



**PLATFORM ÇALIŞMASI VE
PLATFORM ÇALIŞANLARININ HUKUKİ STATÜSÜ**

SİMGE ARSLANTAŞ

Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı Tezi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İzmir Ekonomi Üniversitesi

İzmir

2024

**PLATFORM ÇALIŞMASI VE
PLATFORM ÇALIŞANLARININ HUKUKİ STATÜSÜ**

SİMGE ARSLANTAŞ

TEZ DANIŞMANI: DOÇ. DR. S. ALP LİMONCUOĞLU

İzmir Ekonomi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Özel Hukuk Anabilim Dalı'na

Yüksek Lisans tezi

olarak sunulmuştur.

İzmir

2024

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: Simge ARSLANTAŞ

Tarih: 23.01.2024

İmza:

ÖZET

PLATFORM ÇALIŞMASI VE PLATFORM ÇALIŞANLARININ HUKUKİ STATÜSÜ

ARSLANTAŞ, Simge

Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Siyami Alp LİMONCUOĞLU

Ocak, 2024

Platform çalışması, ekonomi piyasalarındaki dijitalleşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkan atipik istihdam biçimidir. Sahip olduğu heterojen yapı ve kendine özgü nitelikler platform çalışmasının atipik istihdam biçimleri arasındaki yerinin tespitini zorlaştırmaktadır. Bu nedenle çalışmanın ikinci bölümünde platform çalışmasının atipik istihdam biçimleri arasındaki yeri incelenmiş, doktrinde kıyasa tabi tutulan istihdam biçimleriyle benzer ve farklı özelliklerine değinilmiştir. Sağladığı avantajlar nedeniyle giderek daha fazla tercih edilir hale gelen platform çalışması, çalışanlar açısından birçok dezavantaj da barındırmaktadır. Platform çalışanları çoğu zaman iş hukukunun işçilere tanıdığı temel haklardan dahi faydalanamamaktadırlar. Platform çalışanlarının hem işçilere hem bağımsız çalışanlara özgü nitelikleri taşıyor olmaları, hangi statü kapsamında değerlendirilecekleri sorununu ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca platform çalışmasının sahip olduğu heterojen yapı, genelleme yapmayı mümkün

kılmamaktadır. Bu nedenle platform çalışanlarının hukuki statüsü belirsizliğini korumakta ve doktrinde konuya ilişkin farklı görüşler ile farklı çözüm önerileri bulunmaktadır. Platform çalışmasının barındırdığı ilişkilere veya platform çalışanlarının hukuki statülerine ilişkin Türk hukuku kapsamında yasal bir düzenleme ya da bilinen, verilmiş bir yargı kararı mevcut değildir. Platform çalışanlarının hukuki statüsünün belirsizliği, küresel bir sorun niteliğini haiz olup bu hususta gerek Avrupa Birliği (AB) gerek Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi uluslararası kuruluşlar gerekse çeşitli ülkeler birtakım çalışmalar yürütmekte ve platform çalışanlarını iş hukukunun koruyucu hükümlerinin kapsamına almayı hedeflemektedir. Çalışmanın üçüncü bölümünde, platform ekonomisi kavramına, dijital platformlara, platform çalışmasının türleri ile sağladığı avantaj ve dezavantajlara, platform çalışanı kavramına ve bu çalışanların sahip oldukları haklara değinilmiş; dördüncü bölümünde ise platform çalışanlarının hukuki statüsü kavramı detaylıca incelenerek statü sorununa yönelik çözüm önerilerine ve bazı ülkelerin, ILO'nun ve AB'nin konuya ilişkin yaklaşımlarına yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Atipik İstihdam, Platform Ekonomisi, Dijital Platformlar, Platform Çalışması, Platform Çalışanları, Hukuki Statü.

ABSTRACT

PLATFORM WORK AND THE LEGAL STATUS OF PLATFORM WORKERS

Arslantaş, Simge

Master's Program in Private Law

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Siyami Alp Limoncuoğlu

January, 2024

Platform work is an atypical type of employment that has emerged as a result of the digitalization of economic markets. Its heterogeneous structure and unique characteristics make it difficult to determine the place of platform work among atypical types of employment. Therefore, the second part of the study analyses the place of platform work among the atypical types of employment and identifies its similarities and differences with the types of employment compared in the doctrine. Platform work, which is increasingly preferred due to the advantages it offers, also has many disadvantages for workers. The legal status of platform workers remains unclear and there are different opinions and suggested solutions in the literature. There is no legal regulation or a known judicial decision under Turkish law regarding the legal status of platform workers or the relationships comprised in the platform work. Uncertainty about the legal status of platform workers is a global problem; the European Union,

international organizations such as the International Labour Organization and various countries are conducting some studies on this subject. In the third part of the study, the concept of the platform economy, digital platforms; types, advantages and disadvantages of platform work, the concept of platform workers and the rights of these workers are discussed; in the fourth part, the concept of legal status of platform workers is examined in detail and suggested solutions for the legal status of platform workers and the approaches of some countries, the ILO and the EU on the subject are mentioned.

Keywords: Atypical Employment, Platform Economy, Digital Platforms, Platform Work, Platform Workers, Legal Status.





Bu alıřmamı her zaman yanımda hissettiđim, takıldıđımda dűřmemem iin destek olarak kendi yolumda yűrűmemeye olanak sađlayan canım annem Selma ve canım babam Necdet'e ithaf ediyorum.

İÇİNDEKİLER TABLOSU

ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv
BÖLÜM 1: GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 2: ATİPİK İSTİHDAM BİÇİMLERİ	4
2.1. Atipik/Esnek İstihdam	4
2.2. Atipik/Esnek İstihdam Biçimleri.....	6
2.2.1. Kısmi Süreli Çalışma	6
2.2.2. Çağrı Üzerine Çalışma.....	8
2.2.3. Uzaktan Çalışma	9
2.2.4. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi.....	13
2.2.5. Mevsimlik İş	17
2.2.6. Taşeronluk (Alt İşverenlik).....	18
2.2.7. Pazarlamacılık.....	20
2.2.8. Platform Çalışması.....	21
2.2.8.1. Benzer Özellikler Taşıyan Diğer Atipik İstihdam Biçimleriyle Kıyaslama.....	23
2.2.8.1.1. Platform Çalışanı Ev Hizmetlerinde Çalışan Kabul Edilebilir Mi?	24
2.2.8.1.2. Platform Çalışanı Tele Çalışma Yapan İşçi Statüsünde Kabul Edilebilir Mi?	25
2.2.8.1.3. Platform Sağlayıcılar Özel İstihdam Bürosu Olarak Kabul Edilebilir Mi?	27
BÖLÜM 3: PLATFORM ÇALIŞMASI KAVRAMI	32
3.1. Platform Ekonomisi.....	32
3.2. Dijital Platformlar.....	37
3.2.1. Dijital Platformların Türleri.....	38
3.2.1.1. Varlık Paylaşımı Platformları	38

3.2.1.2. Dijital Emek Platformları.....	39
3.3. Platform Çalışması	39
3.3.1. Platform Çalışmasının Türleri	41
3.3.1.1. Web Tabanlı (Sanal) Çalışma	44
3.3.1.1.1. Freelance (Serbest Çalışma)	46
3.3.1.1.2. Mikro Görevli Kitlesele Çalışma	47
3.3.1.1.3. Rekabete Dayalı Kitlesele Çalışma.....	49
3.3.1.2. Konum Tabanlı (Mekâna Dayalı) Dijital Çalışma.....	49
3.3.2. Platform Çalışmasının Yapısı ve İç İlişkiler.....	51
3.3.2.1. Çalışan ile Platform Arasındaki İlişki	52
3.3.2.2. Çalışan ile Müşteri Arasındaki İlişki	53
3.3.2.3. Platform ile Müşteri Arasındaki İlişki	54
3.3.3. Platform Çalışmasının Avantajları ve Dezavantajları	55
3.3.3.1 Platform Çalışmasının Avantajları.....	55
3.3.3.1.1. Platform Sağlayıcısı Açısından Avantajları	55
3.3.3.1.2. Müşteri Açısından Avantajları	56
3.3.3.1.3. Çalışan Açısından Avantajları.....	57
3.3.3.2 Platform Çalışmasının Dezavantajları	58
3.4. Platform Çalışanı Kavramı	62
3.4.1. Tanımı ve İncelenmesi.....	62
3.4.2. Sahip Oldukları Haklara İlişkin İnceleme	64
3.4.2.1. Sosyal Güvenlik	64
3.4.2.1.1. Platform Çalışanlarının Sosyal Güvenliğı.....	65
3.4.2.1.2. Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sosyal Güvenliğı.....	67
3.4.2.1.3. Kadın Çalışanların Sosyal Güvenliğı	69
3.4.2.2. İş Güvencesi	71
3.4.2.2.1. Platform Çalışanlarının İş Güvencesi.....	72
3.4.2.2.1.1. Gelir Güvencesinin Olmaması.....	74
3.4.2.2.1.1.1. Düzensiz Gelir.....	74
3.4.2.2.1.1.2. Yetersiz Gelir	75
3.4.2.2.1.1.3. Asgari Ücret vb. Bir Düzenlemenin Eksikliğı	78
3.4.2.2.1.2. İlişkinin Kolaylıkla Sona Erdirilebilmesi/ Feshe Karşı Koruma Hakkının Olmaması	79

3.4.2.2.1.3. Çalışanın Katlanmak Zorunda Olduğu Maliyet.....	80
3.4.2.2.1.4. Ayrımcılık.....	81
3.4.2.2.1.5. Örgütlenme ve Temsil Sorunu.....	83
3.4.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği.....	85
3.4.2.3.1. Platform Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği.....	86
3.4.2.3.1.1. Olumsuz Çalışma Koşulları.....	87
3.4.2.3.1.1.1. Fiziksel Çalışma Koşulları.....	88
3.4.2.3.1.1.2. Derecelendirme ve İtibar Sistemi.....	89
3.4.2.3.1.1.3. Sosyal İzolasyon.....	91
3.4.2.3.1.2. Kaza ve Yaralanma Riski.....	91
3.4.2.4. Taraflar Arasındaki Sözleşmenin Genel İşlem Koşulları Hükümleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi.....	92
BÖLÜM 4: PLATFORM ÇALIŞANLARININ HUKUKİ STATÜSÜ.....	95
4.1. Karşılaştırmalı Hukukta Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü.....	96
4.1.1. ABD.....	98
4.1.2. Birleşik Krallık.....	105
4.1.3. Fransa.....	110
4.1.4. İspanya.....	112
4.1.5. İtalya.....	117
4.1.6. Almanya.....	120
4.1.7. AB Direktifleri ve İçtihatları.....	127
4.1.8. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO).....	133
4.2. Türk Hukukunda Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü.....	137
4.2.1. Hukuki Statünün Belirlenmesi.....	138
4.2.1.1. Bağımsız Çalışan.....	139
4.2.1.2. İşçi.....	143
4.2.1.2.1. İş Sözleşmesinin Unsurları.....	144
4.2.1.2.1.1. Ücret.....	144
4.2.1.2.1.2. İş Görme.....	146
4.2.1.2.1.3. Bağımlılık.....	146
4.2.1.2.1.3.1. Türk Yargı Kararları Işığında Bağımlılık Unsuru.....	152
4.2.1.2.1.3.2. Platform Çalışmasında Bağımlılık Unsuru.....	155
4.2.1.2.2 Platform Çalışanı İşçi Statüsünde Kabul Edilebilir mi?.....	157

4.2.1.3. Üçüncü Kategori/ İşçi Benzeri Kişi	159
4.2.1.4. Diğer Çözüm Önerileri.....	164
BÖLÜM 5: SONUÇ.....	168
KAYNAKÇA.....	175



ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 1. Platform Çalışmasının Türleri 43
- Şekil 2. Platform Çalışmasının Üç Taraflı Yapısı 52



KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABAD	: Avrupa Birliği Adalet Divanı
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
Alm.	: Almanca
ArbG	: Arbeitsgericht / İş Mahkemesi
BAG	: Bundesarbeitsgericht / Alman Federal İş Mahkemesi
BAM	: Bölge Adliye Mahkemesi
BGB	: Bürgerliches Gesetzbuch / Alman Medeni Kanunu
Bkz. / bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
E.	: Esas
ETUI	: European Trade Union Institute / Avrupa Sendikalar Enstitüsü
f.	: Fıkra
FLSA	: Fair Labor Standards Act / Adil Çalışma Standartları Kanunu
Fr.	: Fransa
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: International Labour Organization / Uluslararası Çalışma Örgütü
İng.	: İngilizce
İsp.	: İspanyolca
İt.	: İtalyanca
K.	: Karar
M. / m.	: Madde
No.	: Sayı
ÖİB	: Özel İstihdam Bürosu
Para. / para.	: Paragraf
S.	: Sayı

s.	: Sayfa
ss.	: Sayfa aralığı
T.	: Tarih
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve devamı
Vol.	: Volume (Cilt)



BÖLÜM 1: GİRİŞ

Küreselleşme, ekonomik ve sosyal koşullardaki değişimler ve teknolojik gelişmeler; birçok sektör ve piyasada olduğu gibi iş gücü piyasalarında da köklü değişikliklerin yaşanmasına sebep olmuştur. Bu değişikliklerin bir sonucu olarak istihdam biçimlerinde esneklik ve standart dışılaşma meydana gelmiş, mevcut atipik istihdam biçimlerine ek olarak yeni atipik istihdam modelleri ortaya çıkmıştır.

Bilgi ve iletişim teknolojileri alanındaki gelişmelerin de etkisiyle dünya ekonomisi dijital bir ekonomiye dönüşmüş, bu dönüşümün bir sonucu olarak iş gücü piyasalarının da dijitalleşmesi söz konusu olmuş, gelişen teknoloji ve dijitalleşen piyasalar teknoloji tabanlı çalışma biçimlerinin oluşmasını kaçınılmaz kılmıştır.

Platform çalışması, tüm bu süreçlerin sonunda ortaya çıkan teknoloji tabanlı atipik istihdam biçimidir. Platform çalışması birçok yönüyle geleneksel istihdam biçimlerinden ayrılmaktadır. Platform çalışmasında tam zamanlı olmayan, geçici ve kısa dönemli veya parça başı işler söz konusu olmakta, bu işlere erişmek ya da bu işleri yerine getirmek için dijital bir platform kullanılmaktadır. Bu çalışma biçiminde geleneksel iş ilişkilerine kıyasla çalışanın daha özgür olduğu kabul edilmektedir. Örneğin, platform çalışanı kural olarak çalışma saatlerini ve yerini kendisi belirlemekte ve iş seçme özgürlüğüne sahip olmaktadır.

Platform çalışması aracılığıyla, ev işleri, çocuk bakımı, tesisatçılık, kuryelik, danışmanlık, grafik tasarımı, veri girişi gibi fiziksel ya da dijital çok sayıda hizmetin sunulması mümkündür.

İş ilişkilerinin küreselleşmesinin de etkisiyle dijital platformların öneminin ve platform çalışanlarının sayısının gün geçtikçe artıyor olması, platform çalışmasının istihdam biçimleri arasındaki yerinin belirlenmesini ve platform çalışanlarının statülerindeki belirsizliğin giderilmesini zaruri kılmaktadır. Nitekim geleneksel çalışma ilişkilerinden farklı olarak platform çalışmasında; çalışan, platform sağlayıcı ve müşteriden oluşan üç taraflı bir ilişkinin ve heterojen bir yapının söz konusu olması birtakım belirsizliklerin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Platform çalışanlarının hukuki statüsü sorununun çözüme kavuşturulması; bu çalışanların çalışma koşulları, elde edecekleri ücret, kapsamına dahil olacakları korumalar ile sahip olacakları temel hakların belirlenmesi gibi birçok açıdan büyük önem arz etmektedir.

Belirtmek gerekir ki platform çalışanlarının statülerinin belirsizliği sorunu küresel bir nitelik taşımaktadır. Bu hususta çeşitli ülkelerde yapılan ulusal mevzuat çalışmaları ve bu ülkelerin ulusal mahkemelerince verilen kararlara ek olarak Avrupa Birliği (AB) ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün¹ (ILO) çıkarmış oldukları direktifler, almış oldukları kararlar ve yapmış oldukları henüz tamamlanmamış çalışmalar mevcuttur. Ülkemiz açısından değerlendirildiğinde ise platform çalışanlarının hukuki statülerine ilişkin meri mevzuatta herhangi bir hüküm bulunmadığı gibi, mahkemelerce verilmiş bilinen bir yargı kararı da bulunmamaktadır. Konuya ilişkin uluslararası düzeyde kabul gören bir düzenlemenin ya da herhangi bir görüş birliğinin bulunmaması belirsizliğe sebep olmakta, bu belirsizlik ise mevcut olan boşluğun işçi aleyhine kullanılması sonucunu doğurmaktadır.

İzah olunan nedenlerle bu çalışmanın konusunu platform çalışması ve platform çalışanlarının hukuki statüsü oluşturmakta olup çalışmamız üç ana bölüm ile giriş ve sonuç bölümlerinden oluşmaktadır. Çalışmamızın ana bölümlerden ilki, atipik istihdam biçimlerine yer verildikten sonra platform çalışmasının atipik istihdam biçimleri içindeki yerine dair incelemenin yapıldığı “Bölüm 2: Atipik İstihdam Biçimleri” bölümüdür. Ayrıca bu bölümde doktrinde sıklıkla platform çalışması ile benzerliklerine değinilen atipik istihdam biçimleriyle platform çalışması kıyaslanmış, bu çalışma biçimlerinin benzer ve farklı özelliklerine yer verilmiştir.

Çalışmamızın ana bölümlerinden ikincisi “Bölüm 3: Platform Çalışması Kavramı” bölümü olup bu bölümde platform ekonomisi kavramına değinildikten sonra dijital platformlar ve bunların türleri incelenmiş, ardından platform çalışmasına ve platform çalışmasının türlerine yer verilmiştir. Ardından platform çalışmasının yapısına ve platform çalışmasında iç ilişkilere değinildikten sonra platform çalışmasının avantaj ve dezavantajlarından bahsedilmiştir. Bölümün devamında ise platform çalışanının kim olduğuna yer verilmiş ve platform çalışanlarının sahip oldukları haklardan söz edilmiştir.

Çalışmamızın ana bölümlerinden üçüncüsü ve sonuncusu ise “Bölüm 4: Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü” bölümüdür. Bu bölümde, platform çalışanlarının hukuki statüsü sorunu detaylıca incelenmiştir. Karşılaştırmalı hukukta platform çalışanlarının hukuki statüsü ele alınırken bazı ülkelerin mevzuatları ve yargı

¹ İng. International Labour Organization. Kısaca: ILO.

kararları ile bu konuda AB direktifleri ve ILO'nun bakış açısı açıklanmaya çalışılmış, ardından bu bölümde hukuki statü sorununa ilişkin getirilen çözüm önerilerine yer verilmiştir. Son olarak “Bölüm 5: Sonuç” bölümünden sonra ise çalışmamıza son verilmiştir.

Konunun arz ettiği öneme ve konuya ilişkin uluslararası düzeyde kabul gören bir düzenlemenin bulunmamasına ek olarak, platform çalışmasına ilişkin dili Türkçe olan sınırlı sayıda kaynağın mevcut olması ve Türk iş hukukunda konuya ilişkin kapsamlı bir çalışmanın bulunmaması; çalışma konumuzu belirlememizde en büyük motivasyon kaynağımız olmuştur. Bu bağlamda çalışmamızın, platform çalışmasına ve platform çalışanlarının hukuki statülerine ilişkin farklı görüşlerin bir araya getirilerek belirsizliklerin giderilmesini amaçladığı söylenebilir.

BÖLÜM 2: ATİPİK İSTİHDAM BİÇİMLERİ

2.1. Atipik/Esnek İstihdam

İstihdamın ve taraflar arasındaki sözleşmenin niteliği ile süresi esas alındığında istihdam biçimleri tipik (normal) ve atipik (normal dışı) istihdam olmak üzere iki grupta sınıflandırılır. Tipik istihdam, tek bir işverene bağlı ve kural olarak tam zamanlı çalışmanın yapıldığı iş sözleşmelerinde söz konusu olur.² Atipik istihdam biçimleri ise, bir veya birden fazla özelliği ile geleneksel istihdam modellerinden ayrılan istihdam modellerini ifade etmektedir. Bir diğer deyişle, geleneksel çalışma biçimleri dışında kalan bütün çalışma biçimlerini içeren geniş kavrama atipik ya da esnek çalışma denilmektedir.³ Bu çalışma modelleri, işverenlerin istihdam maliyetlerini düşürme ihtiyacına hizmet eden ve genellikle tam zamanlı çalışmanın yapılmadığı istihdam biçimleridir.⁴

Esnek çalışma olarak da adlandırılan atipik istihdam, 1970'li yıllarda dünyayı etkileyen ekonomik krizle beraber tartışılmaya başlanmış; atipik istihdamın yaygınlaşma hızı ise günümüze kadar sürekli artış içinde olmuştur.⁵

Tarihsel sıralamada tipik istihdam biçimleri önce doğmuş⁶, çalışanlar tipik istihdam biçimleri ile istihdam edilirlerken, zaman içinde değişen ekonomik ve sosyal şartlar, gelişen teknoloji, iş gücü piyasasındaki sürekli gelişim ile dinamiklik ve küreselleşmenin etkisiyle atipik istihdam biçimleri ortaya çıkmıştır. Çalışmamızın konusu gereği, bu bölümde atipik istihdam biçimlerine değinilecek olup esnek çalışma kavramı zaman zaman atipik çalışma kavramı yerine kullanılacaktır.

ILO'nun iş gücü bağlamında yaptığı tanıma göre esneklik, belirli bir iş gücü piyasasının değişen ekonomik, sosyal ve teknolojik koşullara uyum sağlayabilme

² Arıcı, K. (2022) *Türk İş Hukuku- I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*. 1. Bası, Ankara: Gazi Kitabevi, s. 83.

³ İkizler, M. (2011) *Türk Hukukunda Esnek Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Erzurum Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 24.

⁴ Arıcı, (2022), ss. 92-93.

⁵ Yavuz, A. (1994) *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 29.

⁶ Arıcı, (2022), s. 83.

kapasitesinin katı olup olmamasıyla ilgilidir.⁷ Zira iş gücü piyasasındaki iş ilişkileri ve istihdam modelleri sürekli bir gelişim ve değişim içindedir.

