdahil olmuş ve günlük yaşantımızın vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. İnsan hayatına bu denli entegre olmuş teknolojik gelişmelerin iş hukukuna etkisinin olmayacağını düşünmek ise mümkün değildir. Ancak teknolojik gelişim ve değişimlerin anlık gerçekleşiyor olması hukukun bu gelişim ve değişimleri yakalamasını güçleştirmektedir. Bu güç durumlardan birisi de iş hukuku alanında karşımıza çıkmaktadır. Teknoloji sayesinde ortaya çıkan dijital platform çalışma ilişkisi iş hukukunu hazırlıksız yakalamış ve bulduğu boşlukları kullanarak gelişimini sürdürmüştür. Ortaya çıkış ve gelişim süreci boyunca hukuki denetimden uzak kalmış olmasının sonucu olarak da iş hukuku alanında önemli sorun ve tartışmalara yol açmıştır. Bu nedenle son yıllarda istikrarlı ve hızlı bir şekilde büyüyen dijital platform ekonomisi ve platform çalışmasının hukuki açıdan tartışma konusu yapılması ve incelenmesi gerekmektedir.

Dijital iş platformu kavramı geleneksel olarak işçiler tarafından yerine getirilen işlerin genellikle kalabalık bir çalışan grubuna yapılan çağrı ile ya da platformun veri tabanında bulunan ve kendilerine iş verilmesini bekleyen kişilerden birine verilerek gördürülmesini sağlayan dijital ağlardır. Bu tür platformların işin/hizmetin görülmesini isteyen kullanıcı taraf ile işi/hizmeti yerine getiren taraf ile oluşturduğu bu çalışma ilişkisi de dijital platform çalışma ilişkisini ifade etmektedir. Ortaya çıkış ve gelişim sürecinde ilk olarak olumlu yanlarına odaklanılmış ve ortaya çıkardığı yeni çalışma ilişkisinin hem çalışanlar hem de kullanıcılar açısından esnek, rahat ve imkan yaratan yapısına dikkat çekilmiş ve yeni bir ekonomik fırsat olarak değerlendirilmiştir. Ancak bu olumlu sonuçlarının yanında ekonomik ve toplumsal olarak risk ve sorunları da beraberinde getirmiştir. Mevcut hukuki düzenlemelerin de bu risk ve sorunlar karşısında yetersiz kaldığı da açıktır. Bu nedenle karşılaşılan risk ve sorunlara karşı özellikle Avrupa ülkeleri ve Amerika Birleşik Devletleri gibi teknolojik gelişmelerde öncü olan ve bu nedenle söz konusu dijital platformlarla daha önce tanışan ülkelerde yoğun çalışma konusu yapıldığı ve hatta ciddi içtihat oluşturulmaya başlandığı görülmektedir. Türk Hukukunda ise bu konu yeni

tartışılmaya başlanmış ve çok az sayıda uyuşmazlık yargı önüne taşınmıştır. Dijital platform çalışma ilişkisine ilişkin hukuki uyuşmazlıkların giderek artacağı düşünüldüğünde bu konuda ivedi olarak gerekli çalışmaların yapılması, dünyadaki örneklerin takip edilmesi, sosyal taraflar ve akademisyenlerin de dahil edildiği çalışma grupları oluşturularak gerekli düzenlemelerin yapılmasının önemi ortaya çıkmaktadır.

Dijital platform çalışma ilişkisine bakıldığı zaman asıl sorun çalışma ilişkisinde karşılaşılan üçgen yapıdaki tarafların hukuki vasıflandırmalarının yapılamamasıdır. Bunun nedeni de iş hukukunun işçi-bağımsız çalışan, iş sözleşmesi, bağımlılık, işveren ve işyeri gibi geleneksel kavramlarının sürekli değişen dünyaya ve iş hayatına ayak uyduramaması ve karşılaşılan olayların dar kalıplar içerisinde ele alınmasına neden olmasıdır. Bu nedenle iş hukukundaki kavramların yeniden ele alınması ve keskin hatlar belirlemek yerine esnek hale getirilmeleri karşılaşılan sorunların daha rahat çözülmesine yardımcı olacaktır. Örneğin iş ilişkisinin varlığı için aranan temel unsur olan bağımlılık unsurunun daha esnek bir yapıya kavuşturulması ve tespiti noktasında karşılaştırmalı hukukta yargı kararlarında öne çıkan teknolojik imkanları da göz önüne alan yardımcı ölçütlerin dikkate alınması, bağımsız çalışan olarak gözüken veya sınıflandırılan ancak gerçekte bağımlı çalışan olan kişilerin karşılaştıkları sorunların çözümünde önemli rol oynayabilecektir.