ILO'nun sınıflandırmasına göre istihdam standart ve standart dışı olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Standart istihdam,⁸ iş ilişkisinde işçi ve işveren olmak üzere iki tarafın bulunduğu, işçinin sosyal haklara erişiminin engellenmediği, tam zamanlı ve belirsiz süreli iş sözleşmesinin mevcut olduğu istihdam biçimi iken, standart dışı istihdam⁹ standart istihdamın kapsamına girmeyen işler olarak tanımlanmaktadır. ILO standart dışı istihdamı; geçici istihdam, kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışma, çok taraflı istihdam ilişkisinin bulunduğu çalışma ve örtülü istihdam¹⁰ olmak üzere dört gruba ayırmaktadır.¹¹ Platform çalışması, ILO'nun standart dışı istihdam sınıflaması kapsamında değerlendirildiğinde, sahip olduğu heterojen yapı gereği her bir sınıfla ortak özellikler taşıyabilmektedir.¹² Zira platform çalışanları parça başı işler yapmakta, tam zamanlı çalışmamakta, üç taraflı (platform, çalışan, müşteri) bir yapı içinde bulunmakta ve bilinçli olarak yanlış sınıflandırılabilir. ¹³

Akdedilen iş sözleşmeleri, sözleşmenin taraflarının arasındaki iş ilişkisinin niteliğini belirlemektedir. Geleneksel iş ilişkileri genellikle geçici olmayan, tam zamanlı ve belirsiz süreli nitelik taşımaktayken atipik iş sözleşmeleri geçici, kısmi süreli ve belirli süreli nitelik taşımakta ve süresiz veya mevsimlik işleri içermekte olup; platform çalışanları da bahsedilen atipik sözleşmeler ile karşı karşıya kalmaktadır.¹³

Bu hususta yapılacak mevzuat çalışmalarıyla atipik istihdamın sınırlandırılması, atipik çalışma modelleriyle çalışanlar için eşit muamele ilkesinin ve diğer temel hakların uygulanmasının sağlanması, atipik çalışma modelleriyle çalışan

⁷ Marinakis, A. E. (1997) *Wage Policy in High Inflation Countries: the Role of Indexation in Latin America During the 1980s*, Journal of Economic Studies, Vol. 24 (6), [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01443589710185914/full/html> (Erişim Tarihi: 20.10.2023), s. 357.

⁸ İng. standard employment.

⁹ İng. non- standard employment (NSE).

¹⁰ İng. disguised employment. Bu istihdam biçimi, işçilerin işverenin emir ve talimatları altında çalışmalarına rağmen bağımsız çalışan olarak yanlış sınıflandırıldığı çalışma biçimleridir.

¹¹ ILO. (2016) *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Geneva: International Labour Office, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (Erişim Tarihi: 20.10.2023), ss. 7-8.

¹² ILO, (2016), s. 39.

¹³ Killhoffer, Z. vd. (2020) *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, Luxemburg: Publications Office of the European Union, s. 70.

kişilerin bilinçli olarak yanlış sınıflandırılmalarının önüne geçilmesi, bu çalışma modellerinde tarafların sorumluluklarının ve yükümlülüklerinin belirlenmesi, sendikalaşma ve toplu pazarlık haklarının kullanımının sağlanması, asgari çalışma saati ve güvenlik önlemlerinin uygulanması büyük önem arz etmektedir.¹⁴

Türk iş hukukunda atipik istihdam biçimlerinin tamamı meri mevzuatla düzenlenmiş durumda değildir.¹⁵ Ancak belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı İş Kanunu'nda¹⁶ geleneksel istihdam biçimlerinin dışındaki istihdam biçimlerine ilk defa yer verilmiştir.¹⁷ Çalışmanın bu bölümünde Türk iş hukukunda düzenlenen ve düzenlenmeyen atipik istihdam biçimleri incelenecektir.

2.2. Atipik/Esnek İstihdam Biçimleri

2.2.1. Kısmi Süreli Çalışma

Günümüzde en yaygın atipik çalışma modeli olan kısmi süreli çalışma,¹⁸ başlangıçta öğrenciler, emekliler ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği görülen hanelerde ev işlerinin büyük çoğunluğunu üstlenmek durumunda olan kadınlar tarafından boş zamanlarında ek gelir elde etmek amacıyla tercih edilen bir çalışma modeliyken gelişen ve değişen ekonomik, sosyal ve teknolojik şartlar ile küreselleşmenin de etkisiyle yaygınlaşmış ve daha çok sayıda çalışanın ve işverenin¹⁹ tercih ettiği bir model hâline gelmiştir.²⁰

¹⁴ ILO, (2016), s. 250 vd.

¹⁵ Arıcı, (2022), s. 93.

¹⁶ 4857 sayılı İş Kanunu, *T.C Resmî Gazete*, Sayı: 25134, 10 Haziran 2003 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 12.01.2022)

¹⁷ İkizler, (2011), s. 49.

¹⁸ Şimşek, H. (2014) *Atipik İstihdam Şekillerinin Sosyal Güvenlik Sistemi Kapsamında Değerlendirilmesi*, Sosyal Güvence, Sayı: 5, s. 141.

¹⁹ İşverenlerin kısmi süreli iş sözleşmesi ile işçi istihdam etmelerinin temel sebebi, diğer atipik istihdam biçimlerini tercih etme sebepleriyle benzer olarak işçilik maliyetlerini azaltmak suretiyle rekabet piyasasında ayakta kalabilmek ya da daha başarılı olabilmektedir. Arıcı, (2022), s. 91.

²⁰ Arıcı, (2022), s. 87.

ILO'nun 1998 tarihli ve 175 sayılı Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi'nin²¹ 1. maddesinde kısmi süreli çalışan, "normal çalışma saatleri emsal tam zamanlı çalışana oranla daha az olan kişi" olarak tanımlanmıştır.²²

Ülkeler arası farklılıklar bulunmakla ve birçok ülkede net bir tanım mevcut olmamakla beraber kısmi süreli çalışma birçok ülkenin yasal mevzuatında yer almaktadır.

Türk iş hukuku bakımından kısmi süreli çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen esnek çalışma biçimlerinden biridir.²³ İş Kanunu'nun 13. maddesinde düzenlendiği üzere, "İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda" taraflar arasındaki sözleşmenin kısmi süreli iş sözleşmesi olacağı kabul edilmektedir. Tanımda yer alan emsal işçi kavramı aynı Kanun'un 13. maddesinde "işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçi" şeklinde tanımlanmıştır. Önemli ölçüde daha az kriteri ise, İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin²⁴ 6. maddesinde "işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma" olarak düzenleme altına alınmıştır. Bu bağlamda yasal süre ile yani haftada 45 saat çalışılan bir iş yerinde 30 saat ve altında yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışma kabul edilecektir.

İş Kanunu'nun 13. maddesi kısmi süreli iş sözleşmesi tanımının devamında kısmi süreli işçileri ayrımcılığa karşı korumak maksadıyla bazı düzenlemelere yer vermiştir. Aynı maddenin ikinci fıkrası şu hükme yer vermektedir:

"Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir."

²¹ İng. C175- Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175).

²²İlgili Sözleşme için:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175

²³ Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2016) *İş Hukuku Dersleri*. Yenilenmiş 29. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayım, s. 141.

²⁴ İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, *T.C Resmî Gazete*, Sayı: 25425, 6 Nisan 2004 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 23.10.2023).

Ayrıca aynı Kanun'un "Eşit Davranma İlkesi" başlıklı 5. maddesinin ikinci fıkrasında şu hüküm yer almaktadır:

"İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz."

Kısmi süreli çalışma, niteliği gereği işçinin birden fazla işverenle çalışmasını mümkün kılmaktadır. Ancak işçinin sağlığı ve güvenliği düşünülerek yapılan sözleşmenin yasal çalışma süresini aşan kısmının geçersiz sayılacağı kabul edilmektedir.²⁵ Bu hususta yasal bir düzenleme mevcut olmadığından Türk hukukunda öğreti tarafından kabul edilen bu görüş Alman hukukunda açıkça düzenlenmiştir. Alman Çalışma Süresi Hakkında Kanun'da²⁶ birden fazla işveren yanında çalışan işçinin çalışmasının bir bütün olarak hesaplanacağı ve sözleşmenin işçinin yasal çalışma süresini aşan kısmının geçersiz sayılacağı şeklinde düzenlenen bu hüküm emredici hukuk kuralıdır.²⁷

Görüldüğü üzere ülkelerin yazılı iş hukuku kuralları arasında açıkça düzenlenmiş olan bu atipik çalışma biçimi için işçi lehine birtakım korumalar getirilmiş ve işveren karşısında güçsüz durumda olan işçinin hakları korunmuştur.

2.2.2. Çağrı Üzerine Çalışma

Çağrı üzerine çalışma, sürekli ve düzenli iş akışının olmadığı iş yerlerinde iş olduğu zaman işçinin çalıştırılması, iş olmadığı zaman ise iş görmeyen işçilere ücret ödenmek zorunda kalınmaması esası üzerine kurulu çalışma biçimidir.²⁸ Bu çalışma biçiminin işverene sağladığı en büyük avantaj işçilik maliyetlerinin düşürülmesine olanak tanınmasıdır.

²⁵ Süzek, S. (2020) *İş Hukuku*. Yenilenmiş 19. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayım, s. 261.

²⁶ Alman Çalışma Süresi Hakkında Kanun; Alm. Arbeitszeitgesetzes § 2 ArbZG (1).

²⁷ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, (2016), s. 145.

²⁸ Arıcı, (2022), s. 93.

Türk iş hukuku bağlamında, çağrı üzerine çalışma İş Kanunu'nda düzenlenen atipik çalışma biçimlerinden biridir. İş Kanunu'nun 14. maddesi:

“Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.”

düzenlemesiyle çağrı üzerine çalışmayı tanımlamıştır.

Çağrı üzerine çalışma, bir kısmi süreli çalışma türü olduğundan bu çalışmaya İş Kanunu m. 13 hükümlerinin uygulanacağı belirtilmektedir.²⁹ Bu nedenle bu maddede yer alan ayrımcılık yapma yasağı ile aynı Kanun'un 5. maddesinde yer alan eşit muamele yükümlülüğü bu çalışma biçiminde de uygulama alanı bulacaktır.

İş Kanunu m. 14'e göre kanun koyucu, işçinin suistimal edilme riskinin önüne geçmek amacıyla çağrı üzerine çalışma için yazılılık şartı öngörmekte,³⁰ maddenin devamında da işçiyi koruyucu bazı önlemlere yer vermektedir. Gerçekten de aynı maddenin ikinci fıkrasında, işçinin ne kadar süre ile çalışacağı belirlenmemiş olduğu durumlarda haftalık çalışma süresinin yirmi saat olarak kararlaştırılmış sayılacağı ve ayrıca çalıştırılmak için belirlenen sürede çalıştırılın veya çalıştırılmasının işçinin ücrete hak kazanacağı düzenleme altına alınmıştır.

Atipik istihdam biçimlerinden olan çağrı üzerine çalışmaya ilişkin de işçi lehine birtakım koruyucu hükümlerin yer aldığı görülmektedir.

2.2.3. Uzaktan Çalışma

Küresel çapta yaşanan ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmelerin iş hukukunda esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasına sebep olması neticesinde ortaya çıkan bir diğer istihdam modeli de uzaktan çalışmadır.

²⁹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, (2016), s. 158.

³⁰ Arıcı, (2022), s. 93.

2016 yılında yapılan değişlikle 6857 sayılı İş Kanunu'na uzaktan çalışma biçimi eklenmiştir. Kanun'un 14. maddesinin dördüncü fıkrası uzaktan çalışmayı şu şekilde tanımlamaktadır:

“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.”

Ayrıca İş Kanunu'nun 14. maddesinin yedinci fıkrası dayanak alınarak çıkarılan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin³¹ 4. Maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde uzaktan çalışan, “iş görme ediminin tamamını veya bir kısmını uzaktan çalışarak yerine getiren işçi” olarak tanımlanmıştır.

Kanun koyucu uzaktan çalışma sözleşmesi hükümleri ile işin tanımı, yapılma şekli, süresi ve yeri; ücrete ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan araç gereç ile bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler ve işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümleri düzenleme altına almıştır.

İş Kanunu'nun 14. maddesine göre uzaktan çalışmanın iki farklı biçimde düzenlendiği görülmektedir. Bunlardan ilki evde çalışma diğeri ise teknolojik üretim araçları ile iş yeri dışında çalışma yani tele çalışmadır.³²

Evde çalışma doktrinde, çalışanın evinde ya da kendi seçtiği bir yerde, bir işveren ya da aracının doğrudan yönetimi ve gözetimi altında olmadan, bu işveren ya da aracı için mal veya hizmet üretilmesi olarak tanımlanmaktadır.³³ Tanımdan da anlaşılacağı üzere evde çalışanlar mal üretimine ilişkin iş görebilecekleri gibi tercümanlık, programcılık gibi bir hizmetin yerine getirilmesine ilişkin çalışmalar da yapabilirler.³⁴

³¹ Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, *T.C Resmî Gazete*, Sayı: 31419, 10 Mart 2021 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 12.10.2023).

³² Süzek, (2020), ss. 267-275; Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2022) *İş Hukuku Dersleri*. Yenilenmiş 35. Bası, İstanbul: Beta Yayınevi, ss. 215 vd.

³³ Civan, O. E. (2010) *İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 26, ss.525-573, s. 528; Günay, A. (2018) *Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma*. İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 95.

³⁴ Günay, (2018), ss. 118-124; Süzek, (2020), s. 268.

Türk iş hukuku açısından evde çalışma, evde hizmet sözleşmesi adı altında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda³⁵ (TBK) ele alınmaktadır. TBK m. 461, evde hizmet sözleşmesini şu şekilde tanımlamaktadır:

“Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir.”

Evde hizmet istihdam biçiminde işçinin iş görme,³⁶ işveren tarafından sağlanan malzeme ve iş araçlarına gereken özeni gösterme;³⁷ işverenince ürünü kabul etme,³⁸ çalışma koşullarını bildirme³⁹ ve ücret ödeme borcu⁴⁰ söz konusudur.⁴¹

TBK m. 469, evde hizmet sözleşmesine ilişkin hüküm bulunmayan hâllerde, hizmet sözleşmesinin genel hükümlerinin uygulanacağını düzenleme altına almaktadır.

Türkiye'nin henüz onaylamamış olduğu, ILO'nun 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi⁴² m. 1'de evde çalışma tanımlanmış bulunmaktadır. Buna göre bir çalışmanın evde çalışma sayılabilmesi için, işverence belirlenen mal veya hizmet üretimi işinin; bağımsız çalışan olarak nitelendirilebilmek için gereken özerklik ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmayan çalışan tarafından, kendi evinde ya da işverenin iş yeri dışında kendi belirlediği herhangi bir yerde, malzeme ve araç gereçleri kimin sağladığı önem taşımaksızın, ücret karşılığında yerine getirilmesi gerekmektedir.

İş Kanunu'nda yer aldığı hâliyle uzaktan çalışma türlerinden ikincisi olan tele çalışma ise, işçinin bilgi ve iletişim teknolojileri araçlarını kullanarak işverenin iş

³⁵ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, *T.C Resmî Gazete*, Sayı: 27836, 4 Şubat 2011 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 12.01.2022).

³⁶ TBK m. 463.

³⁷ TBK m. 464.

³⁸ TBK m. 465.

³⁹ TBK m. 462.

⁴⁰ TBK m. 466.

⁴¹ Arıcı, (2022), s. 98.

⁴² 177 sayılı Sözleşme ile ilgili detaylı bilgiye “4.1.8. Dünya Sağlık Örgütü (ILO)” başlığından erişilebilmektedir.

organizasyonu kapsamında ve işverenin iş yeri dışında iş görme ediminin yerine getirmesini esas alan çalışma biçimidir.⁴³

Tele çalışmadan bahsedilebilmesi için şu unsurların varlığı aranmaktadır: İşin tamamen veya kısmen iş yeri dışında başka bir yerde görülmesi, işin tamamen veya kısmen bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak yapılması, çalışmanın sürekli ve düzenli olarak işverenin iş organizasyonu kapsamında yapılması.⁴⁴ Bir diğer deyişle tele çalışma, teknoloji, mekân ve iş organizasyonu olmak üzere üç unsur etrafında şekillenmektedir.⁴⁵

Tele çalışma ile platform çalışması arasındaki fark ve benzerlikler çalışmanın “2.2.8.1.2. Platform Çalışanı Tele Çalışma Yapan İşçi Statüsünde Kabul Edilebilir Mi?” başlığı altında incelenecektir.

İş Kanunu’nun 14. maddesinin altıncı fıkrası, uzaktan çalışmada işçilerin, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacaklarını ve işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda bilgilendirme, eğitim verme ve gereken güvenlik tedbirlerini alma yükümlülüğü altında bulunduğunu düzenleme altına almıştır. Görüldüğü üzere kanun koyucu, atipik istihdam biçimlerinden olan uzaktan çalışmaya ilişkin işverene birtakım yükümlülükler öngörerek işçinin temel haklarına erişimini kolaylaştırmayı hedeflemektedir.

AB’nin 2002 yılında Tele Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşması⁴⁶ uyarınca tele çalışma, bir iş ilişkisi bağlamında işverenin iş yerinde de gerçekleştirilebilecek bir işin işverenin iş yerinden uzakta, bilgi teknolojileri kullanılarak, belirli bir süre boyunca ve düzenli olarak yürütülmesi organizasyonudur. Bu Anlaşma ile tele çalışmanın gönüllü yapılıyor olması, tele çalışanların iş yerinde çalışanlarla aynı haklardan yararlanması, işçinin kullanacağı malzemenin işveren tarafından sağlanması ve işçinin güvenliğinden işverenin sorumlu olması hususlarında mutabakata varılmıştır. Ancak burada belirtmek gerekir ki, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanıldığı her çalışma tele çalışma olarak nitelendirilemez.⁴⁷

⁴³ Süzek, (2020), ss. 272-273.

⁴⁴ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, (2016), s. 161.

⁴⁵ Civan, (2010), s. 533.

⁴⁶ İng. European Framework Agreement on Telework.

⁴⁷ Günay, (2018), s. 127.

Son olarak, ILO'nun 184 sayılı Tavsiye Kararı'nda⁴⁸ evden çalışma yapmakta olan işçinin yakın ve ciddi bir tehlikenin varlığı nedeniyle çalışmayı reddetmesi durumunda, o işinin korunması gerektiği belirtilmektedir. Böyle bir durumun varlığı hâlinde işçi gecikmeksizin işveren ile iletişime geçerek gereken önlemler alınana kadar iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilmektedir.

2.2.4. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi

Günümüzde giderek yaygınlaşan ve süreklilik kazanan istihdam biçimlerinden bir diğeri de geçici iş ilişkisidir. Geçici iş ilişkisinde işçi iş görme borcunu iş sözleşmesinin tarafı olan asıl işverene değil, tahsis edildiği bir başka işverene karşı yerine getirmektedir.⁴⁹ İşçinin asıl işveren tarafından geçici bir süreyle çalıştırılmak üzere başka bir işverene verilmesi, onun mevcut iş sözleşmesini sona erdirmemekte ve geçici olarak emrinde çalışacağı işveren ile arasında başka bir iş sözleşmesinin kurulmasına sebep olmamaktadır. Burada yalnızca asıl işveren işçiden hizmet edimini talep hakkını geçici süre ile bir başka işverene devretmektedir.

Ödünç iş ilişkisi sayesinde yedek iş gücü işe alınmaksızın hazır bulundurulmakta, işçi bürokratik düzenlemelerden kaçınılarak işe çağırılabilen ve bu yolla nitelikli iş gücü kolaylıkla temin edilebilmektedir.⁵⁰

Ödünç iş ilişkisi, alt işverenlik ve platform çalışması gibi üç taraflı iş ilişkilerini barındıran bir yapıya sahiptir. Ödünç iş ilişkisindeki üçlü yapı, işçi, ödünç veren (asıl) işveren ve ödünç alan (geçici) işverenden oluşmaktadır.

Bu ilişkide ücret ödeme borcu kural olarak işçi ile aralarında iş sözleşmesi devam eden asıl işverene aitken ücretin ödenmemesi hâlinde geçici işveren de ücret borcundan sorumlu olmaktadır.

Geçici iş ilişkisi 4857 sayılı İş Kanunu ile yazılı düzenlemeye kavuşan atipik istihdam biçimlerinden bir diğeridir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde bu iş ilişkisinden söz edilmektedir. Anılan maddenin birinci fıkrası, geçici iş ilişkisinin özel

⁴⁸ 184 sayılı Evde Çalışmaya İlişkin Tavsiye Kararı; İng. R184- Home Work Recommendation.

⁴⁹ Saraç, C. (1998) *İşverenin Prim Ödeme Yükümlülüğü*, Ankara: Türkiye İşçi Emeklileri Cemiyeti, s. 17.

⁵⁰ Erdut, Z. (1998) *Rekabetin İşgücü Piyasasına Etkisi*, İzmir: TÜHİS, Yayın No: 29, s.70; Topçuk, Y. (2006) *Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği*. Yüksek Lisans Tezi. İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 31.

istihdam bürosu (ÖİB) aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabileceğini düzenleme altına almaktadır.

Geçici iş ilişkisinin kurulma şartları İş Kanunu'nun 7. maddesinin devamında düzenlenmektedir. Bu düzenlemelerin çoğunlukla AB'nin 2008/104/EC sayılı Direktifi'nde⁵¹ yer alan hükümlerin örnek alınması suretiyle hukukumuzda dahil edildiği kabul edilmektedir.⁵² Bahse konu düzenlemeler hem geçici iş ilişkisinin kurulmasını bazı koşullara bağlayarak sınırlandırmakta hem de bu ilişkide tarafların hak ve borçlarını hüküm altına almaktadır.

Geçici iş ilişkisi meslek edinilmiş (gerçek) geçici iş ilişkisi ve meslek edinilmemiş (gerçek olmayan) geçici iş ilişkisi olmak üzere iki sınıfta incelenmektedir.⁵³ Buradaki ayırım, işverenin işçiyi geçici iş ilişkisi kurmak saikiyle işe alıp almadığı noktasındadır. İşveren işçiyi geçici iş ilişkisi kurmak üzere işe almışsa meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinden söz edilecekken kendi bünyesinde sürekli istihdam etmek üzere işe alınan işçi hakkında istisnai olarak geçici iş ilişkisi kurulursa burada meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi söz konusu olacaktır.⁵⁴ Bu ayırım işçinin geçici işverene devri sırasında rızasının alınmasının zorunlu olup olmadığı hususunda da önem arz etmektedir. Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkilerinde işçinin rızasının işçinin devri sırasında yazılı olarak alınması zorunlu iken⁵⁵ meslek edinilmiş geçici iş ilişkilerinde işçinin ÖİB ile iş sözleşmesi imzaladığı sırada hizmet edimini geçici işçi olarak başka işverenlere karşı yerine getireceğini bilmesi nedeniyle ayrıca rıza alınmasına gerek bulunmamaktadır.⁵⁶

Meslek edinilmemiş iş ilişkisi, işçinin iş görme edimini kural olarak iş sözleşmesinin tarafı olan asıl işverene istisnai olaraksa geçici işverene karşı yerine

⁵¹ İng. Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work. İlgili Direktif için bkz: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32008L0104> (Erişim tarihi: 23.10.2023).

⁵² Baskan, Ş. E. (2017) *Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 21, S: 2, s. 7; Odaman, S. (2016) *Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 36, s. 43 ve 60.

⁵³ Doğan Yenisey, K. (2016) *Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi*, Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y., Demir, E. (Editörler), Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi içinde (ss. 133-172), 1. Bası, Ankara: Seçkin Yayınevi, s. 142.

⁵⁴ Odaman, (2016), s. 44.

⁵⁵ Baskan, (2017), s. 5.

⁵⁶ Baskan, (2017), s. 13.

getirmesidir. Bu iş ilişkisinde işçi aynı holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı bir iş yerinde geçici olarak görevlendirilebilecektir. Burada genellikle işveren kâr amacı gütmemekte, kendi şirketinde var olan işçi fazlasını işten çıkarmak yerine holding bünyesindeki bir şirketin işçi ihtiyacını geçici olarak karşılamayı hedeflemektedir.⁵⁷

İş Kanunu'nun 7. maddesinin son fıkrasına göre meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için devir sırasında işçinin yazılı rızasının alınması gerekli olup bu iş ilişkisi yazılı olarak en fazla altı ay süre ile kurulabilir ve en fazla iki defa yenilenebilir. Ayrıca geçici işveren, ücret, sosyal sigorta primleri ve işçiyi gözetme borcu bakımından asıl işveren ile birlikte sorumludur.

Türk iş hukukunda meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi olarak da ifade edilen ÖİB'ler aracılığıyla geçici iş ilişkisi, ÖİB'lerin kendilerine iş sözleşmesi ile bağlı işçilerini işçi temini sözleşmeleri ile belirli bir hizmet bedeli karşılığında geçici işverenlere devretmelerini konu alan iş ilişkisidir. Bir diğer deyişle meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, mal veya hizmet üretmek için işçinin istisnai olarak başka bir işverene devrini değil, işçinin belirli bir hizmet bedeli karşılığında ödünç verilmesi amacıyla kurulmuş olan bürolar aracılığıyla devrini ifade eder.⁵⁸ Bu istihdam biçimi işçinin bir başka işverene kiraya verilmesi niteliğini taşıdığından "kiralık işçilik" olarak da adlandırılmaktadır.⁵⁹

ÖİB'lerin kurulması, faaliyetleri ve denetimine ilişkin usul ve esasların belirlenmesi amacıyla çıkarılan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nin⁶⁰ "Tanımlar" başlıklı 3. maddesinin birinci fıkrasının (j) bendinde ÖİB'nin, iş ve işçi bulmaya aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek amacıyla kurulan büroları ifade ettiğine yer verilmiştir.

⁵⁷ Baskan, (2017), s. 5.

⁵⁸ Baskan, (2017), s. 6

⁵⁹ DİSK. (2016) *Kiralık İşçilik Anayasa'ya Aykırıdır!*, DİSK Raporu, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://disk.org.tr/wp-content/uploads/2016/07/6715_AYM_DISK_RAPORU.pdf (Erişim tarihi: 15.09.2023), s. 1.

⁶⁰ Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, *T.C Resmî Gazete*, Sayı: 29854, 11 Ekim 2016 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 23.10.2023).

Henüz Türkiye tarafından onaylanmamış bulunan ILO'nun 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi'nin⁶¹ 1. maddesinde ÖİB'nin üç tür hizmet verebildiğinden söz edilmektedir. Bu hizmetlerden ilki, istihdam ilişkisinin tarafı olmadan iş tekliflerinin ve başvurularının eşleştirilmesine yönelik hizmetlerdir. İkincisi, görev atama ve denetleme yetkisine sahip gerçek veya tüzel kişi olabilecek üçüncü tarafın kullanımına sunmak üzere işçilerin istihdamını içeren hizmetlerdir. Üçüncüsü ise, en fazla temsil gücüne sahip işveren ve işçi örgütlerine danıştıktan sonra yetkili makam tarafından belirlenmiş iş aramayla ilgili diğer hizmetlerdir. Bu bağlamda ÖİB terimi, yukarıda sayılan iş gücü piyasası hizmetlerinden birini veya daha fazlasını sağlayan, kamu makamlarından bağımsız, gerçek veya tüzel kişi anlamına gelmektedir.

AB'nin Geçici İş İlişkisine Dair 2008/104/EC Direktifi'nin 3/1-(b) maddesinde de ÖİB tanımına yer verilmektedir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi üç taraflı bir yapıyı haizdir. Bu üçlü yapı işçi, ÖİB ve geçici işverenden oluşmaktadır. Burada geçici işverenler ile ÖİB'ler arasında işçi sağlama sözleşmesi yapılmaktayken ÖİB'ler ile işçiler arasında iş sözleşmesi bulunmaktadır. Bu ilişkide, işçilerin ücretlerini ve sigorta primlerini yatıran taraf ÖİB'ler iken işçilere emir ve talimat veren yani fiili işverenlik yetkilerini kullanan taraf ise geçici işverendir.⁶² Bu üçlü yapı içerisinde, geçici işverenler ÖİB'lere hizmet bedeli ödemekte, ÖİB'ler ise bu hizmet bedeli içinden kâr paylarını ayırdıktan sonra işçilere kiralandıkları dönem boyunca ücret ödemekte, onların sigorta primlerini yatırmaktadırlar.⁶³ Geçici iş ilişkisi sona erdiğinde ise işçiler ÖİB'ye geri dönmektedirler.

⁶¹ İng. C181- Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181). İlgili Sözleşme için: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326 (Erişim Tarihi: 23.10.2023).

⁶² DİSK, (2016), s. 2; Bakır, O. (2017) Türkiye'de kiralık işçilik ve özel istihdam büroları, Emek Araştırma Dergisi C: 8, S:11, s. 131.

⁶³ DİSK, (2016), s. 2; Bakır, (2017), s. 131.

İş Kanunu'nun 7. maddesi, ÖİB'ler aracılığıyla geçici iş ilişkisi bağlamında mevcut olan süre ve sayı kısıtı⁶⁴ ile işverenlerin yükümlülüklerinden⁶⁵ de bahsetmektedir.

Sonuç olarak belirtmek gerekir ki, geçici iş ilişkisinin güvencesiz istihdam yaratmaması için yasal mevzuatla düzenleme altına alınması, bu ilişkisinin kurulma koşullarının ve sınırlarının net bir şekilde belirlenmesi büyük önem arz etmektedir.⁶⁶ Aksi takdirde geçici iş ilişkisi, diğer atipik istihdam biçimlerinde olduğu gibi işverenlerin iş güvencesi kapsamında belirsiz süreli işçi çalıştırmak yerine işçi maliyetlerini düşürmek amacıyla iş güvencesi olmayan işçileri düşük ücretle çalıştırmayı tercih ettikleri bir yönetime dönüşme riskini taşımaktadır.⁶⁷

2.2.5. Mevsimlik İş

Mevsimlik iş sözleşmesi, mevsimlik işlerin görülmesi için yapılan sözleşmelerdir.⁶⁸ Mevsimlik iş ise belirli mevsimlerde (genellikle coğrafi ve mevsim farklılıklarına göre değişen yılın belli zamanlarında) ortaya çıkan, iş görme borcunun yalnızca o mevsimde ifa edilebildiği işlerdir.⁶⁹

Mevsimlik iş sözleşmeleri kural olarak belirsiz süreli iş sözleşmeleridir. Nitekim işçi her mevsim başında işbaşı yapmakta, mevsim sona erince işi bırakmakta; yapılan sözleşme ise mevsim dışında askıda kalmaktadır.⁷⁰ Ancak niteliği itibarıyla ne kadar sürede tamamlanacağı öngörülebilir işlerde (örneğin, inşaat projesi işi) belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği kabul edilmektedir. Bu tür sözleşmelerin belirli ya da belirsiz süreli yapılması, sözleşme sona erdiğinde işçinin elde edeceği haklar

⁶⁴ İş ilişkisinin aynı maddenin 2. fıkrasının (a) bendinde sayılan hâllerin devamı süresince, (b) ve (c) bentlerinde sayılan hâllerde süre sınırı olmaksızın, diğer bentlerde sayılan hâllerde ise en fazla dört ay süreyle kurulabileceği; 2. fıkranın (g) bendi hariç toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebileceği; 2. fıkranın (f) bendi kapsamında geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, iş yerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemeyeceği; on ve daha az işçi çalıştırılan iş yerlerinde ise beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabileceği düzenlenmektedir.

⁶⁵ Örneğin, geçici işverenin iş yerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirme yükümlülüğü; geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini ilgili mercilere bildirme yükümlülüğü, gereken eğitimleri verme ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gereken tedbirleri alma yükümlülüğü, geçici işçileri çalıştırdıkları dönemlerde iş yerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırma yükümlülüğü vb.

⁶⁶ Doğan Yenisey, (2016), s. 151.

⁶⁷ Doğan Yenisey, (2016), ss. 137 vd.

⁶⁸ Süzek, (2020), s. 257.

⁶⁹ Arıcı, (2022), s. 92.

⁷⁰ Arıcı, (2022), s. 92.

açısından önem arz etmektedir. Bu noktada, takip eden dönemlerde sürekli tekrarlanan sözleşmelerin, ilk akdedilen sözleşmenin türünden bağımsız olarak belirsiz süreli iş sözleşmesi niteliği taşıyacağı açıktır.⁷¹

Mevsimlik iş ve mevsimlik işçi tanımı 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlanmış değildir. İş Kanunu'nun 53. maddesinin üçüncü fıkrasında, niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik işlerde çalışanlara yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümlerin uygulanmayacağı hüküm altına alınmıştır. Belirtmek gerekir ki bu hüküm nispi emredici nitelik taşımakta olduğundan bireysel iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile yıllık ücretli izne ilişkin işçi lehine düzenlemeler yapılabilir.⁷² Bu bağlamda sezonluk işlerde ancak tam yıl yapılan çalışmalarda (örneğin, aynı işveren için yazlık iş ve kışlık iş olmak üzere yapılan çalışma) işçi yıllık ücretli izne hak kazanacaktır.

2.2.6. Taşeronluk (Alt İşverenlik)

Alt işverenlik küreselleşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkan, başlangıçta yeni işçi istihdam etmeksizin işletmenin ihtiyaç duyduğu teknik konularda destek sağlayabilecek işletmelerden geçici eleman temini aracılığıyla ihtiyaçların karşılanmasını sağlama amacını taşıyan bir istihdam biçimiyken; bir süre sonra iş hukukunun koruyucu hükümlerinden, işçi maliyetlerinden ve işverene yüklenen sorumluluklardan kaçınma yoluna dönüşmüştür.⁷³

İstihdamın dışsallaşması sonucunu doğuran alt işverenlik ilişkilerine ek olarak franchising ve geçici istihdam uygulamalarının da işçi işveren ilişkilerini bağımsız çalışma ilişkilerine dönüştürme çabasının uzantıları niteliğinde olduğu kabul edilmektedir.⁷⁴

Alt işverenlik özel sektöre ek olarak kamu sektöründe de sıkça tercih edilen bir uygulama idi. Alt işverenlik hizmet sektörü ya da imalat sektörü ayrımı olmaksızın;

⁷¹ Süzek, (2020), s. 258.

⁷² Yargıtay 22. HD. E.2012/17714, K.2013/6283, T.26.3.2013, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 14.09.2023)

⁷³ Bayat, B. ve Durusoy, T. (1996) *Taşeronlaşma: Modern Çağın Kölelik Sistemi*, Yayın No: 2, Ankara: Çimse-İş Yayınları, ss. 12-13

⁷⁴ Aykaç, H. B. (2020) *Platform ekonomisi çalışması: iş hukukunda yarattığı sorunlar üzerine bir değerlendirme*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 44, s. 70.

üretim, pazarlama, tedarik, ulaşım, temizlik, eğitim, danışmanlık, güvenlik gibi farklı alanlarda görülmektedir.⁷⁵

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin altıncı fıkrasında alt işverenlik şu şekilde tanımlanmıştır:

“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir.”

Tanımdan anlaşıldığı üzere kanun koyucu bazı koşullar getirerek alt işveren ilişkisi kurulmasını zorlaştırmaktadır. Burada sayılan koşullar şu şekilde sıralanabilir: Alt işveren ilişkisinin iş yerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlere veya asıl işin bir bölümüne ilişkin olması, işletmenin ve işin gereği olması, teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş olması. Bu üç koşulun aynı anda var olma şartının bulunup bulunmadığı ise doktrinde tartışmalıdır.⁷⁶

İş Kanunu'nun 2. maddesinin yedinci fıkrası ise asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle haklarının kısıtlanamayacağını ve daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamayacağını düzenleme altına alarak atipik istihdam biçimlerinden olan alt işverenlik ilişkisiyle çalıştırılan işçilerin haklarını koruma altına almayı hedeflemiştir.

⁷⁵ Topçuk, (2006), ss. 49-50.

⁷⁶ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, (2016), ss. 62-63. Üç koşulun bir arada bulunmasının aranması hâlinde, alt işveren ilişkisinin kurulmasının olanaksız olacağını kabul eden görüşler mevcuttur. Ancak Kanun'un amacı alt işverenlik ilişkisini sınırlamaya yönelik olduğundan genel kabulün üç koşulun bir arada bulunması gerektiği yönünde olduğu belirtilebilir. Yargıtayın yerleşik içtihatları da bu yöndedir. Yargıtaya göre ilgili maddedeki baskın unsur ise teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerin varlığıdır.

2.2.7. Pazarlamacılık

Pazarlamacılık sözleşmesi, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile yazılı düzenlemeye kavuşan atipik istihdam biçimlerinden biridir.⁷⁷ Ancak doktrinde bu sözleşme türünün iş sözleşmesi olmadığından bahisle iş hukuku kapsamında değerlendirilmemesi gerektiği yönünde görüşler de mevcuttur.⁷⁸ Genel kanıya göre bu istihdam türünün yasal düzenlemeye kavuşturulması ile daha önceleri bağımsız çalışan olarak nitelendirilen ancak iş ilişkisi ile istihdam edilen çalışan grubuna işçi niteliği kazandırılmıştır.⁷⁹

TBK m. 448, pazarlamacılık sözleşmesini şu şekilde tanımlamıştır:

“Pazarlamacılık sözleşmesi, pazarlamacının sürekli olarak, bir ticari işletme sahibi işveren hesabına ve işletmesinin dışında, her türlü işlemin yapılmasına aracılık etmeyi veya yazılı anlaşma varsa, bu anlaşmada belirtilen işlemleri yapmayı, işletme sahibi işverenin de buna karşılık ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.”

Pazarlamacılık sözleşmesinde işçi statüsünde olduğu kabul edilen pazarlamacı ile işverenin hak ve yükümlülükleri Türk Borçlar Kanunu'nun 448 vd. maddelerinde temel düzeyde ayrı ayrı belirlenmiştir. Buna göre pazarlamacının, zorunlu bir sebebi olmadıkça işveren tarafından verilen talimatlara uyma, işverenin izni olmadıkça kendisi veya üçüncü kişiler hesabına işlem yapamama ve işvereni bilgilendirme gibi yükümlülükleri;⁸⁰ aksine anlaşma olmadıkça yalnızca aracılık etmeye yetkisi⁸¹ ve hapis hakkı⁸² bulunmaktadır.

İşverenin ise, aksi yönde yazılı bir anlaşma bulunmadıkça pazarlamacıya yetki verdiği bölge için başka bir kimseye faaliyette bulunma yetkisi vermeme,⁸³ ücret

⁷⁷ Zevkliler, A. vd. (2013) *Borçlar Hukuku (Genel Hükümler, Özel Borç İlişkileri)*. 2. Bası, İzmir: Fakülteler Kitabevi, s. 574; Süzek, (2020), s. 277; Arıcı, (2022), s. 94 vd.

⁷⁸ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, (2016), s. 191.

⁷⁹ Arıcı, (2022), s. 94.

⁸⁰ TBK m. 450.

⁸¹ TBK m. 452.

⁸² TBK m. 458.

⁸³ TBK m. 453.

ödeme,⁸⁴ belirli şartlar sağlandığında pazarlamacıya komisyon ödeme,⁸⁵ pazarlamacının yaptığı harcamalara katılma,⁸⁶ gibi yükümlülükleri bulunmaktadır.

Ayrıca kanun koyucu, müşterilerin yükümlülüklerini yerine getirmemelerinden pazarlamacının sorumlu olacağına ilişkin anlaşmaların kesin hükümsüz olacağı, belirli şartların varlığı hâlinde pazarlamacının işverenin zararını ya da oluşan masrafları ancak belli bir oranı geçmemek üzere karşılamayı taahhüt edebileceği ve bu taahhüdün de yazılı olması gerektiği gibi işçiyi koruyan hükümlere de yer vermiştir.⁸⁷

Türk Borçlar Kanunu m. 469, pazarlamacılık sözleşmesine ilişkin hüküm bulunmayan hâllerde, hizmet sözleşmesinin genel hükümlerinin uygulanacağını düzenleme altına almaktadır.

Son olarak Kanun'da sözleşmenin sona erdirilebilmesi için özel fesih süresi⁸⁸ ve sözleşmenin sona ermesi hâlinde pazarlamacının komisyon hakkına ilişkin koruyucu hükümler⁸⁹ öngörülerek işçi statüsünü haiz olan pazarlamacının işveren karşısında korunması amaçlanmıştır.

2.2.8. Platform Çalışması

Çalışma ilişkisinin taraflarının taleplerinin karşılanması ihtiyacıyla ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle ortaya çıkan platform çalışması, bu bölümde incelenecek esnek istihdam biçimlerinden sonuncusudur. Platform çalışması; platform sağlayıcı, çalışan ve müşteriden oluşan üç taraflı bir yapıyı haiz olup bu çalışma biçiminin varlığından söz edebilmek için tarafları bir araya getiren bir dijital platformun varlığı zaruridir.

Dijital emek platformları, çalışanlara esneklik sağlarken platform sağlayıcılara işveren statüsünün getirdiği tüm sorumluluklardan kaçınma ve küresel çaptaki iş gücünü dilediği zaman, dilediği oranda ve sürede, işçilik maliyetlere katlanmaksızın kullanabilme imkânı tanıyan istihdam yönteminin temel yapılarıdır.

⁸⁴ TBK m. 454.

⁸⁵ TBK m. 455.

⁸⁶ TBK m. 457.

⁸⁷ TBK m. 451.

⁸⁸ TBK m. 459.

⁸⁹ TBK m. 460.

Platform çalışması en genel tanımıyla, dijital platformlar aracılığıyla iş gücü talebi ile arzının bir araya getirilerek geçici ve kısa vadeli işlerin yürütüldüğü esnek çalışma ilişkileridir. Bu çalışma ilişkilerinde platform sağlayıcılar, çeşitli yükümlülüklerden kaçınmak amacıyla kendilerini aracı teknoloji şirketi; çalışanları ise bağımsız yüklenici olarak nitelendirme eğilimi göstermektedir. Bu durum, çalışanların bilinçli olarak yanlış sınıflandırılmalarına ve dolayısıyla güvencesiz istihdamın artışına sebebiyet vermektedir.⁹⁰ Bir diğer deyişle yanlış sınıflandırma, iş gücü piyasasına esnek iş gücü ve güvencesizlik olarak yansımaktadır.⁹¹

Diğer atipik istihdam biçimlerinde olduğu gibi platform çalışmasının da standart/tipik istihdamı tehdit ettiği kabul edilmektedir. Diğerlerinden farklı olarak platform çalışmasında inşa edilen iş organizasyonunun güvencesiz çalışmayı yaygınlaştırdığı da söylenebilir.

Türk iş hukukunda platform çalışması biçimine ve platform çalışanlarının statülerine ilişkin meri mevzuatta herhangi bir hüküm bulunmadığı gibi platform çalışanlarının hukuki statülerine ilişkin bilinen, verilmiş bir yargı kararı da mevcut değildir. Bu durum çalışanlar açısından güvencesizlik oluşturmanın yanı sıra belirsizliğe de yol açmaktadır.

Platform çalışmasının birçok atipik çalışma modelinin özelliklerini taşıyan heterojen bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Nitekim platform çalışmasının evde çalışma, tele çalışma, parça başı iş, alt işverenlik, geçici işçilik gibi mevcut çalışma biçimlerine yeni bir dijital ceket giydirilmesi niteliği taşıdığını ileri süren görüşler de mevcuttur.⁹²

Platform çalışması kavramına ilişkin detaylı bilgiye çalışmanın “3.3. Platform Çalışması” bölümünden erişilebilmektedir.

⁹⁰ Johnston H. ve Land-Kazlauskas C. (2019) *Organizing on-demand: Representation, voice and collective bargaining in the gig economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 94, Geneva: International Labour Office, s. 2 vd.

⁹¹ Todoli-Signes, A. (2017a) *The ‘gig economy’; employee, self-employed or the need for a special employment regulation?*, Transfer: European Review of Labour and Research, Vol. 23(2), s. 199; Larsson, A. ve Sabolova, D. (2020) *Gig patients*, Larsson, A. ve Teigland, R. (Editörler), *The Digital Transformation of Labor* içinde (ss. 174- 184), Routledge Studies in Labour Economics, ss. 176-177

⁹² Garben, S. (2017) *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An Overview of Regulatory and Policy Developments in the EU*, European Risk Observatory Discussion paper, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), Luxembourg: Publications Office of the European Union, s. 12.

2.2.8.1. Benzer Özellikler Taşıyan Diğer Atipik İstihdam Biçimleriyle Kıyaslama

Platform çalışmasının kendine özgü nitelikler taşıması ve heterojen bir yapıya sahip olması onu diğer atipik istihdam biçimlerinden ayırmaktadır. Bir görüşe göre platform çalışmasının ekonomik, sosyal ve siyasal yapıdaki dönüşüm, teknoloji alanındaki gelişmeler ve küreselleşmenin sonucunda ortaya çıkmış olması, onun iş gücü piyasasında daha önce mevcut olan güvencesiz istihdamın bir uzantısını oluşturmadığı anlamına gelmektedir.⁹³ Zira platform çalışması, mevcut istihdam biçimlerinden birçok konuda farklılaşmaktadır.