Tarafların hukuki nitelikleri konusunda tartışma olmasının tek nedeni iş hukuku kavramlarının yetersizliği değildir. Bir başka neden de ortaya çıkış süreçlerinde çok fazla hukuki denetime tabi tutulmayan platformların iş ve sosyal güvenlik hukukundan doğacak olan yükümlülüklerden kaçmak için yoğun çaba sarf etmesi ve platform çalışma ilişkisinde yer alan tarafların hukuki ilişkilerini yanlış sınıflandırmaları veya çalışma ilişkisini çalışan kesimin görünürde bağımsız çalışan olarak değerlendirilmeleri amacıyla şekillendirmeleridir.

Bu kapsamda platform çalışma ilişkisindeki tarafların hukuki statülerinin çözümü noktasında karşılaşılan işçi kavramının genişletilmesi, işçi-bağımsız çalışan arasında ara kategori oluşturulması ve hukuki statülerine bakılmaksızın belli bir düzeyde hukuki korumanın sağlanması olarak üç ana başlık ele alınmaktadır. Çalışmada detaylı olarak değinilen bu çözüm önerilerinden en fazla karşılaşılan ve uygulama



alanı bulanı ise platform çalışanlarının karine olarak işçi olduklarının kabul edilmesine yönelik olanıdır. Bu tür karinelerin karşılaştırmalı hukukta da uygulama alanı bulduğunu söylemek mümkündür. AB Platform Çalışmalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Hakkında Direktif Tasarısında da benzer bir karinenin düzenlendiği görülmektedir. Bu karineye göre belirli ölçütler sayılmış ve bunlardan bazılarını taşıyan platform çalışanının karine olarak işçi kabul edileceği belirtilmiştir. Elbette platform çalışanının işçi olmadığı karşı tarafça ispat edilebilir, ancak bu tarz bir düzenlemenin getirilmesi zayıf durumda bulunan platform çalışanlarının uzun ve yorucu yargılama sürecinden kurtulması için önemli bir adımdır. Ülkemizde de bu tür bir düzenlemenin getirilmesi Türk İş Hukuku uygulaması açısından tezde değinilen Bölge Adliye Mahkemeleri kararları da göz önüne alınırsa gelecekte ortaya çıkacak uyuşmazlıkların yargısal çözümünde ve içtihadın oluşmasında yararlı olabilir.

Bunun dışında dijital platform çalışma ilişkisi iş hukukunun denetim ve gözetiminden uzak bir şekilde gelişimini sürdürdüğü için çalışanların maruz kaldıkları çalışma koşullarına ilişkin olarak da ciddi sorunlar oluşmuştur. Bu kapsamda öne çıkan sorunlar; güvencesiz çalışma, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin uygulamasının güçlüğü, çalışanlar açısından iş ve gelir dengesizliği, çalışanların sosyal izolasyon riski ile karşı karşıya kalması, çalışma dinlenme sürelerinin belirsizleşmesi, sosyal güvenliği ilişkin sorunlar, çalışanların örgütlenme ve toplu iş hukukundan doğan haklara ulaşım konusunda zorluklarla karşılaşmaları ve çalışma ilişkisinde denetim yapılmasının güçlüğüdür. Dijital platform çalışma ilişkisinin her somut olayda kendine has özellikler göstermesi somut olaylar özelinde başkaca sorunlara da yol açmaktadır, ancak bunlar incelenen birçok dijital platform çalışması için ortak sorunlardır. Bu sorunların çözümü noktasında da tarafların hukuki niteliklerinin belirlenemiyor olması ya da tarafların yanlış sınıflandırılmasının etkisinin olduğu açıktır. Ancak tarafların hukuki vasıflandırmalarının net olarak yapılması durumunda dahi bu sorunlar kendiliğinden ortadan kalkmamaktadır. Bu nedenle söz konusu sorunlara yönelik olarak da yasal çalışmaların yapılması gerekmektedir.

Karşılaşılan bu sorunlara yönelik olarak öğretilerde birçok çözüm önerisi sunulmuştur. Bazı ülkelerde gerek içtihatlarla gerek yasal düzenlemelerle çözümler hayata

geçirilmeye çalışılmaktadır. Bu doğrultuda, dijital platform çalışanlarının ücretine ilişkin getirilmeye çalışılan güvenceler, çalışma sürelerinin tespiti için kullanılacak sistemler, çalışanların kariyerleri ve kazançları gibi konularda önemli olan platform profilleri üzerinde daha çok hakka sahip olmaları ve üyesi oldukları dijital platformlar ile platformlar tarafından kullanılan ve çalışanlar üzerinde önemli etkileri bulunan algoritmalara ilişkin olarak bilgi edinme hakkı tanınması göze çarpan çözüm önerileridir.

Dijital platform çalışma ilişkisinin ortaya çıkarttığı sorunlara yönelik olarak özellikle sendikaların da ciddi girişimlerde buldukları görülmektedir. Zaten iş hukukunun başlarından itibaren işçilerin haklarına kavuşması ve insanca bir yaşamı için önemli bir rol oynayan sendikaların iş hayatının bu denli değiştiği ve işçiler açısından çeşitli sorunların ortaya çıktığı dönemde pasif kalması beklenemezdi. Bu doğrultuda sendikaların özellikle platform çalışanlarının açmış oldukları davalara müdahil olmaları ve platform çalışanları lehine kamuoyu baskısı oluşturdukları görülmektedir. Ayrıca Belçika, Hollanda ve İspanya örneklerinde görüldüğü üzere platform çalışanları tarafından çalışma koşullarında karşılaştıkları sorunlara yönelik olarak başlatılan eylemler söz konusu ülkelerdeki sendikalar tarafından desteklenmiştir. Böylece dijital platform şirketlerinin çalışanlarının taleplerini duyma ve çalışanlar lehine değişiklikler yapması sağlanmıştır. Ayrıca İspanya ve ABD örneklerinde görüldüğü sendikalar kamu otoriteleri ile de görüşerek dijital platform çalışanlarının maruz kaldıkları sorunların çözümü doğrultusunda adımlar atılmasını sağlamıştır. Bunun dışında platform çalışanlarının kendi çabaları ile sosyal medya aracılığıyla veya platform kooperatifleri yoluyla örgütlendikleri de görülmektedir.

Yurtdışında karşılaşılan çeşitli örneklerin aksine ülkemizde henüz dijital platform çalışması ve sendikaların birlikte buldukları bir olayla karşılaşılmamıştır. Bu durum ülkemizde zaten dijital çalışma ilişkisiyle alakalı tartışmaların ve yargıya taşınan somut olayların az olması yanında bir de düşük oranda olan sendikalaşma oranıyla birlikte düşünüldüğünde şaşırtıcı değildir. Ancak yine de çalışmada bahsedilen Avrupa Birliği Adalet Divanı kararında da belirtildiği gibi gerçek olmayan serbest çalışanlar açısından toplu iş hukukuna ilişkin haklardan faydalanabilmesine yönelik bir hukuki düzenlemenin getirilmesi dijital platform çalışanlarının karşılaştıkları sorunlar karşısında daha güçlü ses çıkarabilmeleri ve

toplu halde mücadele edebilmeleri açısından faydalı olabilir.

Ortaya çıkan sorunların yargı önüne taşındığı ülkelerde ise mahkemeler tarafından verilen farklı kararların bulunduğu dikkat çekmektedir. Hatta İspanya örneğinde olduğu gibi aynı ülke mahkemeleri tarafından verilen kararlarda dahi birbirinin zıttı kararlar olduğu görülmektedir. Bununla birlikte Amerika Birleşik Devletleri örneğinde olduğu gibi çok fazla ekonomik ve politik gücü bulunan dijital platform şirketlerinin mahkemelerin verdiği kararlar karşısında aksiyon aldıkları ve mahkeme kararlarını uygulamamak için çalışmalar yaptıkları görülmektedir. Bu nedenle hem ulusal hem de uluslararası düzenlemeler ile konu ele alınmalı ve benzer hatta yanı olaylara farklı sonuçlar bağlanmasının önüne geçilmelidir. Bu doğrultuda Avrupa Birliği genelinde atılan adımlar da dikkat çekmektedir.