Platform çalışması gelişen teknoloji sayesinde, algoritmalar aracılığıyla çalışanları denetlemekte, yaratılan sistem sonucu çalışanları birbirleriyle rekabet eden bir konuma getirerek onları bireyselleştirmekte, sendikalaşmayı zorlaştırmakta ve çalışanların pazarlık gücünü minimize etmektedir.⁹⁴ Bu bağlamda yetki ve sorumluluğun oluşturulan algoritmalara devredilmesinin platform çalışmasını diğer güvencesiz istihdam modellerinden ayırdığı kabul edilebilir. Platform çalışanlarının birden fazla platforma üye olarak birden fazla müşteriye aynı anda hizmet sağlayabilmeleri de hukuki statülerinin tespitinde zorluk yaratmakta ve platform çalışması biçiminin diğer atipik istihdam biçimlerinden ayrışmasına neden olmaktadır.⁹⁵

Platform çalışmasının diğer atipik istihdam biçimlerinden ayrılan birçok özelliği bulunmakla beraber bazı istihdam biçimleriyle de çok sayıda ortak özellik taşıdığı söylenebilir. Bu bağlamda, taşıdığı bazı özellikler platform çalışmasının bir başka atipik istihdam biçimi olarak kabul edilip edilemeyeceği; platform çalışanlarına bir başka atipik istihdam biçimi işçilerinin sahip olduğu hakların tanınıp tanınmayacağı sorularını gündeme getirmektedir. Bu durum ise platform çalışmasının benzer özellikler taşıyan diğer atipik istihdam biçimleriyle kıyaslanmasını gerekli kılmaktadır.

⁹³ Woodcock, J. ve Graham, M. (2020) *The gig economy*. London: Polity Press, s. 63.

⁹⁴ Gandini, A. (2018) *Labour process theory and the gig economy*, Human Relations, Vol. 72(6), ss. 1051-1052

⁹⁵ Uçkan Hekimler, B., Kağnıcıoğlu, D. ve Belgin Boyacı, N. (2019) *Dijital platform çalışanları ve sendikalar*, Karatahta/İş Yazıları Dergisi, Sayı 15, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.dergikaratahta.com/files/15/5.pdf> (Erişim Tarihi: 08.05.2023), s. 60.

2.2.8.1.1. Platform Çalışanı Ev Hizmetlerinde Çalışan Kabul Edilebilir Mi?

Platform çalışanları ile ev hizmetlerinde çalışanlar arasında mevcut olan önemli benzerlikler iki çalışma biçiminin kıyaslanmasını zaruri kılmaktadır.

“3.3. Platform Çalışması” bölümünde inceleneceği üzere platform çalışması web tabanlı çalışma ve konum tabanlı çalışma olmak üzere iki şekilde sınıflandırılmaktadır. Konum tabanlı çalışmada ev temizleme, evde çocuk veya evcil hayvan bakımı, bahçe işleri gibi görevler yerine getirilebilmektedir. Bu işler, ev hizmetlerinde çalışanların yaptıkları işlerle benzerlik gösterdiğinden; sayılanlar gibi belirli görevleri yerine getiren platform çalışanlarının ev hizmetlerinde çalışanlarla aynı statüde değerlendirilerek bu çalışanların sahip olduğu hukuki korumalardan faydalandırılmaları gerektiği tartışılmaktadır. Bir diğer platform çalışması türü olan web tabanlı çalışmada ise temizlik, bulaşık, bahçe işleri gibi ev işleri söz konusu olmadığından, web tabanlı çalışma biçiminde çalışanların ev hizmeti çalışmanı olarak kabul edilmeleri olanaksızdır. Ayrıca web tabanlı çalışmanın en temel özelliği tarafların birbirleriyle iletişime geçmesinde ve işin görülmesi sırasında bilişim teknolojilerinin aktif olarak kullanılması iken ev hizmetlerinde çalışmada bu durum söz konusu olmamaktadır. Keza doktrinde tartışmalı olan ve ev hizmetlerinde çalışmayla kıyasa tabi tutulan çalışma yöntemi konum tabanlı platform çalışmasıdır.

Türkiye'nin henüz onaylamamış olduğu, ILO'nun 189 sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi'nin 1/1-(c) maddesinde ev işi ile ev işçisi kavramları tanımlanmıştır. Bu sözleşmeye göre işverenle arasında bir iş ilişkisi olan kimse sözleşme kapsamına dahil olabilecek, ev işlerini ara sıra yapan ve meslek olarak yapmayan kişi ev işçisi kapsamına dahil olamayacaktır.

Türk hukukunda ev hizmeti veya ev hizmeti çalışmanı herhangi bir mevzuatta tanımlanmamıştır. Ev hizmetleri İş Kanunu'nun (m. 4/1-(e)) ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun (m. 2/2-(c)) kapsamı dışında tutulduğundan bu çalışanlara 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu uygulanmakta olup sosyal güvenlik hakları açısından ise bu çalışanlar 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu⁹⁶ (m. 2/2-(c))'na tabidir. Türk iş hukuku açısından ev hizmetleri çalışmanı olarak değerlendirilebilmek için çalışanın, evin gündelik işleyişine dair işleri; bir gerçek

⁹⁶ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 26200, 16 Haziran 2006 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 20.02.2023).

kişinin evinde, onun emir ve talimatları altında ve belirli bir ücret karşılığında yerine getiriyor olması gerekmektedir. ILO kaynaklarında ev kavramı ön plandaysa da Türk iş hukukunda evin gündelik işleyişine dair işlerin yapılıyor olmasının esas alındığı söylenebilir.⁹⁷

Platform çalışanın işçi statüsünde olduğunun kabul edildiği varsayımında, çalışan; yerine getirmesi gereken ev işlerini, gerçek kişi müşterinin evinde, platform sağlayıcının veya müşterinin emir ve talimatları altında ve belirli bir ücret karşılığında yerine getiriyorsa; o çalışanın ev hizmetleri çalışmanı olarak kabul edilmesi mümkün görünmektedir.⁹⁸

2.2.8.1.2. Platform Çalışmanı Tele Çalışma Yapan İşçi Statüsünde Kabul Edilebilir Mi?

Platform çalışanları ile tele çalışanlar arasında birtakım önemli benzerlikler mevcuttur. Burada bahsi geçen platform çalışanları konum tabanlı değil web tabanlı iş gören platform çalışanlarıdır. Zira uzaktan çalışmanın en önemli unsurlarından biri çalışanın kendi evinde ya da belirleyeceği bir yerde iş görmesi iken konum tabanlı platform çalışmasında bu durum söz konusu olmamaktadır.

İş Kanunu'nda düzenlenen uzaktan çalışmanın bir türü olan tele çalışma ile web tabanlı platform çalışanları arasında kıyaslama yapıldığında iki çalışma biçimi arasında benzerlikler kadar farklılıkların da olduğu dikkat çekmektedir.

Bahsi geçen benzerlikler şu şekilde sıralanabilir: İlk olarak tele çalışmada olduğu gibi platform çalışmasında da çalışanlar, kendilerine verilen işi ya da görevi iş yeri dışında başka bir yerde yerine getirmekte, çalışma saatlerini ve çalışma şeklini kural olarak özgür iradeleriyle belirleyebilmektedir. Tele çalışmayla benzer şekilde platform çalışanları hizmet sunumu süresince platform sağlayıcı ve müşterilerle bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla iletişim kurmakta, bahsedilen iş ve görevi yine bu iletişim teknolojileri aracılığıyla yerine getirmektedir. Bir diğer temel benzerlik iki çalışma biçiminde de iş; işveren veya aracının beyanları doğrultusunda yerine

⁹⁷ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, (2022), s. 158.

⁹⁸ Küçük, D. (2023) *Türk İş Hukuku Bakımından Platform Çalışanları*. Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 98.

getirilmekte, çalışan müşterinin ya da platformun belirlediği nitelikteki işi ortaya çıkarmak ve iş sonucunu teslim etmekle yükümlü kılınmaktadır.

İki çalışma biçimi arasındaki farklılıklar ise şu şekildedir:⁹⁹ Tele çalışmada işçi ile işveren arasındaki sözleşme yazılılık şartına tabi iken, platform çalışmasında taraflar arasındaki ilişki genellikle platform sağlayıcı tarafından tek taraflı olarak hazırlanmış üyelik şart ve koşulları aracılığıyla kurulmaktadır. Tele çalışmada bahsedilen yazılı sözleşme; işin tanımı, yapılma şekli, süresi ve yeri ile ücrete ve diğer konulara ilişkin detaylara açıkça yer vermekten platform çalışmasında söz konusu olan üyelik şart ve koşulları açık ve net bilgiler içermemektedir. Tele çalışanların hakları İş Kanunu ile güvence altına alınmakta ve hukuki statülerinin işçi olduğu kabul edilmekteyken platform çalışanları platform sağlayıcılar tarafından bağımsız çalışan olarak nitelendirilmektedir. Tele çalışmada iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükler ile işin görülmesi için gereken araç gereç temini işveren tarafından üstlenilmekte iken platform çalışmasında bu yükümlülük ve maliyetler çalışanın üzerinde bırakılmaktadır. Tele çalışma tam zamanlı çalışma niteliği taşıdığından birden fazla işverenle çalışmak kural olarak mümkün görünmese de platform çalışmasında çalışan, birden fazla platforma üye olarak birçok müşteriye aynı anda hizmet sunabilmektedir. Son olarak tele çalışma işçi ve işverenden oluşan ikili bir iş ilişkisini ifade etmekteyken, platform çalışması; platform sağlayıcı, çalışan ve müşteriden oluşan üç taraflı bir ilişkiyi ifade etmektedir.¹⁰⁰

Sonuç olarak sayıca fazla olan farklılıklara rağmen tele çalışma ile web tabanlı çalışmanın (özellikle kitle çalışma) taşıdığı özellikler arasındaki benzerliklerin niteliğinin önem arz etmesi, tele çalışmaya ilişkin hükümlerin benzer özellik gösteren platform çalışanlarına da uygulanabileceğini düşündürmektedir.¹⁰¹

⁹⁹ Belgin Boyacı, (2020), ss. 57-58.

¹⁰⁰ Uçkan Hekimler, Kağncıoğlu ve Belgin Boyacı, (2019), s. 62

¹⁰¹ Löschnigg, G. (2019) *Austria*, Daugareilh, I., Degryse, C. ve Pochet, P. (Editörler), The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective içinde (ss. 37-43), Working paper 2019.10, Brussels: ETUI, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.etui.org/sites/default/files/WP-2019.10-EN-v3-WEB.pdf> (Erişim Tarihi: 15.02.2023), s. 39.

2.2.8.1.3. Platform Sağlayıcılar Özel İstihdam Bürosu Olarak Kabul Edilebilir Mi?

Doktrinde platform sağlayıcıların bir çeşit özel istihdam bürosu (ÖİB) olarak kabul edilebileceğinin ifade ediliyor oluşu bu iki çalışma biçimini kıyaslamayı zorunlu kılmaktadır.

İki istihdam biçimi arasındaki benzerlikler şu şekilde açıklanabilir:

İki çalışma biçiminde de üç taraflı bir ilişki mevcut olup bu ilişkide işçinin konumu benzerlik göstermektedir. ÖİB aracılığıyla geçici iş ilişkisinde (bu başlık altında kısaca geçici iş ilişkisi olarak bahsedilecektir), belirlenen süre sonuna kadar işçi işin görülmesi hususunda emir ve talimatları geçici işverenden ÖİB'ye geri dönmekte ve işçi ücretini ÖİB'den almaktadır. Platform çalışmasında ise platform çalışanı talep konusu görevi yerine getirinceye kadar müşterinin talimatları doğrultusunda hareket etmekte, görev tamamlanıp görev sonucu müşteriye teslim edildikten sonra çalışan ile müşteri arasında herhangi bir ilişki kalmamakta, çalışan platformdan iş beklemeye devam etmekte ve çalışana hak kazandığı ücreti kural olarak platform ödemektedir.

Belirtmek gerekir ki hem platform sağlayıcı hem de ÖİB, çalışanla iş gücünden faydalanan son kullanıcı (platform çalışmasında müşteri, geçici iş ilişkisinde geçici işveren) arasında köprü görevi görmektedir. Bir diğer deyişle platform sağlayıcının çalışanla müşteri arasında kurulan ilişkideki görevi, ÖİB'lerin işçi ile işveren arasında sağladığı eşleştirme hizmetindeki göreviyle yüksek oranda benzerlik göstermektedir.¹⁰²

Tüm bu benzerliklere ek olarak iki istihdam biçimi arasında göz ardı edilemez nitelikte birtakım farklar da mevcuttur. Bu farkları şu şekilde açıklamak mümkündür:

Platform çalışmasının hukuki statüsü belirsizliğini korumaktayken geçici iş ilişkisinde iş görme edimini yerine getiren kişinin işçi niteliğini haiz olduğu bilinmektedir. Nitekim ÖİB ile işçi arasındaki ilişki iş ilişkisidir.

Geçici iş ilişkisinde ÖİB'lerin işveren olarak kabul edildiğine ilişkin İş Kanunu'nun 7. maddesinde açık hüküm bulunmaktayken platform çalışmasında çeşitli tartışmaların mevcut olmasıyla beraber üçlü ilişkinin herhangi bir tarafının (platform

¹⁰² Berg, J. vd. (2018) *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online World*, Geneva: ILO, ss. 59-61.

sağlayıcı ya da müşteri) işveren niteliğini haiz olduğu kabul edilmiş değildir. Benzer doğrultuda, istihdam bürolarına işçinin ücretinin ödenmesi ve sigorta primlerinin yatırılması gibi yükümlülükler yüklenmişken platform çalışmasında düzenli ve yeterli ücret garantisi olmadığı gibi sigorta primlerini genellikle çalışanın kendisi üstlenmektedir. Bu noktada platform çalışmasının kiralık işçilik olarak nitelendirilen geçici iş ilişkisinden bile daha güvencesiz bir istihdam biçimi olduğu kabul edilmektedir.¹⁰³

İş Kanunu'nda, geçici iş ilişkisinde, iş süresince işçiye emir ve talimat verme yetkisinin geçici işverende olduğu açıkça düzenlenmişken; platform çalışmasına ilişkin herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Uygulamada bu yetkilerin müşteri veya platform sağlayıcı tarafından kullanıldığı görülse de platform sağlayıcıların, platform çalışanlarının emir ve talimat almaksızın özgürce çalıştıklarını iddia ettikleri bilinmektedir.

ÖİB'ler geçici işverenden elde ettikleri hizmet bedeli üzerinden kâr payı almaktayken platform çalışmasında ödeme sistemi daha farklıdır. Platform çalışmasında ücret genellikle platform sağlayıcı tarafından belirlenmekte ve müşteri belirlenen ücrete ilişkin ödemeyi doğrudan platforma yapmaktadır. Platform sağlayıcı, müşteri tarafından yapılan ödemedan, daha önce ve genellikle tek taraflı olarak belirlemiş olduğu komisyon oranınca kesinti yaptıktan sonra kalan ücreti çalışana aktarmaktadır. Genel uygulama bu şekilde iken bazı platformlar ücret belirlemesini müşteri ile çalışanın arasındaki anlaşmaya bırakmaktadır. Müşteri ile çalışan arasında anlaşma aşamasında söz konusu olan pazarlık ise ücretlerde dibe doğru bir yarışa sebep olmaktadır. Bu iki sistemden farklı olarak bazı platformlar ise yarışma tabanlı olup bu platformlarda söz konusu görev açısından yalnızca en başarılı olan çalışana ödeme yapılmaktadır. Ayrıca ILO'nun 181 sayılı Sözleşmesi kapsamında "ücret almama ilkesi"¹⁰⁴ uyarınca ÖİB aracılığıyla geçici iş ilişkisinde kural olarak işçiden herhangi bir ücret talep edilmezken bazı dijital platformlarda çalışanlardan üyelik ücreti alındığı bilinmektedir.¹⁰⁵ Sonuç olarak ücret bakımından değerlendirildiğinde de platform

¹⁰³ Belgin Boyacı, (2020), s. 59.

¹⁰⁴ İng. free-of-charge principle.

¹⁰⁵ De Stefano, V. ve Wouters, M. (2019) *Should digital labour platforms be treated as private employment agencies?*, Foresight Brief, Brussels: ETUI, s. 5.

çalışanlarının geçici iş ilişkisindeki işçilere kıyasla daha dezavantajlı konumda buldukları görülmektedir.

Son olarak İş Kanunu'nun geçici iş ilişkisini düzenleyen 7. maddesinin üçüncü fıkrasına göre geçici işveren süre sona erdikten sonra aynı iş için altı ay geçmeden yeniden geçici işçi çalıştıramamaktadır. Platform çalışmasında ise geçici iş ilişkisinde olduğu gibi bir süre ya da kişi sınırı bulunmamaktadır.¹⁰⁶

ÖİB'ler aracılığıyla geçici iş ilişkisi ile platform çalışması arasındaki benzerlik ve farklılıklar, platform sağlayıcıların ÖİB olarak kabul edilip edilemeyeceği hususunda doktrinde farklı görüşlerin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Bu görüşler şu şekilde sıralanabilir:

Doktrindeki bir görüşe göre platform sağlayıcılar (özellikle kitle çalışmada) ÖİB kabul edilebilmelidir.¹⁰⁷

Bir diğer görüşe göre, mevcut birçok benzerlik göze çarpsa da kanun koyucu ÖİB'ler aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulmasının belirli ağır koşullara bağlı olduğunu düzenlemektedir. Nitekim ÖİB'ler sadece kanunda belirtilen faaliyetleri yerine getirebilmek için kurulabilmektedir. Bu bağlamda, geçici iş ilişkisinin varlığının tespitinin tabi olduğu ağır koşulları göz ardı ederek platform çalışmasını geçici iş ilişkisine dair mevcut düzenlemelerin kapsamına dahil etmenin pek mümkün görünmediği kabul edilmektedir.¹⁰⁸ Zira platformlar ÖİB olmak için Kanun'un aradığı koşulları taşımamakta ve Türkiye İş Kurumundan herhangi bir izin almadan kurulmaktadır. Bir ÖİB'nin ise Türkiye İş Kurumundan yetki almadan faaliyette bulunması kanuna aykırıdır.¹⁰⁹

Bu konudaki bir diğer görüş ise bir dijital platformun geçici iş ilişkisine dair kanun koyucu tarafından belirlenen sınırlayıcı hükümlere uymamasının onun ÖİB olarak değerlendirilmesini engellemeyeceği yönündedir. Bu görüşe göre, Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği m. 30'da ÖİB'lerin mevzuata aykırı faaliyetlerinde uygulanacak idari para cezasından söz ediliyor olması ÖİB'lerin mevzuata aykırı

¹⁰⁶ Civan, O. E. (2017) *Yeni düzenlemeler çerçevesinde meslek edinilmiş ödünç (geçici) iş ilişkisi*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 66, S: 2, 311-397, s. 349.

¹⁰⁷ Ratti, L. (2017) *Online platforms and crowdwork in Europe: Two-step approach to expanding agency work provision*, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 38(3), s. 502.

¹⁰⁸ Yiğit, E. (2019) *Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi*. İstanbul: On İki Levha, s. 125; Baycık vd., s. 780.

¹⁰⁹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, (2022), s. 233.

faaliyetlerde bulunabileceklerinin öngörüldüğü anlamını taşımakta olup bu durum mevzuata aykırı faaliyetlerde bulunan ÖİB'lerin ÖİB olması niteliğini yok etmemektedir.¹¹⁰ Bu görüş, platform çalışanın platformun işçisi olduğunun kabul edilmesi hâlinde; dijital platformların geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürüten ÖİB olma özelliğini gösterebileceğini savunmaktadır.¹¹¹

Doktrindeki bir diğer görüş, platform çalışanlarının AB'nin Geçici İş İlişkisine Dair 2008/104/EC Direktifi'nin 5. maddesinde ele alınan eşit davranma ilkesi kapsamında düşünülebileceğine ilişkindir. Böylelikle işverene yüklenen sorumluluklara ya da asgari ücret gibi düzenlemelere uymamak adına platform çalışanlarının bilinçli olarak yanlış sınıflandırılmasının önüne geçilebilir ve platform çalışanları o alanda mevcut iş gücüyle eşit işleme tabi tutulabilir. Ayrıca bu sayede ÖİB işçilerine eşit davranılması sağlanacak, yasaların etrafından dolanılarak ya da muvazaalı olarak bu işçilerin platform çalışanı olarak gösterilmesinin de önüne geçilmiş olacaktır.¹¹²

Bu husustaki bir diğer görüşe göre ise dijital platformlar ile ÖİB'ler birbirlerinden farklı nitelik göstermekte olup AB'nin 2008/104/EC Direktifi'nin platform çalışanlarına uygulanabilmesi için platform çalışanlarının öncelikle işçi olarak kabul edilmeleri gerekmektedir.¹¹³ Bu bağlamda her somut olayın taşıdığı özelliğe göre vaka bazında değerlendirme yapılması gerekmektedir, zira ÖİB ile dijital platformlar arasındaki fark dijital platformların 2008/104/EC Direktifi'nin kapsamından herhangi bir değerlendirme yapılmaksızın peşinen çıkarılmalarını gerektirecek kadar büyük değildir.¹¹⁴

Sonuç olarak belirtmek gerekir ki Türk hukuku bağlamında platform çalışmasının sahip olduğu üç taraflı yapıya ilişkin henüz bilinen bir dava mevcut

¹¹⁰ Küçük, (2023), s. 86.

¹¹¹ Küçük, (2023), s. 87.

¹¹² Prassl, J. ve Risak, M. (2017) *The legal protection of crowdworkers: Four avenues for workers' rights in the virtual realm*, Meil, P. ve Kirov, V. (Editörler), Policy Implications of Virtual Work içinde (ss. 273-295), Cham: Palgrave Macmillan, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://www.researchgate.net/publication/315868068_The_Legal_Protection_of_Crowdworkers_Four_Avenues_for_Workers'_Rights_in_the_Virtual_Realm (Erişim Tarihi: 18.05.2023), s. 290 ve 291.

¹¹³ Rosin, A. (2020) *Applying the temporary agency work directive to platform workers: Mission impossible?*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 36(2), s. 145.

¹¹⁴ Rosin, (2020), s. 151.

değildir. Bu bağlamda diğer atipik istihdam biçimleriyle olduğu gibi geçici iş ilişkisiyle yapılan kıyaslama da teorik bir kıyaslama niteliği taşımaktadır.



BÖLÜM 3: PLATFORM ÇALIŞMASI KAVRAMI

3.1. Platform Ekonomisi

1990'ların ortalarında internetin büyüme hızının artarak internet kullanımının yaygınlaşması ve bu durumun bilgi ve iletişim teknolojileri alanında gelişmelere önyak olması ekonomiyi ve ekonomik kavramları şekillendirmiştir.¹¹⁵

Bilgi ve iletişim teknolojileri alanındaki gelişmelerin de etkisiyle günümüzde birçok sektör ile çalışma alanında büyük değişiklikler söz konusu olmakta ve bu durum ekonomik bir dönüşümün mevcudiyetine işaret etmektedir.¹¹⁶ İşletmelerin iş yapış şekilleri, müşteri ile olan ilişkileri de dahil mevcut iç ve dış ilişkileri gibi birçok hususta değişikliğe neden olan bu dönüşüm, sektör ayrımı olmaksızın tüm işletmeler için büyük önem taşıyan global bir konudur.¹¹⁷ Dönüşüme ayak uyduramayan birçok sektör ise birtakım tehditler altındadır.