Son olarak da dijital platform çalışmasının ve bu çalışma ilişkisi hakkında genel bir tanım yapılamıyor olması ve her bir platformun ve olayın kendine has özellikler taşıması nedeniyle karşılaşılan olaylardaki taraflar arasındaki sözleşmelerin hukukumuzda karşılaşılan benzer ilişkiler ile birlikte değerlendirilmesi düşünülebilir. Bu doğrultuda platformun ilişkide üstlendiği rolün sadece aracılık olup olmamasına göre değerlendirme yapılabilir. Platformun rolünün sadece aracılık olması durumunda, taraflar arasındaki iş görme sözleşmenin kullanıcı ve çalışan arasında yapıldığı söylenebilir. Bu durumda; çalışanın bağımsız çalışan olması halinde, platformun rolünün simsarlık, acentelik ya da komisyonculuk olduğu, çalışanın işçi olarak değerlendirilmesi halinde ise platform tarafından iş sözleşmesine aracılık edildiği savunulabilir. Platformun rolünün aracılıktan fazla olması durumunda ise iş görme sözleşmesinin çalışan ile platform arasında kurulduğu söylenebilir. Böyle bir durumda; çalışanların bağımsız çalışan olarak değerlendirilmesi halinde, taraflar arasında kurulan sözleşme faaliyetin konusunda göre eser, vekâlet, taşıma ya da isimsiz bir iş görme sözleşmesi olabilecektir. İşi bağımsız olarak yerine getiren çalışanlar ise platformun ifa yardımcısı olarak değerlendirilebilir.

Dijital platform çalışma ilişkisinin hukukumuzdaki benzer atipik iş ilişkileri ile birlikte ele alındığı da görülmektedir. Özellikle üçlü yapısı nedeniyle geçici iş ilişkisi, gelen talep üzerine çalışma söz konusu olduğu için çağrı üzerine çalışma, çalışmanın sabit bir işyeri dışında gerçekleşmesi nedeniyle uzaktan çalışma akla

gelen ilk çalışma biçimleridir. Ancak dijital platform çalışmasının bu iş ilişkileri ile ortak yönlerinin bulunmasının yanında bu çalışma ilişkileri için öngörölmüş düzenlemelerin uygulanmasını engelleyecek farklılıkları da bulunmaktadır. Bu nedenle söz konusu çalışma ilişkilerine ilişkin düzenlemelerin örnek alınarak dijital platform çalışma ilişkisine yönelik olarak tanımın yapılması ve yeni bir düzenlemenin yapılması daha isabetli olacaktır.

Sonuç olarak dijital platform çalışma ilişkisi hızlı bir şekilde yaygınlaşmaktadır. Bu nedenle bu çalışma ilişkisinin yol açtığı sorun ve tartışmaların çalışma konusu yapılması, bu çalışma ilişkisine yönelik olarak gerek ulusal gerek uluslararası düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.



## KAYNAKÇA

Akyiğit Ercan (2021) *Bireysel İş Hukuku 2. Bası.*

Akyiğit Ercan (2021) *İş Hukuku Güncellenmiş 13. Bası.*

Aloısı Antonio (2022) *Platform Work in Europe: Lessons Learned, Legal Developments and Challenges Ahead*, European Labour Law Journal, Cilt.13(1), ss.4-29.

Aloısı Antonio ve Potocka-Sionek Nastazja (2022) *D-gigging the Labour Market? An Analysis of the ‘algorithmic management’ provisions in the Proposed Platform Work Directive*, Italian Labour Law e-journal, Cilt.15 (1), ss.29-50.

Alpagut Gülsevil (2021) ‘*Dijitalleşen Çalışma Yaşamında İş Sözleşmesinin Unsurları*’, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Munir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s.87-124.

Arı Kovancı Yasemin (2020) *Platform Çalışma Bağlamında Ortaya Çıkan Sorunlara Yönelik Sendikalar Ve Platform Çalışanlarının Girişimleri*, Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl.10 Sayı.20 ss.325-352.

Atatanır Hicran (2022) *Dijitalleşme: İş Yaşamında ve Sosyal Güvenlikte*, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, Dijitalleşme Özel Sayısı, ss.77-92.

Aykaç Hande Bahar (2020) *Platform Ekonomisi Çalışması: İş Hukukunda Yarattığı Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt.0(44), ss.69 – 95.

Aykaç Hande Bahar (2021) *Çevrimiçi 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. Munir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s.195-238.

Baş Kadir (2017) *Online Platformların Acentelik Niteliği ve Bu Platformlar Özelinde Türk Ticaret Kanunu’nun Acenteliğe İlişkin Hükümlerinin Uygulanması*, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, Cilt.33(4), s.115-153.

Başkan Ş. Esra (2017) *Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt.21 (2), ss.3-46.

- Baycık Gaye, Civan Orhan Ersun, Tolu Yılmaz Hazal ve Bosna Berrin (2021) *Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak: Sorunlar Ve Çözüm Önerileri*, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt.0 (1), ss.713 - 801.
- Baysal Ulaş (2021) *Dijital Zamanlarda Toplu İş Sözleşmesi, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri*, Prof. Dr. Munir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s.479-504.
- Berg Janine, Furrer Marianne, Harmon Ellie, Rani Uma ve Silberman M Six (2018) *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*, International Labour Office, Geneva,
- Beytar Erbil (2023) “*Platform Çalışması: Çalışan Statüsünün Belirlenmesi Sorunu*”, İMHFD, Cilt.8 (1), s.239-266.
- Boyacı Nil Belgin, (2020) *Dijital Emek Platformları ve Sendikalar*, Türk Metal, Ankara.
- Cherry Miriam A. ve Aliosi Antonio (2017) “*“Dependent Contractors” In the Gig Economy: A Comparative Approach*”, American University Law Review, Cilt.66(3), ss.633-689.
- Çakır Nisan Nur (2018) *Endüstri 4.0 ve Çalışmanın Geleceği*, Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges), ICETID 2018,s.97-105. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ejovoc/issue/41199/497931>
- Çalışma ve Toplum, *Yargıtay kararları*, 2022/1 (72) s.773-779. <https://www.calismatoplum.org/calisma-toplum-arsivi/1193>
- Çelik Nuri (2010) *İş Hukuku Dersleri Yenilenmiş 23. Bası*, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Çelik Nuri, Caniklioğlu Nurşen ve Canbolat Talat, (2017) *İş Hukuku Dersleri Yenilenmiş 30. Bası*, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Çiğdem Serpil (2019) *Endüstri 4.0 ve Dijital Emek Platformlarının İnsana Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi*, Journal of Social Policy Conferences, 77, ss.159-199. <http://iupress.istanbul.edu.tr/en/journal/jspc/article/endustri-4-0-ve-dijital-emek-platformlarinin-insana-yakisir-is-baglaminda-degerlendirilmesi>
- Çiğdem Serpil ve Koç İsmail (2019) *Dijital Platform Çalışanları ve Örgütlenme Modelleri*, 10. Uluslar arası Sivil Toplu Kuruluşları Kongresi Bandırma-Türkiye.
- Daugareilh Isabelle, Degryse Christophe ve Pochet Philippe (2019) *The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective*, ETUI, Working Paper 2019.10.

De Groen W, Maselli I ve Fabo B (2016) ‘‘The Digital Market for Local Services: A one-night stand for workers An example from the on-demand economy’’ , Luxembourg (Luxembourg): Publications Office of the European Union; 2016, JRC100678.

De Stefano Valerio, Durri Ilda, Stylogiannis Charalampos ve Wouters Mathias (2021) *Platform Work and the Employment Relationship*, ILO Working Paper 27.

Demir Kübra (2021) *Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini sağlama Borcu*, Şelçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt.29(3) s.2501-2543.

Doğan Sevil (2016) *İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru*, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim dalı Özel Hukuk Programı Doktora Tezi.

Doğan Sevil (2021) *Yeni Bir İstihdam Modeli Olarak Kupon Esaslı Çalışma*, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Munir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s.239-268.

Doğan Yenisey Kübra (2021) *Üretimin Değişen Yapısının ‘‘işyeri’’ Kavramına Etkisi*, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Munir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s.161-184.

Dulay Yangın Dilek (2020) *Endüstri 4.0, Dijitalleşme ve İş Hukukunun Geleceği-Dijital Platformların Ortaya Çıkardığı Hukuki İlişkiler Çerçevesinde Değerlendirilmesi*, İstanbul Hukuk Mecmuası, 78(3), ss.1209-1237.

Dulay Yangın Dilek ve Kutlu Mutluer Merve (2022) *Avrupa Adalet Divanı'nın Çağrıya Hazır Bekleme Süresinin Nitelendirilmesine İlişkin Yaklaşımı: D.J. v Radiotelevizija Slovenija C-344/19, RJ v Stadt Offenbach am Main C-580/19 ve MG v Dublin City Council C-214/20 Kararları Çerçevesinde Değerlendirmeler*, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi , vol.9 (2), ss.481-512.