Dünya ekonomisinin dijital bir ekonomiye dönüştüğü açıktır.¹¹⁸ Dijital ekonomi, bilgi ve iletişim teknolojilerinin sağladığı kolaylıkla veya bu teknolojiler aracılığıyla elde edilen verinin kullanılması ve mal alım-satım, hizmet yürütülmesi gibi iş ve işlemlere dijital yolla ulaşımın sonucu ortaya çıkan düşük maliyetli ve küresel ekonomik faaliyetlerdir.¹¹⁹ Dijital ekonomi, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin teknolojinin daha ucuz, güçlü ve erişilebilir olmasını sağlamasıyla gerçekleşen değişimin; ekonomideki tüm sektörlerde yeniliğe yol açmasını

¹¹⁵ Barefoot, K. vd. (2018) *Defining and measuring the digital economy*, Working Paper. Washington, DC: Bureau of Economic Analysis, United States Department of Commerce, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.bea.gov/system/files/papers/WP2018-4.pdf> (Erişim Tarihi: 18.03.2023), s. 3; United Nations. (2019) *Digital economy report 2019*, New York: United Nations Publications, ss. 3-4.

¹¹⁶ Shah, P. (2021) *African women's digital flight: The bright future of the gig economy*, Pathways to African Feminism and Development, Vol. 5(2), s. 93.

¹¹⁷ Zaoui, F. ve Souissi, N. (2020) *Roadmap for digital transformation: A literature review*, Procedia Computer Science, Vol. 175, s. 621.

¹¹⁸ Schwertner, K. (2017) *Digital transformation of business*, Trakia Journal of Sciences, Vol. 15(1), s. 392.

¹¹⁹ House of Commons. (2016) *The digital economy*, London: House of Commons Business, Innovation and Skills Committee, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi:

<https://www.publications.parliament.uk/pa/cm201617/cmselect/cmbis/87/87.pdf> (Erişim tarihi: 19.06.2023), s. 4; OECD. (2016) *New forms of work in the digital economy*, OECD Digital Economy Papers No. 260, OECD Publishing, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/new-forms-of-work-in-the-digital-economy_5jlwnklt820x-en (Erişim tarihi: 18.05.2023), s. 7.

kolaylaştırmakta ve iş süreçlerini geliştirmektedir.¹²⁰ Örneğin dijital ekonomi, şirketlerin işçiden beklentisinin değişmesine sebep olmakta; işçinin eğitim seviyesi, bilgi donanımı ya da yetenekleriyle ön plana çıkabileceği bir yapı oluşturmaktadır.¹²¹ Bir diğer deyişle dijital ekonomi birçok sektörde meydana getirdiği değişikliklere benzer şekilde, çalışma modellerinin ve çalışma ilişkilerinin de değişmesine, gelişmesine ve hatta dijitalleşmesine sebep olmuştur. Buradan anlaşılmaktadır ki platform ekonomisinin ortaya çıkmasında, ekonominin dijitalleşmesinin etkisi yadsınamaz seviyededir.

Ekonomik sistem içinde, serbest piyasanın gün geçtikçe daha merkezde olduğu kabul edildiğinde¹²²; platform ekonomisi dijitalleşmenin ve serbest piyasa ekonomisinin bir sonucu olarak ortaya çıkan yeni bir ekonomik modeldir. Platform ekonomisinin, hizmetlerin dijital dönüşümünü ifade eden yeni bir ekonomik portal olduğu ifade edilebilir.¹²³

Platform ekonomisine ilişkin birçok tanım bulunmakla beraber, en temelinde platform ekonomisi; dünya genelindeki kişilerin ve/veya işletmelerin belirli bir işin gerçekleştirilmesine yönelik arz ve talebinin internet aracılığıyla bir araya gelmesine ve bu yolla kaynakların verimli bir şekilde kullanılmasına olanak sağlayan küresel ağ ya da pazarlar topluluğudur.¹²⁴

Platform ekonomisinin en önemli özelliğinin, arz ve talebin internet aracılığıyla bir araya getirilmesi olduğu söylenebilir. Burada hizmet kural olarak bir platform üzerinden gerçekleştiğinden küresellik söz konusu olmakta, sadece kısıtlı bir

¹²⁰ OECD. (2015) *Adressing the Tax Challenges of the Digital Economy, Action 1: 2015 Final Report*, OECD/ G20 Base Erosion and Profit Shifting Project, Paris: OECD Publishing, s. 11.

¹²¹ Stone, K. V. W. (2004) *From widgets to digits: Employment regulation for the changing workplace*, Cambridge: Cambridge University Press, s. 5; Cherry, M. A. (2016) *Beyond misclassification: The digital transformation of work*, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 37, ss.577-603, s. 595.

¹²² Eskicioğlu, E. (2019) *Neo-liberalizmin sirayeti, mekân ve yerel yansımalar*. Yüksek Lisans Tezi. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, ss. 6-7.

¹²³ Henriette, E., Feki, M. ve Boughzala, I. (2016) *Digital transformation challenges*, Mediterranean Conference on Information Systems, AIS Electronic Library. [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://core.ac.uk/download/pdf/301370048.pdf> (Erişim tarihi: 18.05.2023), s. 3.

¹²⁴ Donovan, S., Bradley, D. H. ve Shimabukuru, J. O. (2016) *What does the gig economy mean for workers?*. Washington, DC: Congressional Research Service, s. 1; Gacar, A. (2018a) *Paylaşım ekonomisi üzerine yapılan uluslararası yayınların bibliyometrik analizi*, İzmir International Congress on Economics and Administrative Sciences, Ankara: Detay Yayıncılık, s. 24; Hauben, H., Lenaerts, K. ve Waeyaert, W. (2020) *The platform economy and precarious work*, Publication for the Committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg, s. 13.

bölgedeki ya da belirli bir coğrafi konumdaki değil dünya genelinde ilgililere erişim mümkün olabilmektedir.¹²⁵

Doktrinde platform ekonomisinin bir “şemsiye terim” olduğu, isminden çok daha geniş bir ürün ve hizmet yelpazesini ifade ettiği kabul edilmektedir.¹²⁶

Doktrinde platform ekonomisi yerine, “paylaşım ekonomisi”¹²⁷, “işbirlikçi ekonomi”¹²⁸, “kalabalık çalışma”¹²⁹, “talebe bağlı ekonomi”¹³⁰, “gig ekonomisi”¹³¹ gibi birçok farklı kavramın kullanıldığı görülmektedir. Platform ekonomisi bahsi geçen terimlerden daha geniş bir kavram olduğundan bu terimler, platform ekonomisi kavramını tam olarak yansıtmamaktadır. Bu aşamada platform ekonomisi yerine kullanılan terimlere kısaca değinmekte fayda görülmektedir.

Paylaşım ekonomisi, kural olarak az kullanılan malların internet aracılığıyla üçüncü kişilere verilmesi veya üçüncü kişilerle paylaşılması amacıyla gerçekleşen ve eşitler arası olarak nitelendirilen eylemleri kapsamaktadır.¹³² Bu kavramın çıkış noktası kullanılmayan ya da az kullanılan varlıkların paylaşılması yoluyla gün geçtikçe artan tüketimin neden olduğu yıkımları ortadan kaldırmak gibi pozitif bir amaç ise de günümüzde paylaşım ekonomisinin gerçek paylaşım tanımına¹³³ uymadığı ve bahsedilen amaca hizmet edilemediği kabul edilmektedir.¹³⁴

Paylaşım ekonomisinden farklı olarak platform ekonomisinde az kullanılan ya da kullanılmayan malların paylaşımı değil, mal veya hizmetlerin ticari amaçlı

¹²⁵ Gacar, A. (2018b) *Paylaşım ekonomisi: A'dan Z'ye tüm boyutlarıyla*. Ankara: Akademisyen Kitapevi, s. 111.

¹²⁶ Roy, S. (2016) *The impacts of gender, personality and previous use on attitude towards the sharing economy and future use of the services*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. California State University, s. 3; Stringhi, E. (2022) *Addressing gendered affordances of the platform economy: The case of UpWork*, Internet Policy Review, Vol. 11(1), s. 2.

¹²⁷ İng. sharing economy.

¹²⁸ İng. collaborative economy.

¹²⁹ İng. Crowdwork.

¹³⁰ İng. on-demand economy.

¹³¹ İng. gig economy.

¹³² Hamari, J., Sjöklint, M. ve Ukkonen, A. (2016) *The sharing economy: Why people participate in collaborative consumption*, Journal of the Association for Information Science and Technology, Vol. 67(9), s. 2048.

¹³³ Belk, R. (2014) *Sharing versus pseudo-sharing in web 2.0*, Anthropologist, Vol. 18(1), s. 14.

¹³⁴ Belgin Boyacı, N. (2020) *Dijital Emek Platformları ve Sendikalar*. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 7.

koordinasyonu söz konusudur.¹³⁵ Platform ekonomisinde taraflar birbirlerinden mal veya hizmet almakta ve bunun karşılığında kural olarak belirli bir ödeme yapmaktadırlar. Örneğin, letgo'dan bir ürün satın alan veyahut Uber'den bir taksi çağıran bir kişi karşı tarafa belirli bir ücret ödemektedir. Platform ekonomisinde bir varlığın paylaşımından söz edilemediğinden paylaşım ekonomisi kavramı, platform ekonomisi kavramı yerine kullanılmamalıdır.

İşbirlikçi ekonomi, doktrinde mal veya hizmetlerin üçüncü kişilerle geçici olarak kullanımına olanak tanıyan kural olarak internetin kolaylaştırıcı görev üstlendiği iş modelleri olarak tanımlansa da¹³⁶; platform ekonomisinden farklı olarak işbirlikçi ekonomi internet aracılığı olmadan yapılan faaliyetleri de kapsamaktadır.¹³⁷

Kitle çalışması ya da crowdwork, esasında bir çalışma modelidir. Kitle çalışmasında bir iş birden fazla parçaya bölünmekte ve her bir parça kural olarak farklı kişilere dağıtılarak işin birden fazla kişi tarafından parça parça yapılması sağlanmaktadır. Bu çalışma modelinde parçalara bölünerek yapılan iş, kural olarak belirli bir ücret karşılığı yapılsa da bazen gönüllülük esasına dayalı olarak ücret alınmadan yapılabilir. Örneğin, Ekşisözlük ya da Wikipedia gibi platformlarda yapılan işlerin (yazı yazmak) karşılığında herhangi bir ücret ödenmemektedir.¹³⁸ Kitle çalışması bir çalışma modeli olduğundan bu kavram, platform ekonomisi kavramı yerine kullanılmamalıdır.

Kitle çalışması, platform çalışması sınıflandırılırken “3.3.1. Platform Çalışmasının Türleri” bölümünde incelenmiş olup detaylı bilgiye ilgili bölümden erişilebilmektedir.

Talebe bağlı ekonomi, temel olarak teknoloji şirketlerinin; tüketicilerin taleplerini doğrudan karşılamak amacıyla gerçekleştirdikleri ekonomik faaliyet olarak tanımlanabilir.¹³⁹ Talebe bağlı ekonomi, platform ekonomisinden farklı olarak her

¹³⁵ Schmidt, F. A. (2017) *Digital labour markets in the platform economy. Mapping the political challenges of crowd work and gig work*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Division for Economic and Social Policy, No.7, s. 3.

¹³⁶ Drahokoupil, J. ve Fabo, B. (2016) *The Platform Economy and The Disruption of The Employment Relationship*, European Trade Union Institute (ETUI) Policy Brief, s. 1.

¹³⁷ Garben, (2017), s. 10.

¹³⁸ Baycık, G. vd. (2021) *Platform çalışanlarını yasal güvenceye kavuşturmak: Sorunlar ve çözüm önerileri*, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.1, s. 721.

¹³⁹ Jaconi, M. (2014) *The 'on-demand economy' is revolutionizing consumer behavior- here's how*, Business Insider, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://www.dst.gov.za/images/2019/OnDemand_Economis.pdf (Erişim Tarihi:19.08.2023), s. 1.

türlü düzensiz çalışma ilişkisini kapsamına alabilecek olduğundan; talebe bağlı ekonomi kavramı platform ekonomisi kavramı yerine kullanılmamalıdır.¹⁴⁰

Gig ekonomisi, sürekliliği olmayan, tek seferlik işlerde çalışma olarak tanımlanan gig işlerini kapsamına almaktadır. Gig ekonomisi, gig işlerinin yani kısa vadeli ve tek görevli performansların¹⁴¹ bir araya gelerek oluşturduğu modeldir. Gig ekonomisi çalışanları, gelir elde edebilmek için kendi hesaplarına çalışmakta; garantili bir maaş yerine parça başı ücret almaktadırlar.¹⁴² Bir diğer ifadeyle, bir gig ekonomisi çalışanı bir şirketi temsil etse dahi bu şirkete bağlı değildir, bağımsız çalışandır.¹⁴³ Bu durumun sebep olduğu iş güvencesizliği, gelir düzensizliği, ayrımcılık gibi sorunlar göz ardı edilebilirse; gig ekonomisinin, çalışanına herhangi bir sermayeye ihtiyaç duymadan ve genellikle bir maliyete katlanmadan kendi işinin patronu olmasını sağlama¹⁴⁴ gibi olumlu bir tarafının da olduğu görülecektir.

Gig ekonomisi dahilindeki işler, internet aracılığıyla yapılan işler olabileceği gibi dijitalleşmenin herhangi bir etkisinin olmadığı diğer iş şekilleri de olabilmektedir.¹⁴⁵ Platform ekonomisi ile gig ekonomisinin arasındaki en büyük farklardan biri budur. Platform ekonomisinde ise arz ve talep internet aracılığıyla bir araya gelmektedir. Diğer bir büyük farkın ise, platform ekonomisinin yaklaşımının genel bir açığa sahip olması olduğu söylenebilir. Platform ekonomisi ve dolayısıyla sözü geçen platformlar yalnızca dijital emek platformlarından ibaret olmayıp¹⁴⁶ platformlar arasında iş gücünün sağlanmasına ilişkin olmayan platformlar da

¹⁴⁰ Belgin Boyacı, (2020), s. 8.

¹⁴¹ Çiğdem, S. (2019) *Endüstri 4.0 ve dijital emek platformlarının insana yakışır iş bağlamında değerlendirilmesi*, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 77, s. 181.

¹⁴² Sargeant, M. (2017) *The gig economy and the future of work*, Ejournal of International and Comparative Labour Studies, Vol. 6(2), s. 2.

¹⁴³ Gleim, M.R., Johnson C. M., ve Lason, S. J. (2019) *Sharers and sellers: A multi-group examination of gig economy workers' perception*, Journal of Business Research, S. 98, s. 142.

¹⁴⁴ Şen, G., Arslan, A. H. ve Bütün E. (2020) *Gig ekonomisinin havacılık sektöründeki geleceği*, Journal of Aviation Research, Vol. 2(1), s. 59.

¹⁴⁵ Garben, (2017), s. 12; De Stefano, V. (2016) *The rise of the "just-in time workforce": On demand work, crowdwork, and labor protection in the "gig economy"*, Conditions of Work and Employment Series No. 71, Geneva: ILO, ss. 2-3, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi:

https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/116B09_2_engl.pdf (Erişim Tarihi: 24.11.2022); Heeks, R. (2017a) *Digital Economy and Digital Labour Terminology: Making Sense of the "Gig Economy", "Online Labour", "Crowd Work", "Microwork", "Platform Labour", Etc*, Centre for Development Informatics Working Paper No. 70, University of Manchester, UK, s. 4; Heeks, R. (2017b) *Decent Work and the Digital Gig Economy: A Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing, Crowdwork, etc*, Development Informatics Working Paper No. 71, University of Manchester, UK, s. 3.

¹⁴⁶ 3.2.1. Dijital Platformların Türleri bölümünde, platformlar Varlık Paylaşımı Platformları ve Dijital Emek Platformları olmak üzere iki ana başlık altında sınıflandırılmıştır.

mevcuttur. Bir başka ifadeyle gig ekonomisi, platformların sınıflandırılması sonucu ortaya çıkan, iş platformları olarak da nitelendirilebilen, dijital emek platformları kavramına kapsam olarak daha yakındır. Bir diğer ve kanımızca en önemli fark ise, platform çalışanlarının hukuki statüsüne ilişkin genel ve her platform çalışanına uygulanabilecek bir sınıflandırma doktrinde mevcut değilken; gig ekonomisi çalışanlarının bir diğer deyişle gig işleri yapan çalışanların bağımsız birer yüklenici oldukları¹⁴⁷ ve kendi hesaplarına çalıştıkları kabul edilmektedir.

3.2. Dijital Platformlar

Dijital platformların doktrin tarafından kabul gören tek bir tanımı olmamakla birlikte¹⁴⁸, arz ve talebi bir araya getiren dijital pazar yerleri oldukları söylenebilir. Mal ve hizmetin ticaretinde alıcı-satıcı, üretici-tüketici ve bunların aracı veya tedarikçiyle ilişkilerinin kurulmasını kolaylaştıran ağlar, dijital platformlardır.¹⁴⁹

Teknoloji alanında yaşanan gelişmeler, birçok sektör ve çalışma alanında birtakım değişikliklere neden olmakta; bilgi ve iletişim teknolojilerinin etkisinin artmasıyla iş, işi yapanlar ve işin yapılış şekli sürekli değişmekte ve gelişmektedir. Dijital platformlar ise bu değişim sürecinde ortaya çıkmış, çalışma faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde etkisi giderek artan aktörler ve çok büyük kolaylaştırıcılar hâline gelmişlerdir.

Dijital platformlar, birçok hizmete yönelik arz ve talebi bir araya getiren köprü görevi görmektedirler.¹⁵⁰ Bu platformlar bilgi ve iletişim teknolojisi temeli üzerine kurularak arz ve talebi internet aracılığıyla birbirleriyle buluşturdıklarından, bir diğer deyişle işlem maliyetlerini azaltan ve süreci kolaylaştıran teknolojileri kullandıklarından birçok sektör ve iş alanında ilgi görmüş, kullanımları büyük bir hızla artmış, taraflar arasında bağlantı kurarak pazarlar oluşturmuş ve değer yaratmışlardır.

¹⁴⁷ Duggan, J. vd. (2020) *Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM*, Human Resource Management Journal, Vol. 30(1), s. 3.

¹⁴⁸ Demary, V. ve Rusche, C. (2018) *The economics of platforms*, IW-Analysen, No. 123, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln, s. 8.

¹⁴⁹ Koh, T. K. ve Fichman, M. (2014) Multi-homing users' preferences for two-sided exchange networks, *Mis Quarterly*, Vol. 38(4), s. 977; Tan, B. vd. (2015) *The role of IS capabilities in the development of multi-sided platforms: the digital ecosystem strategy of Alibaba.com*, *Journal of the Association for Information Systems*, Vol.16(4), s. 249.

¹⁵⁰ Schmidt, (2017), ss. 15-16; De Stefano, (2016), s. 6.

Bu bağlamda iş gücü ihtiyacı olan müşteriler ve işletmeler de platformların bu özelliğini kullanarak büyük ve esnek iş gücüne ulaşma imkânına sahip olmuşlardır.

3.2.1. Dijital Platformların Türleri

Çok sayıda platformun yer aldığı platform ekonomisi içinde sınıflandırma çok çeşitli şekillerde yapılabilirse de biz iş hukukunun uygulama alanına giren ve iş hukukunun uygulama alanına girmeyen platformlar olarak iki ana başlıkta sınıflandırma yapmayı tercih ettik.

Bu çalışma, platform aracılığıyla sunduğu hizmet karşılığında belirli bir ücret kazanan platform çalışanlarını ve bahsi geçen platformları konu almaktadır.

3.2.1.1. Varlık Paylaşımı Platformları

Varlık paylaşımı platformları, platform kullanıcılarının ev, araba, eşya gibi varlıklarını internet vasıtasıyla üçüncü kişilerle; bir bedel karşılığında veya bedelsiz olarak paylaşmalarına olanak sağlayan platformlardır. Bu platformlara evlerin paylaşılmasına imkân sağlayan Airbnb, Couchsurfing; araçların paylaşılmasına imkân sağlayan BlaBlaCar, eşyaların satılmasına imkân sağlayan Dolap, ModaCruz, Letgo örnek olarak gösterilebilir.

Kullanıcıların sahip oldukları varlıkları sözü geçen platformlar üzerinden paylaşmayı tercih etmelerinin sebepleri arasında, platformların paylaşımı kolaylaştırması, belirli bir seviyedeki kaliteyi garanti etmesi ve kullanıcılar arasında güveni sağlaması¹⁵¹, kullandıkları yazılımlar ile kullanıcıları puanlamaya ve paylaşım öncesi bu puanları görüntülemeye olanak tanınması sayılabilir.

Varlık paylaşımı yapılan platformlar, kişilerin sahip oldukları ev, araba, eşya gibi varlıkların üçüncü kişilerle paylaşımına olanak sağlamakta olup burada varlıklarını paylaşan taraf ile varlıkların paylaşıldığı üçüncü kişi arasında herhangi bir iş ya da çalışma ilişkisi kurulmamaktadır. Dolayısıyla bahsi geçen platformlar iş hukukunun uygulama alanı içinde yer almıyor olduğundan bu hususta kısıtlı bilgi vermekle yetinilecektir.

¹⁵¹ Choudary, S. P. (2018) *The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being*, ILO Future of Work Research Paper, No. 3, Geneva: ILO, s. 5

3.2.1.2. Dijital Emek Platformları

İşgücü konusunda arzı ve talebi eş zamanlı olarak bir araya getiren platformlardır. Kişilerin ve işletmelerin, işçilere ve sundukları hizmetlere; tam olarak ihtiyaç duydukları anda, kolaylıkla ve düşük maliyetle erişebilmelerini sağlamak dijital emek platformlarının temel işleyiş prensibini açıklamaktadır.¹⁵²

Dijital emek platformları, işlerin uzaktan yapılabilmesine olanak tanıdığı gibi parçalara bölünerek bir veya birden fazla kişi tarafından yapılabilmesini de mümkün kılmaktadır. Bu bağlamda, dijital emek platformları iş gücü piyasalarının küreselleşmesi noktasında köklü bir değişikliğe sebep olmuştur.¹⁵³

Dijital emek platformlarının işleyişi üçlü bir yapılanma üzerine kuruludur. Bir hizmet talep eden alıcı/müşteri, talep edilen hizmeti sunan çalışan ve tarafları bir araya getiren köprü görevi gören platform bu üçlü yapının yapı taşlarıdır.¹⁵⁴

Dijital emek platformları, diğer platformlarla birçok ortak özellik göstermekteyse de bu platform türünün en önemli özelliği müşterinin kişisel özellik gösteren talebini istediği zaman yöneltebileceği, kural olarak her zaman ulaşılabilir, geniş bir iş gücünün varlığına duyulan güvendir.¹⁵⁵

Çalışmamızın devamında dijital emek platformları yerine kısaca “platformlar” ve/veya “dijital platformlar” kavramları kullanılacaktır. Dijital emek platformlarının yapısı ve işleyişi hakkında detaylı bilgi, Platform Çalışması başlığı altında yer almaktadır.