Erdut Tijen (2021) *Dijitalleşme ve İşgücü Piyasası*, Karatahta iş yazıları dergisi, sayı.19 ss.27-60.

Erol Abdullah (2021) *Dijitalleşme Çağında İşyerinin Değişimi: Sebepleri ve Sonuçları*, İnsan ve İnsan, Cilt.8(30), ss.97-113.

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/insanveinsan/issue/65253/963201>

EUOSHA (2017) *“Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU”*, Publications Office, <https://data.europa.eu/doi/10.2802/918187>

Eurofound (2018) *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Commission (2006) *Green Paper “Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century*, COM2006-708 Final.

European Commission (2016) *Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions*, Brussels, COM2016-356 Final.

European Commission (2016) *Employment and Social Developments in Europe: Annual Review 2016*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

Ezer Burcu (2022) *Teslimat Platformu Kuryelerini İşçi Olarak Kabul Eden İspanyol Kraliyet Kararnamesi “El Real Decreto Ley 9/2021” Üzerine Bir İnceleme*, İstanbul Hukuk Mecmuası, Cilt.80(3), ss.785-817.

Görmüş Ayhan (2020) *Gig Ekonomisinde İstihdam ve Endüstri İlişkileri: İstihdam Statüsünden Kaynaklanan Zorluklar*, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt.10 (2) ss.227-244.

Harris Seth ve Krueger Alan (2015) *“A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker””*, The Hamilton Project, Brookings

ILO (2019) *Social Dialogue and the Governance of the Digital Platform Economy: Understanding Challenges, Shaping Opportunities*, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms\\_723431.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_723431.pdf)

ILO (2021) *The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*, World Employment and Social Outlook, ILO Flagship Report

ILO Committee of Experts (2020) *Promoting Employment and Decent Work in a Changing Landscape*, Geneva

ILO, Employment Relationship Recommendation NO.198

ILO, *Promoting employment and decent work in a changing landscape*, [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_736873/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_736873/lang--en/index.htm)



Jhonston Hannah ve Land-Kazlauskas Chris (2019), *Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy*, International Labour Office, Geneva

Kaya Aydın (2019) *Araç Çevirme Uygulaması Üzerinden Gerçekleştirilen Yolcu Taşıma Faaliyetleri Kapsamında Uber, Yolcu ve Sürücü Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği*, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Cilt.31(141), ss.289-323

Kutlu Merve (2021) *Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü: Uber-Aslam ve Diğerleri Kararına İlişkin Bir Değerlendirme*, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt.25(2), ss.271-310

Laulom Sylvaine (2021) *Ekonominin Dijitalleşmesinin İş Sözleşmeleri Üzerindeki Etkileri- Fransız Uygulaması*, çeviri:Seda Ergüneş Emrağ, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Munir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s.63-85

Loi Pierra (2021) *Sendikalar, Toplu Pazarlık ve Dijital Platform Çalışması*, Çeviri: Olgu Özdemir, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Munir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s.353-369

Metin Banu (2022) *Dijitalleşen Dünyada Değişen İstihdam Modelleri: Dijital Emek Platformlarında Çalışanlar Açısından Tehditler ve Fırsatlar*, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Cilt.24(3) ss.917-950

OECD (2018) *Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy*, Paris, OECD Publishing

OECD (2019) *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

[https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employmentoutlook2019\\_b40da5b7-en](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employmentoutlook2019_b40da5b7-en)

Oktay Yılmaz Berrin ve Ünlü Adviye Damla (2022) *Dijital çalışma platformlarının toplumsal cinsiyet eşitliğine etkisi. Dijitalleşen Dünyada Birey*, Toplum, Siyaset Kongresi Bildiri Kitabı, ss.86-103, İstanbul: Işık Üniversitesi Yayınları.

Öktem Songu Sezgi ve Şahin Emir Asiye (2020) *Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Kurulan (Meslek Edinilmiş) Geçici İş İlişkisi Kapsamında Çalışan İşçiler*, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2020/I Sayı.43, ss.234-253

Pesole A., Urzı Brancati M.C., Fernández-Macías E., Biagi F. ve González Vázquez I. (2018) *Platform Workers in Europe: Evidence from the COLLEM Survey*, Luxemburg, Publications Office of the European Union

Schmidt Florian A. (2017) ‘*Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*’, (Publication). Friedrich-Ebert-Stiftung

Senyen Kaplan Emine Tuncay (2019) *Bireysel İş Hukuku Yenilenmiş 10. Bası*, Gazi Kitapevi

Sözer, Ali Nazım (2021) *Hizmet (Emek) Platformlarının ve Çalışanlarının Hukuki Konumu (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Bir Değerlendirme)*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt.18 (71), ss.967-1062.