3.3. Platform Çalışması

Platform çalışması, çalışanların bir işverene bağlı olarak çalışmak; bir diğer deyişle işverenle iş ilişkisi içinde bulunmak yerine internet aracılığıyla geçici, esnek ve kısa dönemli işlere sahip olması veya parça başı işler yapması esasına dayanan

¹⁵² Degryse, C. (2017) *Shaping the world of work in the digital economy*, Foresight Brief, Brussels: European Trade Union Institute (ETUI), s. 2.

¹⁵³ Visser, J. (2019) *Can Unions Revitalize themselves?*, International Journal of Labour Research, Vol. 9(1-2), s. 28 vd.

¹⁵⁴ Felstiner, A. (2011) *Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry*, Berkeley Journal of Employment and Labor Law, Vol. 32(1), s. 148.

¹⁵⁵ Freedland, M. R., ve Adams-Prassl, J. (2017) *Employees, workers, and the ‘sharing economy’: Changing practices and changing concepts in the United Kingdom*. Oxford: University of Oxford, s. 4.

çalışma ilişkileridir.¹⁵⁶ Bir diğer ifadeyle platform çalışması, kuruluşların veya bireylerin talep ettikleri hizmete erişmek veya talep edilen hizmeti sunmak için dijital bir platform kullandıkları çalışma biçimidir.¹⁵⁷

Teknoloji alanında yaşanan gelişmeler, iş ilişkisi kurulurken ve çalışma faaliyeti gerçekleşirken internetin ve platformların sıklıkla tercih edilir hâle gelmesinde etkin rol oynamıştır. İş ilişkilerinin küreselleşmesi ve dış kaynak kullanımının ülkelerin sınırlarını aşması yeni olmamakla beraber, internet kullanımının yaygınlaşmasıyla dijital platformların önemi ve platform çalışanlarının sayısı ciddi oranda artmıştır. Platformların müşteri için hizmet sağlayabilecek geniş bir çalışan havuzu olduğunu belirtmek gerekir.¹⁵⁸

Platform çalışması aracılığıyla sunulabilecek hizmetler çok çeşitlidir. Örneğin, temizlik ve ev işleri, çocuk ve evcil hayvan bakımı, elektrik ve su tesisatçılığı, boya badana yapılması, özel ders verme, tur rehberliği, tercümanlık, kuryelik, beslenme uzmanlığı, psikolojik danışmanlık, fotoğrafçılık, yazılım işleri, grafik tasarımı gibi. Görüldüğü üzere platform çalışması aracılığıyla fiziksel ya da dijital işler yapılabilmektedir. Fiziksel işler, nakliye, kurye, temizlik, yiyecek teslimi gibi görevler iken; dijital işler veri girişi, grafik tasarımı, büro işleri gibi görevleri içerebilir.¹⁵⁹ Platformlar aracılığıyla sunulan tüm bu hizmet çeşitlerinin ortak özelliği, mevzuatın ve iş sözleşmelerinin sınırlarını belirlediği geleneksel iş ilişkilerinin dışına çıkarak çalışanlara görece serbestlik sağlıyor olmasıdır.

Platform çalışanlarının çalışma ilişkilerinin geleneksel istihdam ilişkisinden büyük oranda farklı olduğu görülmektedir. Örneğin, kural olarak platform çalışanı çalışma saatlerini kendisi belirler, iş ilişkisi kısa sürelidir; ilişki geleneksel iş ilişkisindeki gibi işçi ve işveren arasında yani iki taraflı değil müşteri, çalışan ve platform arasında üç taraflıdır¹⁶⁰. Bu bağlamda, platform çalışması çalışanlarına esnek

¹⁵⁶ Aykaç, (2020), s. 70.

¹⁵⁷ Eurofound (2018) *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, s. 9.

¹⁵⁸ Felstiner, (2011), s. 145.

¹⁵⁹ Wood, A. J. vd. (2019) *Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy*, Work, Employment and Society, Vol. 33(1), s. 57; Churchill, B. ve Craig, L. (2019) *Gender in the gig economy: Men and women using digital platforms to secure work in Australia*, Journal of Sociology, Vol. 55(4), s. 743.

¹⁶⁰ Platform çalışma kavramı, platform çalışanı, platform müşterisi ve platform sağlayıcısı arasında üç taraflı çevrimiçi piyasalardan oluşmaktadır. Doktrinde bu iş ilişkisinin iki taraflı olarak nitelendirilmesini uygun gören yazarlar olduğu gibi çok taraflı olduğunu kabul eden yazarlar da vardır. Ancak genel kanı

çalışma ve ek gelir elde etme gibi fırsatlar tanımaktaysa da aynı zamanda bahsi geçen çalışma ilişkisini güvencesiz ve süresiz bir hâle getirmektedir.¹⁶¹

Platform çalışması süreci, yedi adımdan oluşan bir işleyişe sahiptir. Bunlar sırasıyla:¹⁶² İhtiyaçların tanımlanması, sürecin başlatılması, yanıt, teklifi değerlendirme, seçim, teslimat, sonuçlandırma şeklindedir. İhtiyaçların tanımlanması, müşterinin ihtiyaç duyduğu görevi belirlemesi ile çalışanların üstlenecekleri görev için gerekli olacak hususları belirlemeleridir. Sürecin başlatılması, müşterilerin veya çalışanların platform aracılığıyla çeşitli yöntemlerle ilan edilmesi iken yanıt, bahsi geçen ilanlara teklif veya müzakere başlatmak yoluyla yanıt verilmesidir. Müşteri, çalışan veya platform ilgili teklifi değerlendirdikten sonra seçim yapılır. Teslimat ise, üzerinde anlaşmaya varılan hizmetin çalışan tarafından görülmesidir. Son aşama olarak sonuçlandırma, görülen hizmete ilişkin ödemenin yapılması, tarafların puanlama yapması ve dolaylı olarak çevrimiçi bir referans sisteminin oluşturulmasıdır.

3.3.1. Platform Çalışmasının Türleri

Platform çalışması sınıflandırılırken bazı kriterler göz önüne alınmıştır. Bu kriterler coğrafi konum, yetenek seviyesi, görevlerin ölçekleri ve eşleşme biçimi olarak dört temel şekilde sınıflandırılabilir. Doktrinde farklı yazarlarca farklı sınıflandırmaların kabul edildiği görülmektedir. Konuma göre sınıflandırmada platform çalışması, sanal çalışma ve mekâna dayalı dijital çalışma olarak somutlaşmaktadır.¹⁶³ Yetenek seviyesine göre sınıflandırmada, platform çalışmasında yerine getirilen hizmetlerin düşük, orta veya yüksek seviyede yetenek gerektiren işler olarak üçlü bir ayrıma tabi tutulduğu belirtilmektedir. Bir platform çalışmasının hukuki statüsünün belirlenmesinde bir başka deyişle işçi mi yoksa bağımsız çalışan mı olduğunun tespitinde yetenek seviyesinin dikkate alındığı bazı yazarlarca¹⁶⁴ kabul edilmektedir. Görevlerin ölçeklerine göre sınıflandırmada, platform çalışanlarının

bu iş ilişkisinin üç taraflı özellik gösterdiği yönündedir. Hagiu, A. ve Wright, J. (2015) *Multi-sided platforms*. Harvard Business School Working Paper 15-037, s. 4.

¹⁶¹ Garben, S. (2019) *The regulatory challenge of occupational safety and health in the online platform economy*, International Social Security Review, Vol. 72(3), s. 98.

¹⁶² Florisson, R. ve Mandl, I. (2018) *Platform work: Types and implications for work and employment*. Literature review, Dublin: Eurofound, ss. 3-4.

¹⁶³ Tippett, E. (2017) *Employee Classification in the Sharing Economy*, Cambridge Handbook of the Law of and Regulation of the Sharing Economy, Cambridge: Cambridge University Press, s. 294.

¹⁶⁴ Kilhoffer vd., (2020), s. 20.

yerine getirdikleri hizmetler; mikro görevlerden makro görevlere kadar farklılık gösteren ölçeklerde görevler içermektedir.¹⁶⁵ Eşleşme biçimine göre sınıflandırmada, müşteri ile çalışanın birbirini bulma ve karar alma yöntemleri esas alınır.

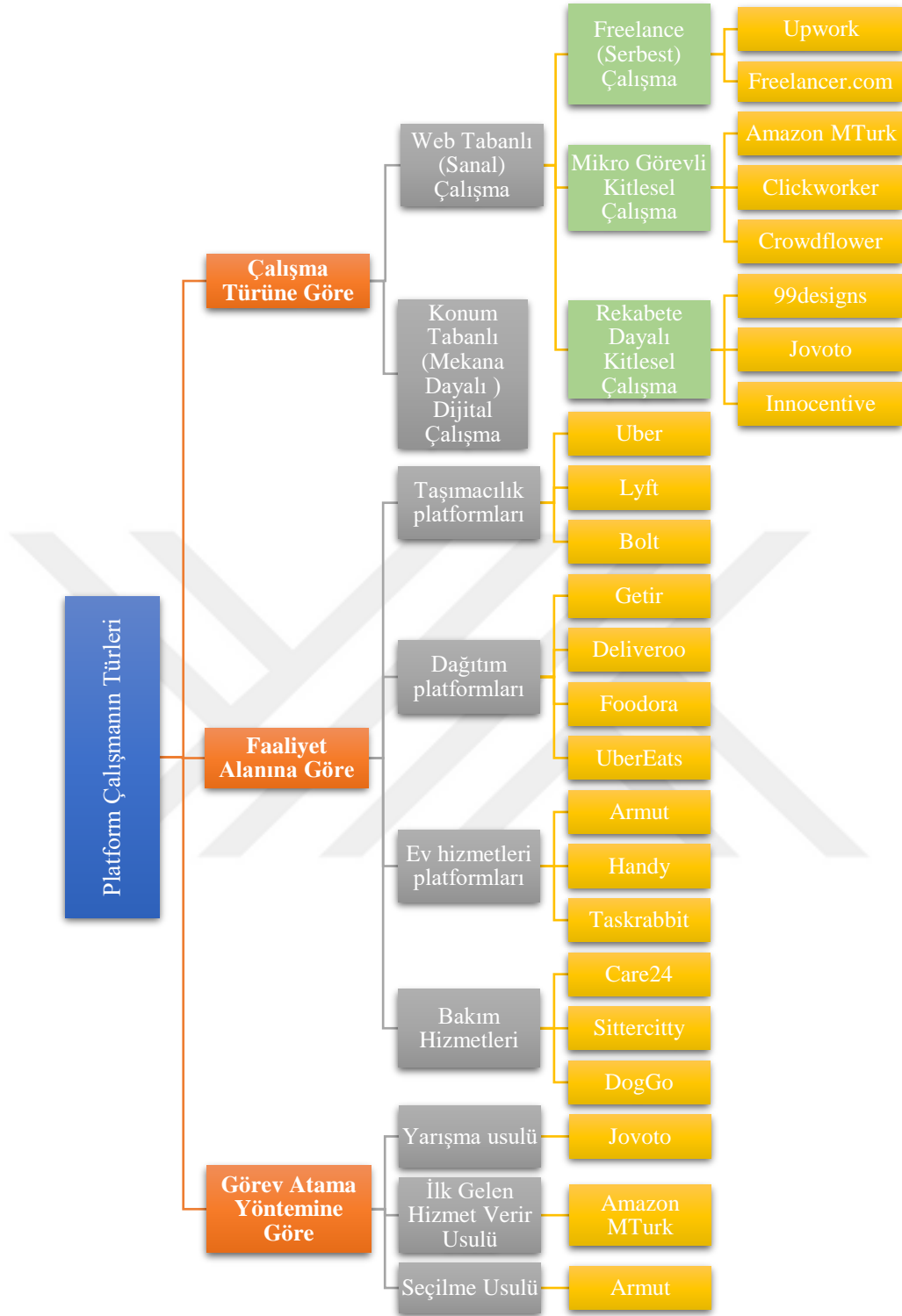
Görüldüğü üzere bu konuda doktrinde birbirinden farklı sınıflandırmalar yapılmaktadır. Bu durumun esas sebebi platform çalışmasının sahip olduğu heterojen yapıdır. Doktrindeki birçok sınıflandırmayla benzer şekilde¹⁶⁶, ILO da bu sınıflandırmayı hizmetin ifa yeri üzerinden belirlemiştir. ILO'nun 2021 yılında hazırladığı rapora göre platform çalışması, çalışma türüne göre web tabanlı çalışma ve konum tabanlı dijital çalışma olmak üzere iki ana başlıkta incelenmelidir.¹⁶⁷



¹⁶⁵ Eurofound, (2018), s. 4.

¹⁶⁶ Aloisi, A. (2016) *Commoditized workers: Case study research on labor law issues arising from a set of "on demand /gig economy" platforms*, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 37(3), s. 660; Tippett, (2017), s. 294; De Stefano, (2016), ss. 2-3; Eurofound, (2018), s. 20; Schmidt, (2017), s. 5.

¹⁶⁷ ILO. (2021) *World employment and social outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, ILO Flagship Report, Geneva: ILO, ss. 74-77.



Şekil 1. Platform Çalışmasının Türleri¹⁶⁸

¹⁶⁸ Schmidt, (2017), s. 7; ILO. (2019a) *Social dialogue and the governance of the digital platform economy: understanding challenges, shaping opportunities*, Background paper for discussion at the ILO-AICESIS-CES Romania, International Conference (Bucharest, 10–11 October 2019), s. 5; ILO, (2021), ss. 74-77, Küçük, (2023), ss. 73-77.

3.3.1.1. Web Tabanlı (Sanal) Çalışma

İnternet üzerinden yapılması mümkün olan bir işin platform çalışanları tarafından yerine getirilmesi bu çalışma türünün konusunu oluşturur.¹⁶⁹ Sanal çalışma bir diğer ismiyle web tabanlı çalışma, mekân kısıtlamasına tabi olmadan internet üzerinden gerçekleştirilen iş modelini ifade etmektedir.¹⁷⁰

Web tabanlı çalışma modelinde, iş internet ortamında yerine getirildiğinden; müşteri, çalışan ya da platform sağlayıcısı dünyanın herhangi bir yerinde, birbirlerinden binlerce kilometre uzaklıkta olabilirler. Böylelikle çalışan, yaşadığı şehir veya ülkede sahip olamadığı iş olanaklarına erişebilmekte; müşteri ise çok çeşitli yeteneklerin yer aldığı çalışan havuzundan faydalanabilmektedir. Ancak bu durumun sağladığı avantajların yanı sıra bazı dezavantajları da olabilmektedir. Örneğin, platform sağlayıcısı veya platform üzerinden hizmet alan kişi olan müşteri almak istediği hizmeti; iş gücünün daha ucuz olduğu, iş hukuku mevzuatının daha az korumacı olduğu ülkelerdeki çalışanlara gördürebilir. Bu durum platformun ve müşterinin avantajlı bir konumda yer almasını sağlamaktaysa da çalışan perspektifinden bakıldığında durumun çok ciddi sorunlara yol açabileceği görülür. Yaşanabilecek herhangi bir uyuşmazlıkta çalışanın karşı karşıya kalabileceği kişisel bir mağduriyetin yanı sıra, bu durum sosyal dumping¹⁷¹ ve çalışan haklarının küresel bağlamda zayıflatılmasına neden olabilecektir.

Web tabanlı çalışma türünde ücret hususu geleneksel iş ilişkilerinden farklılaşmış ve hatta kendi içinde çeşitlenmiş durumdadır. Örneğin, zor bir işin yaptırılması¹⁷² için yalnızca bu işi yapan ilk kişiye ücret ödeneceği belirlenebilir ya da bir tasarım işi için ilan verilip yalnızca en beğenilen tasarıma ücret ödenebilir. Ayrıca yerine getirilmesi istenen hizmetin herhangi bir ücret karşılığı değil gönüllülük esasıyla¹⁷³ yapılacak olması da mümkün olabilir. İşin bir ücret karşılığı yapılmakta

¹⁶⁹ Dau-Schmidt, K. G. (2017) *The Impact of Emerging Information Technologies on the Employment Relationship: New Gigs for Labor and Employment Law*, The University of Chicago Legal Forum, s. 76; Felstiner, (2011), s. 145.

¹⁷⁰ Woodcock ve Graham, (2020), ss. 84-87; ILO, (2021), s. 74.

¹⁷¹ İng. social dumping

¹⁷² Örneğin: zor bir matematik sorusunun çözümü.

¹⁷³ Örneğin: gönüllülerden oluşan elektronik bir sözlük olan Ekşisözlük, Wikipedia.

olduğu durumlarda, bahsi geçen ücret müşteri tarafından ödenebileceği gibi platform tarafından da ödenebilir.¹⁷⁴

Ücret genellikle parça başı belirlenir ve dolayısıyla işin yerine getirilmesinin ne kadar sürdüğü önem taşımaz. Yani işin nasıl ve ne kadar sürede yapıldığından ziyade işin sonucu dikkate alınmaktadır.¹⁷⁵ Ayrıca bu çalışma modelinde çalışan işi kim için, hangi amaçla yerine getirdiğini çoğu zaman bilmez veya müşterinin ya da platformun bilmesini istediği kadarını bilir. Bu durum doktrinde bazı açılardan eleştirilmektedir. Müşterinin çalışanın kim olduğunu bilmemesi, onun becerilerini veya etik değerlerini sorgulamasını engelleyecek olup çalışanın müşterinin kim olduğunu veya işin yapılma amacını bilmemesi işin ahlaki boyutunu sorgulama imkânını elinden alacaktır. Örneğin, bir sosyal medya platformu üzerinden bir konuyla ilgili yapılan yorumların gruplandırılması işini yerine getiren çalışan hükümet aleyhine yapılan yorumların tespiti için çalışıyor veya vatandaşların fişlenmesine yardım ediyor olabilir.¹⁷⁶

Platform çalışması türlerinin pek çoğunda olduğu gibi bu çalışma türünde de müşteriler ya da platform sağlayıcıları; kural olarak¹⁷⁷ çalışanlar üzerinde geleneksel çalışma ilişkilerinde olduğu gibi bir kontrole ya da söz hakkına sahip değillerdir.¹⁷⁸ Genellikle iş çalışan tarafından tamamlanıp karşı tarafa iletildikten sonra işi inceleme imkânı bulabilirler. Birçok platformda müşterinin yapılan işi beğenmeme veya yetersiz bulma gibi bilimum gerekçe ile reddetme hakkı bulunmaktadır. Doktrinde bu hakkın verilme sebebinin, hizmet alan kişi olan müşterinin işin yapılış süreci üzerindeki kontrolü kaybetmesinden doğabilecek dezavantajın dengelenmesi ve platformların müşterinin güvenini kazanma arzusu olduğu kabul edilmektedir.¹⁷⁹

Platformların güvenilir bir aracı niteliğini haiz olduklarını gösterebilme isteklerinin bir diğer sonucu da müşterilerin hizmeti yerine getiren çalışanı ve yaptığı

¹⁷⁴ Corujo, B. S. (2017) *The sharing economy: The emerging debate in Spain*, Spanish Labour Law and Employment Relations Journal, Vol. 6(1-2), s. 31.

¹⁷⁵ Doğan Yenisey, K. (2018) *Endüstri 4.0 Üretimin Değişen Yapısı ve İş Hukuku*, Toprak İşveren Dergisi, S. 120, s. 14.

¹⁷⁶ Felstiner, (2011), s. 157.

¹⁷⁷ Bazı çalışma modellerinde platformun çalışan üzerinde kontrolü söz konusu olmaktadır. Bkz: 3.3.1.1.1. Freelance (Serbest) Çalışma, Paragraf 4.

¹⁷⁸ Genel kanı bu olmakla beraber platform çalışmada kullanılan algoritmaların ve derecelendirme ve itibar sisteminin geleneksel çalışma ilişkilerine kıyasla daha etkili bir kontrol mekanizması yarattığı da düşünülmektedir.

¹⁷⁹ Felstiner, (2011), s. 153.

iş platform üzerinden puanlayıp değerlendirebilme imkânına sahip olmalarıdır. Böylelikle diğer müşteriler çalışanların puan ve değerlendirmelerini görerek karar verebilecek, çalışanlara verilen puanlar da çalışanların yeni iş alıp alamayacağını belirleyecektir.¹⁸⁰

Literatürde web tabanlı çalışma çeşitli isimlerle alt gruplara ayrılarak incelemeye tabi tutulmuşsa da biz bu çalışmada; freelance (serbest) çalışma, mikro görevli kitlesel çalışma ve rekabete dayalı kitlesel çalışma olmak üzere üç başlık altında sınıflandırmayı tercih ettik. Web tabanlı çalışmanın doktrinde, bizim sınıflandırmamız haricinde, görevleri yerine getiren çalışanların becerileri üzerinden¹⁸¹ sınıflandırıldığı da görülmektedir.¹⁸²

3.3.1.1.1. Freelance (Serbest Çalışma) ¹⁸³

Bir işin görülmesi yüksek beceri gerektiriyor ve çalışan ile müşteri arasında doğrudan ilişki kuruluyorsa burada freelance bir diğer adıyla serbest çalışmanın varlığından söz edilir.¹⁸⁴

Bu çalışma türünü diğer web tabanlı çalışma türlerinden ayıran en önemli özellik, müşteri tarafından talep edilen işin kural olarak yalnızca bir kişi tarafından yapılmasıdır. Ayrıca müşteri burada çalışanı becerilerine göre seçmekte ve müşteri ile çalışan arasında ödeme veya diğer detaylar için müzakere süreci gelişebilmektedir. Dolayısıyla bu çalışma modelinde, taraflar arasında ilişkinin kurulmasında çalışanın kim olduğu ve kişisel becerileri önem arz etmektedir. Freelance çalışma bu yönüyle de diğer web tabanlı çalışma türlerinden ayrılmaktadır. Diğer web tabanlı çalışma türlerine kıyasla, bu çalışma türünde talep edilen işler daha karmaşık, uzmanlık gerektirir ve teknik işlerdir.¹⁸⁵ Dolayısıyla daha yüksek ücretlendirilebilmektedirler.

¹⁸⁰ Garden, C. ve Leong, N. (2018) *The Platform Identity Crisis: Responsibility, Discrimination, and a Functionalist Approach to Intermediaries*, Cambridge Handbook of the Law of and Regulation of the Sharing Economy, s. 451.

¹⁸¹ Buna göre çalışanlar, yüksek beceri gerektiren, orta beceri gerektiren ve düşük beceri gerektiren görevler yerine getirmektedir

¹⁸² OECD, (2016), s. 18; Huws, U., Spencer N. H. ve Joyce, S. (2016) *Crowdwork in Europe preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands*, Hertfordshire: Foundation for European Progressive Studies. s. 3.

¹⁸³ ILO, (2021), s. 76.

¹⁸⁴ Schmidt, (2017), s. 7; ILO, (2019a), s. 4.

¹⁸⁵ Schmidt, (2017), s. 14.

Freelance çalışma türünde diğer web tabanlı çalışma türlerine de benzer şekilde, çalışma ilişkisine dahil olan tarafların sisteme dahil olabilmesi için herhangi bir mekân kısıtlaması bulunmadığından¹⁸⁶; çalışanlar diğer çalışanlarla küresel düzeyde rekabet etmek zorundadırlar. Bu husus, ücretlerin olması gerekenden çok aşağılara inmesi, dibe doğru bir rekabetin yaşanması¹⁸⁷ tehlikesini yaratmaktadır. Bu çalışma modelinde uzmanlık gerektiren görevlerin yüksek beceri gerektiren işleri yapma kapasitesini haiz kişilerce yerine getirilmesi söz konusu olmasına rağmen bu tehlikenin varlığı; ne kadar nitelikli olursa olsun alanında uzman kişilerin bile çok düşük ücretlerle iş üstlenmek zorunda kalması sonucunu doğurabilmektedir.

Bu çalışma modelinde söz konusu olabilecek bir diğer tehlike ise, çalışanların sürekli gözetime maruz kalmaları sonucu yaşayabilecekleri birtakım sorunlardır. Freelance çalışmaya olanak sağlayan platformlarda çalışanların üzerindeki gözetim seviyesinin yüksek olabileceği bilinmektedir. Bazı platformlar müşterilerin çalışanları sürekli gözetim altında tutabileceği yazılımlar dahi kullanmakta, bu yazılımlar aracılığıyla çalışanın mouse tıklamalarının sayısını takip edebilmekte, rastgele vakitlerde çalıştığı ekranın görüntüsünü alarak müşterinin görmesini sağlayabilmektedir.¹⁸⁸ Bu hususları üyelik sözleşmesi imzalamak suretiyle kabul eden çalışanın kendi çalışma verileri üzerinde kontrolünün bulunması dahi engellenebilmektedir. Bu platform çalışanlarının istedikleri işi kabul etme istemedikleri işi reddetme gibi birtakım özgürlüklerinin yanında, bu tarz aşırı kontrol mekanizmalarına maruz kaldıkları da bilinmektedir.

3.3.1.1.2. Mikro Görevli Kitlesele Çalışma

Bir işin görülmesi yüksek seviyede nitelik gerektirmiyor, iş parça parça yapılabilmesi için küçük görevlere bölünüyor ve parça işleri yerine getiren her bir çalışana ayrı ayrı ödeme yapılıyorsa burada mikro görevli kitlesele çalışmanın varlığı söz konusudur.¹⁸⁹

¹⁸⁶ Baycık vd., (2021), s. 721.

¹⁸⁷ Belgin Boyacı, (2020), s. 28.

¹⁸⁸ Değirmenci, A. (2020) *Dijital Platformlarda Katılımcı Emeğinin Otonomisi ve Sanatsal Meta Zinciri: Shutterstock Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 44.

¹⁸⁹ ILO, (2021), s. 75; Belgin Boyacı, (2020), s. 29.

İşler genellikle vasıfsız, birbirinin yerini alabilen¹⁹⁰ ve kimliği belirsiz çalışan havuzundaki çalışanlar tarafından yerine getirilmektedir. Bu çalışma modelinde işler küçük parçalara ayrılarak çok sayıda çalışana gördürülür.¹⁹¹ Bu küçük parçalara ayrılan işler genellikle görev olarak ifade edilir.¹⁹² Bu görevler çok sayıda, küçük ve birbirini takip eden basit görevlerden oluşmaktadır. Bu görevlere ürün açıklamalarının yazımı, kısa videoların yazıya geçirilmesi, yapay zekanın sınıflandırmasına olanak sağlamak için anahtar kelimeler eklemek,¹⁹³ içerik analizi, anket yaptırma, online müşteri asistanlığı vb. örnek verilebilir.

Bu çalışma modelinde, işin kim tarafından yerine getirildiği işin niteliği gereği önem arz etmediğinden çalışanların kimliği çoğu zaman gizli kalır; iş anonim olarak yerine getirilir. Bu özellik, müşterilerin işin tamamını verdikleri çalışana sürekli olarak gözetim altında tuttukları freelance çalışma platformları ile bu platformlar arasındaki en belirgin farktır. Mikro görevli kitlesel çalışmada, yerine getirilmesi istenen işler ve karşılığında yapılan ödemeler tarafların kişisel olarak takibini yapamayacakları kadar küçüktür. Hizmeti yerine getiren kişilerin kimlikleri önemsiz olduğundan bu platform çalışanları “kitle” olarak anılmaktadır.

Bu platformlarda yapılan küçük işlerin kontrolü ve kabulü genellikle bir yazılım ile sağlanmaktadır. Örneğin sistem aynı görevi yerine getiren çalışanların sonuçlarını kıyaslamakta, daha doğru olsa dahi diğerlerinden farklı olan iş sonucunu reddetmekte ve ilgili çalışana ödeme yapılmasının önüne geçmektedir. Bir çalışanın reddedilen görev sayısı belirli bir seviyeyi geçerse sistem o çalışana yeni görevler atamayacak olduğundan¹⁹⁴ reddedilmesi gereken işin tespitinin doğru yapılmaması büyük sorun teşkil etmektedir. Bu platformların en büyük problemlerinden biri, çalışanların işlerinin reddedilmesi durumunda ulaşabilecekleri bir şikâyet kanalının olmamasıdır.

¹⁹⁰ Belgin Boyacı, (2020), s. 29.

¹⁹¹ Dau-Schmidt, (2017), s. 76.

¹⁹² Heckelmann, M. (2022) *Crowdworking - Eine arbeitsrechtliche Bestandsaufnahme*, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, S. 2, s. 73.

¹⁹³ ILO, (2021), s. 75.

¹⁹⁴ Schmidt, (2017), s. 16.

3.3.1.1.3. Rekabete Dayalı Kitlesele Çalışma

Yaratıcılık gerektiren bir işin, küçük görevlere bölünmeden bir bütün olarak bir kalabalık tarafından yerine getirilmesi ancak tek bir sonucun kullanılması ve ödemenin yalnızca sonucu kullanılan çalışana yapılması rekabete dayalı kitlesele çalışmadır.

Rekabete dayalı kitlesele çalışmada müşteriler, birçok çalışan tarafından kendileri için özel olarak oluşturulan sonuçlar içinden en iyisini seçer ve ödeme yalnızca o çalışana yapılır. Bir diğere ifadeyle, yarışmaya katılan çalışanlar öncelikle görevlerini yerine getirip müşteriye teslim etmekte, müşteriler ise tamamlanmış görevler arasından seçim yapmaktadır. Bu çalışma türüne en iyi örnek, logo tasarımı işidir.

Bu platformda yapılan gereksiz iş miktarı yüksektir, çünkü seçilmeyen iş müşterinin talebine özel olarak hazırlandığından büyük olasılıkla başka bir yerde kullanılamayacak ve işe yaramaz hâle gelecektir. Bu bağlamda, çalışanların yaratıcılıklarını geliştirebilmek ve deneyim kazanabilmek adına düşük ücrete ve gelir güvencesizliğine katlandıkları; bu uğurda belki de seçilmeyecek çok sayıda görev yerine getirdikleri görülmektedir.

Bu çalışma modelinde işi yerine getiren kişinin kimliği ve becerileri önem arz ettiğinden, çalışanın alanındaki uzmanlığının ve yeteneğinin yanı sıra iletişim becerilerinin iyi olması da o çalışanın tercih edilebilirliğini artıracaktır.

3.3.1.2. Konum Tabanlı (Mekâna Dayalı) Dijital Çalışma

Bir hizmetin görülmesine ilişkin arz ile talebin coğrafi olarak birbirine yakın olduğu ve bir platform aracılığıyla birbiriyle buluştuğu çalışma ilişkileridir.¹⁹⁵ Bir diğere deyişle, konum tabanlı çalışma, geleneksel işlerin internet aracılığıyla talep edilmesi ve belirli bir konumda ifa edilmesidir.¹⁹⁶

Bu platformlarda hizmetin yerine getirilmesi yerel ve fiziksel bir performansın varlığını gerektirir.¹⁹⁷ Yani, yerine getirilen görevlerin herhangi bir konumda bulunan

¹⁹⁵ Stewart, A. ve Stanford, J. (2017) *Regulating work in the gig economy: What are the options?*, The Economic and Labour Relations Review, Vol. 28(3), s. 424.

¹⁹⁶ De Stefano, (2016), s. 3.

¹⁹⁷ Dau-Schmidt, (2017), s. 74.

bir kişi tarafından gerçekleştirilmesi kural olarak mümkün değildir. Bu alışma modelinde işin gerçekleştirilmesi belirli bir coğrafi konum gerektirdiğinden sosyal damping daha az olacaktır.¹⁹⁸ çünkü bu modeldeki çalışanlar işi fiziksel olarak gerçekleştirdiklerinden belirli bir konuma erişebilir olmak durumundadırlar. Böylelikle herhangi bir uyuşmazlıkta çalışanlara uygulanacak hukuk kuralları, çalışanlar aynı ülkede sınırları içinde olduklarından, aynı olacaktır. Hatta o coğrafyada o işi için ödenecek ücret yaklaşık olarak belirlenebilir olduğundan her çalışan adayı bu bağlamda eşit Őartlara sahip olacak, bu da sosyal damping tehlikesinin önüne geçecektir. Web tabanlı çalışma ile kıyaslandığında, konum tabanlı çalışanlara işi hukukunun koruyucu hükümlerinin uygulanabilmesinin daha kolay olduğu görülmektedir. Ayrıca belirlenen düzenleyici tedbirler de bu platformlarda daha hızlı ve etkili bir biçimde uygulanabilmektedir.

Konum tabanlı çalışmada çalışan, talep edilen işi gerçekleştirmek için belirlenen konuma zamanında ulaşmış olmalıdır. Konum tabanlı çalışmanın bu yönüyle ağrı üzerine çalışma ile benzerlik gösterdiği kabul edilebilir.

Konum tabanlı çalışmada platformlar, çalışanlardan web tabanlı çalışmaya kıyasla daha fazla bağlılık beklemekte ve geleneksel işi ilişkilerine benzer Şekilde alışanlar üzerinde gözetim haklarını kullanmaktadırlar. Müşterilerin ve çalışanların güvenliğini sağlamaya da yarayan platformların bu gözetimi, kişisel bilgiler içeren bir veri hazinesi oluřturmasının¹⁹⁹ yanı sıra platformun güvenilirliğini ve saygınlığını da artırmaktadır. Zira bu çalışma modelinde platformun güvenilirliği ve saygınlığı sunulan hizmetin kalitesine bağlıdır. Bu alışma modeli diğer modellere kıyasla içerisinde daha fazla bireysel ilişi barındırmaktadır. Çünkü bu platformlarda müşteriler hizmet aldıkları kişilerle yüz yüze tanışmaktadırlar. Dolayısıyla hizmet alınan çalışanın kimliğinin yanı sıra davranışları ve görünüşü de önem kazanmaktadır. Bu alışma modelinde, gerçekleştirilen işler kişisel riskin fazla olduğu fiziksel dünyada yer almaktadır.²⁰⁰ Bu bağlamda platformun çalışanlar üzerindeki kontrolünün fazlalığı haklı görülebilmektedir.

¹⁹⁸ Todoli-Signes, A. (2017b) *The End of the Subordinate Worker? Collaborative Economy, On-Demand Economy, Gig Economy, and the Crowdworkers' Need for Protection*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (IJCLLIR), Vol. 33(2), s. 15.

¹⁹⁹ Schmidt, (2017), s. 19; Howcroft, D. ve Bergvall-Kareborn, B. (2019) *A typology of crowdwork platforms*, Work, Employment and Society, Vol. 33(1), s. 28.

²⁰⁰ Belgin Boyacı, (2020), s. 36.

Platformlar üzerinden fiziksel olarak gerçekleştirilen işler olan konum tabanlı işler doktrinde gig çalışma²⁰¹ olarak da nitelendirilmektedir.²⁰² Çalışmanın önceki bölümlerinde bahsedildiği üzere gig işleri bir platform üzerinden gerçekleştirilen sürekliliği olmayan tek seferlik işler olabileceği gibi internetin aracılık etmediği sürekliliği olmayan tek seferlik işler de olabilmektedir. Bu bağlamda, gig çalışma konum tabanlı çalışmadan daha geniş kapsamlıdır. Konum tabanlı çalışmayı, gig çalışmanın bir alt kümesi gibi düşünmenin mümkün olduğu; dolayısıyla bu iki kavramın birbiri yerine kullanılmasının uygun olmadığı kanaatindeyiz.

Sanal çalışmada olduğu gibi burada da çalışanın becerisi üzerinden bir ayrıma gitmek mümkünse de²⁰³, bu ayrımın taraflar arasındaki ilişkinin niteliğinin ve çalışanın statüsünün belirlenmesinde herhangi bir etkisinin olmayacağı düşünüldüğünden burada böyle bir ayırım yapılmasına gerek duyulmamıştır.

3.3.2. Platform Çalışmasının Yapısı ve İç İlişkiler

Platform çalışması, üç ana ekonomik aktörden²⁰⁴ oluşan bir yapıya sahiptir.²⁰⁵ Bu aktörler; çalışan, müşteri ve platform/platform sağlayıcıdır. Hizmet kullanıcıları olarak da adlandırılan müşteri, çalışma sürecini başlatan, talep eden taraftır. Müşteri bir gerçek kişi olabileceği gibi bir grup ya da bir şirket olabilir.²⁰⁶ Çalışan diğer bir ifadeyle hizmet sağlayıcısı, müşteri tarafından talep edilen görevi yerine getirecek geniş kitle içinde yer alan kişidir. Arz ve talebin bir araya getirilmesine olanak sağlayan dijital altyapılar ise platformlardır. Platform sağlayıcı kavramı ise müşteri ile çalışan arasında ilişki kurulmasını sağlayan ve bu ilişkiyi kısmen koordine eden tarafı ifade eder.²⁰⁷ Platform ile platform sağlayıcı kavramları çoğu zaman birbirleri yerine

²⁰¹ İng. gig work.

²⁰² Pesole, A. vd. (2018) *Platform Workers in Europe: Evidence from the COLLEEM Survey*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, ss. 3-37.

²⁰³ Örneğin: ev temizliği düşük beceri gerektirirken elektrik tesisatıyla ilgili bakım işi daha yüksek beceri gerektirir.

²⁰⁴ Doktrinde bu iş ilişkisinin iki taraflı ya da çok taraflı olduğunu kabul eden yazarlar da vardır. Bkz: Hagiü ve Wright, (2015), s. 4. 2021 yılında yapılan bir araştırmaya göre platform çalışmalarının %83'ü üç taraflı ilişkilerden oluşmaktadır. European Commission (2021) *Digital labour platforms in the EU - Mapping and business models*. Final Report, Luxembourg: Publications Office of the European Union, s. 49.

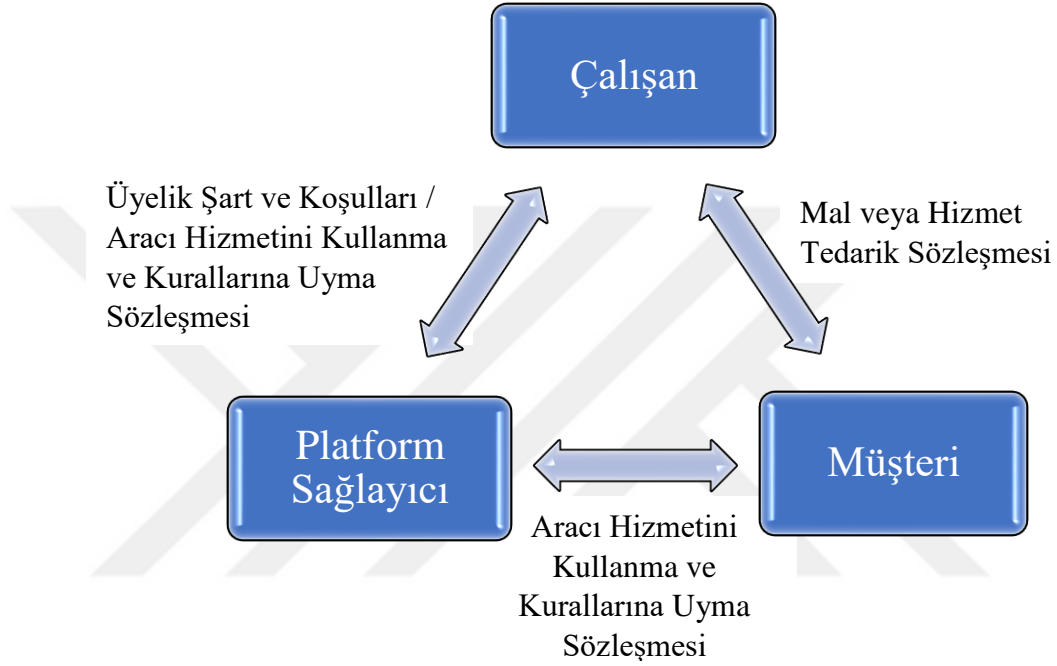
²⁰⁵ Florisson ve Mandl, (2018), s. 2-3; La Salle, D. ve Cartoceti, G. (2019) *Social security for the digital age: Addressing the new challenges and opportunities for social security systems*. Geneva: International Social Security Association, s. 2.

²⁰⁶ Florisson ve Mandl, (2018), s. 2.

²⁰⁷ Florisson ve Mandl, (2018), s. 2.

kullanılmaktadır. Çalışmamızda ise bahsi geçen yapının altyapı niteliği vurgulanmak istendiğinde platform kavramı, taraf niteliği vurgulamak istendiğinde platform sağlayıcı kavramı tercih edilmiştir.

Bir platformun analizinde, platformun arz ve talep olan çalışan ile müşteriye yalnızca bir araya mı getirdiği yoksa taraflar arasındaki etkileşimi kontrol mü ettiğinin tespiti önem arz etmektedir.²⁰⁸



Şekil 2. Platform Çalışmasının Üç Taraflı Yapısı²⁰⁹

3.3.2.1. Çalışan ile Platform Arasındaki İlişki

Platform çalışmasında çalışanlar öncelikle platform sağlayıcıları ile sözleşme yaparak platformda sunulan hizmeti yerine getirebileceklerini taahhüt etmektedirler.²¹⁰ Dolayısıyla platformlar ile platform çalışanları arasında sözleşmesel bir ilişkinin varlığından söz edilmektedir. Platform çalışanları genellikle geçici, süreksiz, yarı zamanlı özellikler taşıyan ve standart dışı istihdam ilişkilerinde sıklıkla kullanılan atipik sözleşmelerle²¹¹ karşı karşıya kalmaktadırlar. Hatta çoğu zaman

²⁰⁸ Belgin Boyacı, (2020), s. 4.

²⁰⁹ Stewart ve Stanford, (2017), s. 425.

²¹⁰ Donovan, Bradley ve Shimabukuru, (2016), s. 1.

²¹¹ Atipik istihdam biçimleri çalışmanın ikinci bölümünde kapsamlı şekilde incelenmiştir.

platform ile çalışan arasında karşılıklı irade beyanlarının uyuşması sonucu imzalanan bir sözleşme bulunmamaktadır. Bunun yerine platform sağlayıcı tarafından hazırlanmış üyelik şart ve koşullarının çalışan tarafından onaylanması sonucunda taraflar arasında sözleşmesel bir ilişki kurulmaktadır. Böyle bir durumda çalışanın ilgili şart ve koşullar üzerinde değişiklik teklif etme hakkından söz edilemeyeceği gibi, şart ve koşulların kimi zaman anlaşılır olmaktan uzak ifadeler içerdiği de görülmektedir.

Tarafların karşılıklı bir sözleşme imzaladıkları ihtimalinde dahi bahsi geçen sözleşmede yer alan şart ve koşullar kural olarak platform sağlayıcısı tarafından tek taraflı olarak belirlenmiş olduğundan, hukuki uyuşmazlıkların daha çok kendisine çalışanlar üzerinde fazlaca kontrol hakkı tanıyan platformlarla bu platformların çalışanları arasında çıkmakta olduğu belirtilmektedir.²¹² Bu hususa ilişkin genel işlem koşulları çerçevesinde yapılan değerlendirme için çalışmanın “3.4.2.4. Taraflar Arasındaki Sözleşmenin Genel İşlem Koşulları Hükümleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi” başlığı incelenebilir.

Çalışanların platformlar ile aralarındaki sözleşmesel ilişkinin niteliği ve platform çalışanlarının istihdam statüsünün belirlenmesi gibi hususlar çalışmanın dördüncü bölümünde kapsamlı şekilde ele alınmaktadır.

3.3.2.2. Çalışan ile Müşteri Arasındaki İlişki

İş hukukunda mevcut olan diğer üç taraflı iş ilişkilerine bakıldığında, taraflar arasındaki ilişkinin iş ilişkisi veya iş sözleşmesine benzer hukuki ilişki niteliği taşıdığı kabul edilmektedir.²¹³ Platform çalışmasında ise çalışan ile müşteri arasında bir iş ilişkisinin bulunmadığı kabul edilmelidir. Zira, iş ilişkisinin kurucu unsurlarından biri bağımlılık unsurudur. Platform çalışmasında gerçekleştirilen işlerin niteliği²¹⁴ dikkate alındığında, çalışan ile müşteri arasında herhangi bir kişisel veya ekonomik bağımlılıktan bahsedilemeyeceğinden taraflar arasında bir iş ilişkisinin bulunmadığı açıktır.

²¹² Kilhoffer vd., (2020), s. 70.

²¹³ Süzek, (2020), s. 157.

²¹⁴ Bu işler genellikle kısa süreli ve parçalıdır.