Spitko E. Gary (2019) *Reputation Systems Bias in the Platform Workplace*, Brigham Young University Law Review, c.2019, s.5, ss.1271-1332

Sümer Haluk Hadi (2020) *İş Hukuku Gözden Geçirilmiş 25. Bası*

Süzek Sarper (2020) *İş Hukuku 19. Bası*

Şahin Barış (2020) *İşçinin Pay Sahipliğinin Esneklik Açısından Değerlendirilmesi: İngiltere Örneği*, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt.5(1), ss.2861-2882

Taş Hacı Yunus (2018) *Dördüncü Sanayi Devrimi'nin (Endüstri 4.0) Çalışma Hayatına Ve İstihdama Muhtemel Etkileri*, Opus–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, Cilt.9(16), Ss.1817-1836.

Taylor Review (2017) *Good Work: The Tylor Review Of Modern Working Practices*, [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf)

Tepedelen Mustafa Kemal (2014) *Yargıtay Uygulamalarıyla İş Hukukunun Temel İlkeleri*, Adalet Yayınevi, Ankara

TİSK (2022) *Yeni Çalışma Modelleri Raporu*

Todolí Signes Adrian (2020) *Notes on the Spanish Supreme Court Ruling That Considers Riders to be Employees* [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3717599](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3717599)

Tolu Yılmaz Hazal (2023) *Dijital Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından)*, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul

Turan Nurcan (2005) *Üretken Bir İstihdam Yaratılmasında Kooperatif İşletmelerin Potansiyel Katkıları*, Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı.1, ss.99-111

Uçkan Hekimler Banu, Kağnıcıoğlu Deniz ve Boyacı Nil Belgin (2019), *Dijital Platform Çalışanları ve Sendikalar*, Karatahta/İş Yazıları Dergisi, Sayı.15, ss. 59-73

Uşan Muhammet Fatih (2000) *Parça Başına Çalışmanın Hukuki Niteliği ve Parça Başına Çalışan İşçinin Sorumluluğu*, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt.4 (2)

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/ahbvuhfd/issue/48136/608848>

Ünal Ömer ve Temiz Hasan Ejder (2022) *Gig Ekonomisi Bağlamında İş İlişkisinin Değişen Yüzü: Uber Örneği*, Çalışma ve Toplum, Cilt.1(72), s.167-206

Yankın Fahri Bilal (2019) *Dijital Dönüşüm Sürecinde Çalışma Yaşamı*, Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi, Cilt.7(2), ss.1-38

Yasım Yavuz Kağan (2020) *Endüstri 4.0: Çalışmanın Geleceği*, Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt.9 (1) , ss.47-64.

Yayvak Namlı İrem (2019) *Dijital Çağ'da Yeni Bir Çalışma İlişkisi Modeli: "Crowdworking"*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt.0(42), ss.128 – 143

Yayvak Namlı İrem (2019) *Platform Work and Some Problems Related to Labor Law / Platform Çalışma ve İş Hukuku Bakımından Doğurabileceği Bazı Sorunlar*, Reflections On International Relations and Politics and History and Law, ss.155-174, London: Ijopec Publication.

Yetim Servet (2015) *Uber, Hukuki Sorunlar Ve Çözüm Önerileri*. Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Cilt.1(6), ss.621 - 666.

Yıldız Gaye Burcu (2021) *Dijital Emek Platformları Üzerinden Çalışanların Hukuki Statülerinin Belirlenmesi*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt.0(46), ss.28-41.

Yücel Bodur Mehtap (2018) *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Birlikte İşverenlik (doktora tezi)*

6098 sayılı *Türk Borçlar Kanunu*, T.C. Resmi Gazete, Sayı. 27836, 11 Ocak 2011 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: mevzuat.gov.tr

4857 sayılı *İş Kanunu*, T.C. Resmi Gazete, Sayı. 25134, 10 Haziran 2003, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: mevzuat.gov.tr

*İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği*, T.C. Resmî Gazete, Sayı.25425, 06 Nisan 2004 [Çevrimiçi] Erişim Adresi: www.mevzuat.gov.tr