Platform çalışmasında çalışan da müşteri de sözleşmeyi platform ile yapmaktadır. Bir başka deyişle, sözleşmesel ilişki çalışan ile platform ve müşteri ile platform arasındadır. Bu nedenle çalışan ile müşteri arasında doğrudan bir bağ ve sözleşmesel ilişki kural olarak bulunmamaktadır. Ancak bazı platformlar²¹⁵ yalnızca arz ve talebin bir araya getirilmesine aracılık yapmakta, bu aracılık faaliyeti dışında sürece hiçbir şekilde dahil olmamakta; bu tür platformlarda, çalışan müşteriye bir sonuç taahhüt etmekte ve müşteri de çalışana ödeme yapmaktadır. Örneğin, böyle bir platform aracılığıyla yapılan çeviri işinde çalışan ile müşteri arasında bir eser sözleşmesinin kurulduğu kabul edilebilir. Çünkü burada müşteri iş sahibi gibi hareket etmekte, çalışan ise müşterinin kendisinden talep ettiği işi gerçekleştirmekte ve bir eser meydana getirmektedir.²¹⁶

3.3.2.3. Platform ile Müşteri Arasındaki İlişki

Platform çalışmasında, müşteri talebini hizmet almak istediği platforma ya da platform aracılığıyla çalışan adaylarına iletmektedir. Platformlar bu açıdan müşterilerin taleplerini yerine getirebilecek altyapıyı ve gereken yetenekleri haiz çalışanlardan oluşan çalışan havuzunu her daim hazır tutmaktadır. Müşterilerin, istedikleri hizmete erişebilmek adına platformları kullanabilmeleri için öncelikle platforma üye olmaları gerekmektedir. Bu bağlamda platform ile müşteri arasında sözleşmesel bir ilişki olduğu açıktır. Bu sözleşmesel ilişkinin niteliği belirlenirken platformun sağladığı hizmet önem taşır. Örneğin Uber platformu incelendiğinde, platform ile müşteri arasında bir yolcu taşıma sözleşmesinin varlığı²¹⁷ söz konusu; Yemeksepeti platformu incelendiğinde, platform ile müşteri arasında bir satış sözleşmesinin varlığı; Armut platformu incelendiğinde ise platform ile müşteri arasında bir simsarlık sözleşmesinin varlığı²¹⁸ söz konusu olacaktır.

²¹⁵ Örneğin: Armut platformu.

²¹⁶ Küçük, (2023), ss. 258-259.

²¹⁷ Yolcu taşıma sözleşmesi yolcu ve taşıyıcı olmak üzere iki taraf arasında gerçekleşecek olup bu sözleşmenin kurulabilmesi için tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanının varlığı aranır. Bu irade beyanı taşıma taahhüdü ve ücret unsurlarını içermelidir.

²¹⁸ TBK m. 520'ye göre simsar, taraflar arasında sözleşmenin kurulabilmesi için gerekli ortamı hazırlamakta, sözleşmenin kurulması halinde de ücrete hak kazanmaktadır. Armut platformu, taraflar adına sözleşme yapan bir platform niteliğini taşımamakta; yalnızca gerekli ortamı sağlamak, sözleşme kurularsa sözleşme bedeli üzerinden ücret kazanmaktadır.

3.3.3. Platform Çalışmasının Avantajları ve Dezavantajları

3.3.3.1 Platform Çalışmasının Avantajları

Platform çalışmasının, tarafları olan çalışan, müşteri ve platform sağlayıcı açısından mevcut avantajlarının yanı sıra ekonomiye ve iş gücü piyasalarına da küresel anlamda katkıları olmuştur. Platform ekonomisinin ve dolayısıyla platform çalışmasının, gelişmemiş veya gelişmekte olan ülkelerdeki çalışanların, daha önce coğrafi sebeplerle erişim sağlayamadıkları varlıklı ekonomilerdeki iş gücü piyasalarına erişimlerini mümkün kılarak küresel bir sanal emek hareketliliğine neden olduğu kabul edilmektedir.²¹⁹

3.3.3.1.1. Platform Sağlayıcısı Açısından Avantajları

Platform sağlayıcısı, platform çalışmasında müşteri ile çalışanı bir araya getiren dijital platformun kullanımını; taraflarla arasında mevcut olan sözleşmesel ilişkiye dayanarak mümkün kılan platform çalışmasının üç tarafından biridir. Platform çalışmasının, platform sağlayıcılara tanıdığı en büyük avantajın çeşitli yeteneklere küresel düzeyde erişim imkânı olduğu kabul edilebilir. Platform sağlayıcılar, ihtiyaç duydukları yeteneklere bir başka deyişle yüksek uzmanlık becerilerine sahip çalışanlara küresel ölçekte hızlı ve kolay bir şekilde ulaşabilmektedirler.²²⁰

Platform sağlayıcılar kullandıkları yazılımlar sayesinde, arz ve talebin nerede yoğunlaştığını görebilmekte ve buna göre yönlendirme sağlayabilmektedirler.²²¹ Hatta büyük ölçekte bakıldığında müşterinin mevcut ve olası talebi ile iş gücü arzının nitelik ve niceliğini öngörebilmektedirler.

Platform çalışanlarının ve dolayısıyla platform sağlayıcılarının hukuki statülerinin tartışmalı ve belirsiz olması, platform sağlayıcılarının; çalışanları iş hukuku kurallarının koruyucu hükümleri dışında değerlendirmesine olanak tanımaktadır. Böylelikle platform sağlayıcıları, iş güvencesinin sağlanması, sigorta

²¹⁹ Aneesh, A. (2006) *Virtual migration: the programming of globalization*, Durham: Duke University Press, s. 67; Graham, M., Hjorth, I. ve Lehdonvirta, V. (2017) *Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods*, SAGE Journals, Vol. 23(2), s. 137.

²²⁰ ILO, (2019a), s. 3.

²²¹ Schmidt, (2017), s. 11.

primlerinin ödenmesi, iş sağlığı ve güvenliği, çalışanlara eğitim verilmesi, asgari ücret gibi konularda herhangi bir sorumluluk almamaktadır. Bu bağlamda platform sağlayıcısı geleneksel iş ilişkilerinde işverenin sahip olduğu yükümlülüklerle sahip olmamakta, iş hukuku kurallarının yerine getirilmesinden işvereni sorumlu kıldığı yükümlülüklerin neden olduğu giderlere katlanmak zorunda kalmamaktadır. Platform çalışmasında görevler genellikle uzaktan, iş yerine gitmeye gerek olmadan yerine getirildiğinden platform sağlayıcılar çoğu zaman ofis ve ofis ortamı için gereken ekipman maliyetlerinden de kaçınabilmektedir. Herhangi bir ofisin varlığına ihtiyacın olmadığı çalışma modellerinde, yol ve yemek gideri gibi masraflar da bulunmamaktadır. Bu noktada platform çalışması sayesinde işlem maliyetlerinin geleneksel çalışma ilişkilerine kıyasla düşük olduğu görülmektedir.²²²

3.3.3.1.2. Müşteri Açısından Avantajları

Platform çalışmasının müşterilere sağladığı en büyük avantaj, şüphesiz ki; arzu edildiği an ulaşılabilen geniş çalışan havuzundan diledikleri çalışanı seçebilme imkânıdır. Bu havuzdaki çalışanlar genellikle yüksek rekabetin getirdiği azim ile kendilerini sürekli olarak geliştirerek beceri seviyelerini yükseltmeye çalışan kişiler olmakta, bu da müşterilerin taleplerinin yüksek uzmanlık becerili çalışanlarca yerine getirilmesi anlamını taşımaktadır.

Dijitalleşmenin sınırsız erişim imkânı tanıyor olması sayesinde müşteriler, talep ettikleri hizmetlere bu platformlar üzerinden küresel ölçekte ulaşabilmektedirler.²²³ Bazı platform çalışması modellerinde müşteri tarafından talep edilen görev birden fazla çalışan tarafından yerine getirilmekte, müşteri bu görev sonuçları arasından en iyi seçeneği kabul ederek yalnızca seçtiği sonuç için ödeme yapmaktadır. Böylelikle müşteri düşük işlem maliyetiyle, en iyi sonucu elde edebilmektedir. Bir diğer deyişle, dijital dünyanın sağladığı kolaylıklar sayesinde müşteri, taleplerinin daha az masrafla yerine getirilmesini sağlayabilmektedir.

²²² Dazzi, D. (2019) *Gig economy in Europe*, Italian Labour Law e-Journal, Vol. 12(2), [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://illeg.unibo.it/article/view/9925> (Erişim tarihi: 02.01.2023), s. 68.

²²³ Aleksynska, M., Bastrakova, A. ve Kharchenko, N. (2019) *Working conditions on digital labour platforms: Evidence from a leading labour supply economy*, Germany: Institute of Labor Economics, s. 9.

Dijital platform aracılığıyla hizmet almak isteyen müşteri, hangi çalışandan hizmet almak istediğine platformların sunduğu itibar sistemiyle rahatlıkla karar verebilmektedir. Birçok platformda mevcut olan itibar sistemi, müşterilerin çalışanları ve yaptıkları çalışmaları puanlamasına ve değerlendirmesine olanak tanımaktadır. Hizmet almak isteyen müşteri, çalışanın puan ve değerlendirmelerine bakarak bir yargı edinmekte; böylelikle çalışan seçimini daha az zaman ve efor harcayarak yapabilmektedir.²²⁴

3.3.3.1.3. Çalışan Açısından Avantajları

Platform çalışmasının avantajları çalışanlar açısından değerlendirildiğinde, en mühim olumlu özelliğin gelir bağlamında olduğu görülmektedir. Platform çalışması, çalışanlar için yerel ve global birçok iş olanağına erişebilme imkânı sağlamaktadır.²²⁵ Platform çalışanlarının birçoğu bu çalışma modelini ek gelir elde etmek amaçlı kullanmaktadır. Bir başka deyişle platform çalışması zaten iş gücü arz piyasası içinde yer alan ve hatta geleneksel iş ilişkisiyle çalışmakta olan kişilere ek iş ve ek gelir elde etme imkânı sağlamaktadır. Buna ek olarak bazı iş türlerinde platform çalışması aracılığıyla diğer çalışma modellerine kıyasla daha fazla gelir elde edilebilmektedir.

Platform çalışması, çalışanlara diledikleri zaman diledikleri yerde ve sürede çalışma imkânı tanımakta; bir başka deyişle zamansal ve mekânsal esneklik sağlamaktadır.²²⁶ Birçok çalışanın platform çalışmasını tercih etmesinin en büyük sebebi, bu çalışma türünün sağladığı özerklik ve esnek çalışma koşullarıdır.²²⁷ Bu sayede platform çalışanları, iş hayatı özel hayat dengesini daha kolay sağlayabilmektedirler. Çalışanların çalışma vakitlerini kendilerine göre ayarlayabilmeleri, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin görüldüğü hanelerde kadınların da çalışma hayatına dahil olabilmelerine olanak tanımaktadır.²²⁸ Zira bu tür hanelerde ev içi sorumluluğun büyük bölümünün kadının üzerinde olduğu kabul görmektedir. İş

²²⁴ Prassl, J. (2018) *Humans as a service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford: Oxford University Press, s. 19.

²²⁵ Arı Kovancı, Y. (2020) *Platform Çalışma Bağlamında Ortaya Çıkan Sorunlara Yönelik Sendikalar ve Platform Çalışanlarının Girişimleri*, Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S. 20, s. 327.

²²⁶ Churchill ve Craig, (2019), s. 746; OECD, (2016) s. 21; Pesole vd., (2018), s. 43.

²²⁷ ILO, (2019a), s. 3.

²²⁸ ILO, (2021), s. 143.

saatlerini çalışanın kendisinin belirleyebileceği bir esnekliğin mevcudiyeti, bu ve benzeri koşullardaki kadınlara büyük bir fırsat sağlamaktadır.

Geleneksel istihdam piyasalarının aksine dijital iş gücü piyasalarında önyargıya ve ayrımcılığa karşı korunaklı bir ortamın temin edilebileceği kabul edilmektedir.²²⁹ Geleneksel çalışma ilişkilerinde, ayrımcılığa ya da dışlanmaya maruz kalan dezavantajlı grupların iş bulmalarının platform çalışması çalışma modelinde daha kolay olduğu düşünülmekte; platform çalışmasının, kırılgan grupların iş gücü piyasasına girişlerini kolaylaştırdığı kabul edilmektedir.²³⁰ Zira platform çalışmasında istenen yeterliliğe sahip herkes çalışan olabilmekte ve hatta bazı çalışma modellerinde anonim çalışma yürütüldüğünden çalışanın kimliği dahi önem arz etmemektedir. İstenilen yeterlilik sağlandıktan sonra çalışan olabilmenin tek koşulu, platform sağlayıcının sunmuş olduğu üyelik şart ve koşullarını kabul etmek ve hızlı bir internet bağlantısına sahip olmaktır.²³¹ Bu bağlamda geleneksel istihdam piyasasında iş bulabilme olanakları daha kısıtlı olabilen kadın, genç, yaşlı, engelli vb. bireyler açısından platform çalışmasının bir avantaj sağladığı görülmektedir. Platform çalışması, dezavantajlı grupların yalnızca işe girerken uğradığı ayrımcılığa değil aynı zamanda kazanılan ücret konusunda yaratılan eşitsizliğe karşı da bir avantaj sağlayabilmektedir. Öyle ki, platform çalışmasında kazanılan ücret yapılan işe göre objektif olarak belirlenmekte olduğundan,²³² yaşa, cinsiyete ya da ırka vb. dayalı ayrımcılığa rastlanma oranı düşüktür.

3.3.3.2 Platform Çalışmasının Dezavantajları

Platformlar ve dolayısıyla platform çalışması heterojen bir yapıya sahip olduğundan, burada sözü edilen olumsuz durumlar; birçok platform çalışması modelinde sıkça görülen ancak tek bir platform çalışması modeline indirgenemeyen

²²⁹ Ungureanu, A. (2019) *Industry 4.0. The Role of Gig Economy in the Industrial Revolution of the 21st Century*, The USV Annals of Economics & Public Administration, Vol. 19(2), s. 83.

²³⁰ Vandaele, K. (2018) *Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe*, Brussels: European Trade Union Institute (ETUI), s. 10.

²³¹ Schmidt, (2017), s. 13.

²³² Santos Silva, M. (2017) *A New Labour Ecosystem in the Sharing Economy: A Platform for Growth?*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://ssrn.com/abstract=3058060> (Erişim tarihi: 25.11.2022), s. 10.

dezavantajlar olup bunların temelinde genellikle belirsizlik ve güvencesiz çalışma koşulları²³³ yer almaktadır.

Platform çalışmasının çalışan açısından avantaj yarattığı her durum, karşıt açıdan bakıldığında yine çalışan için dezavantaj oluşturmaktadır. Örneğin, iş ve gelir fırsatlarına esnek erişim bir fırsat olarak değerlendirilirken; standart olmayan küçük işler yapma zorunluluğu çalışan için bir zorluk yaratmaktadır. Esnek çalışmaya sahip olabilmek bir avantaj iken iş güvencesizliği ve işsizlik riski bir dezavantajdır. Yine benzer şekilde işe girerken ya da işten çıkarken daha az engelle karşılaşılması bir fırsat iken işten çıkarılmanın da bir o kadar kolay olması çalışan için büyük bir dezavantaj teşkil etmektedir.

Platform çalışmasının avantajlarından biri olan esneklik, bu çalışma modelinin dezavantajları sınıfına istikrarsızlık olarak yansımaktadır. Mevcut ya da muhtemel iş sayısı, çalışmanı kazanç elde edebilmek için sürekli hazır hâlde bekleme zorunluluğu yaratmayacak düzeyde ise bir esneklikten bahsedilebilir. Nitekim yalnızca bu durumda çalışan kendi çalışma saatlerini belirleme keyfiyetine sahip olabilecektir. Ancak yapılabilecek iş sayısı sınırlı veya yetersiz ise bu çalışma türünün sağladığı esnekliğin hiçbir anlamı kalmayacak²³⁴ hatta çalışanlar arası rekabet seviyesi artacağından çalışanların yaşayacağı strese ek olarak ücretin dibe doğru ilerlemesi ihtimali de doğacaktır. Bu hususta yapılan araştırmalar göstermektedir ki, platform çalışmasını ek iş olarak ve ek gelir elde etmek amacıyla yapmayan bir platform çalışmanı için bir başka deyişle ana gelir kaynağı platform çalışması olan bir çalışan için esneklik fiilen ortadan kalkmaktadır.²³⁵ Gelirini yalnızca platform çalışmasından elde eden veya ana gelir kaynağı platform çalışması olan çalışanlar, uzun saatler çalışmak zorunda kalmaktadır.²³⁶ Zira bu çalışanlar hem platform sağlayıcının üstlenmediği giderleri karşılamak hem de geçimlerini sağlayacak seviyede gelir elde etmek zorundadır.

²³³ Gonzales, S. M. (2018) *What do Consumers Appreciate About OnDemand Economy Workers?*, Psychosociological Issues in Human Resource Management, Vol. 6(2), [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://www.researchgate.net/publication/319392777_What_do_consumers_appreciate_about_on-demand_economy_workers (Erişim tarihi: 25.03.2023), s. 33.

²³⁴ Hogan, H. (2020) *Rewinding the Clock: Workers' Rights in the Gig Economy*, King's Inns Law Review, Vol. 9, s. 119.

²³⁵ Drahokoupil, J. ve Piasna, A. (2019) *Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the Smart arrangement*, ETUI Research Paper-Working Paper, s. 1400.

²³⁶ Zwick, A. (2018) *Welcome to the Gig Economy: Neoliberal Industrial Relations and the Case of Uber*, GeoJournal, Vol. 83(4), s. 686; Manriquez, M. (2019) *Work-games in the gig-economy: a case study of*

Platform çalışmasına yapılan en büyük eleştirilerden biri şudur ki, platform çalışması; güvencesiz çalışmayı artırmakta olup geleneksel iş ilişkilerinde işverenin yükümlülüğü olan hususlar dolayısıyla işverenin üstlenmek zorunda kaldığı maliyet²³⁷ ile işin doğası gereği mevcut iş sağlığı ve güvenliği risk ve sorumluluklarını, işverenin omuzlarından alarak işçinin sırtına yüklemektedir.²³⁸ Bu durumun meydana gelmesine, platform sağlayıcılarının modern iş hukuku ve sosyal güvenlik düzenlemelerini dolanmalarının ve çalışanları “işçi” yerine “bağımsız çalışan” olarak sınıflandırma çabası içinde olmalarının da katkı sağladığı söylenebilir.

Platform çalışması kendine özgü mesleki riskler barındırmaktadır. Güvencesiz çalışma ortamında meydana gelebilecek fiziki yaralanmalara ek olarak platform çalışanları yoğun stres ve psikolojik baskı altında çalışmak zorunda kalabilmektedir. Bu çalışma modelinde çalışanların performansının müşteriler tarafından sürekli olarak değerlendiriliyor ve puanlandırılıyor oluşu aşırı rekabetçi ortamın oluşmasına sebep olabilmektedir. Bu durum ise çalışanları kazalara neden olabilecek seviyede yoğun, hızlı ve dikkatsiz çalışmak durumunda bırakabilir. Dijital platformlar çalışanlar üzerinde geleneksel işlerde olduğu gibi doğrudan denetim ve kontrol sağlayamadıklarından derecelendirme ve itibar sistemi²³⁹ gibi sistemler kullanmaktadırlar. Bu ve bunun gibi sistemlerin, üzerlerinde psikolojik baskı oluşturmak suretiyle çalışanların ruh sağlığını olumsuz etkileme ihtimali ise bir hayli yüksektir.²⁴⁰

Platform çalışanları, kabul ettikleri hizmeti yerine getirirken genellikle işin yapılış amacı ve müşterinin kimliği hakkında bilgi sahibi olmazlar. Bu durum, işin yapılış amacının çalışanın etik ve ahlak anlayışına uymaması ihtimalini doğurur. Ayrıca çalışanların, işi, işin tam kapsamını veya hangi standartta yapılacağını bilmeden kabul etmeleri de mümkün olabilmektedir.²⁴¹ İş sonradan reddetmeleri veya eksik teslim etmeleri durumunda en iyi ihtimalle müşterinin kötü değerlendirmesine

Uber drivers in the city of Monterrey-Mexico, Work and labor in the digital age, UK: Emerald Publishing Limited, s. 185.

²³⁷ İşverenin eğitim verme yükümlülüğünün platform sağlayıcılarda olmaması sonucu çalışanın gerekli eğitimlerin maliyetlerini kendisinin karşılaması, işin görülmesi için gereken araç ve gereçlerin temin edilmesinin gerektirdiği ekonomik yükü kendisinin üstlenmesi gibi maliyetler.

²³⁸ Todoli-Signes, (2017b), s. 10; Felstiner, (2011), ss. 145-148; Aschoff, N. (2020) *App Workers in the Gig Economy: Precarious Labor During the COVID-19 Pandemic*, Dollars & Sense, Issue 348, s. 10.

²³⁹ Wood, (2019), s. 112.

²⁴⁰ Baycık vd., (2021), s. 735.

²⁴¹ Heeks, (2017b), s. 13.

maruz kalacak olmaları²⁴² hususunu göze alamamaları sonucu, böyle durumlarda olması gerekenden daha düşük fiyata iş yapmaları da söz konusu olabilmektedir.

Platform çalışmasında kurgulanan iş modeli dolayısıyla talep, iş gücü arzına kıyasla daha azdır.²⁴³ Talep edilen iş sayısının az, talebi yerine getirmek için bekleyen çalışan sayısının ise fazla olması, her bir çalışan açısından yerine getirilen görevin ve çalışanların elde ettikleri gelirin düşük ve yetersiz olmasına neden olmaktadır.

Platform çalışmasında çalışanlar genellikle üretken süreçten ayrı küçük görevler üstlendiklerinden zamanla yaptıkları işle aralarında kopukluk meydana gelebilmektedir. Buna ek olarak yapılan işlerin izole edici olması çalışanlarda yalnızlık ve çaresizlik hissi yaratarak çalışanların ruh sağlığını olumsuz etkilemektedir.²⁴⁴ Çalışanların diğer çalışanlarla iletişiminin yok denecek kadar az olması ve aralarında mevcut olabilecek rekabet, çalışanların kolektif olarak bir araya gelememelerine; haklarını arayamamalarına, ortak sorunları topluca dile getirememelerine kısaca örgütlenememelerine yol açmaktadır. Ek olarak, şirkette en fazla birkaç kişi ile irtibat kurduklarından çalışanların şirket misyonunu ve değerlerini benimsemeleri ve aidiyet duygusu hissetmeleri beklenemeyecektir. Bu durumun uzun vadede şirket kültürüne zarar verme riski taşımasının²⁴⁵ yanı sıra çalışanın motivasyonunu olumsuz yönde etkilemesi mümkündür.

Platform çalışmasında kural olarak platformların cinsiyet, ırk, din ayrımı yapılmaksızın tüm çalışanlara istihdam olanağı sunduğu kabul edilse de uygulamada erkekler ve kadınlar arasında cinsiyete dayalı ücret farkı gündeme gelebildiği gibi kendi ülkeleri dışında çalışanlar, genellikle menşe ülkeleri nedeniyle ayrımcılığa maruz kalabilmektedirler.²⁴⁶ Bunun dışında çalışanın müşteri ile doğrudan temasının bulunduğu konum tabanlı çalışmalarda, çalışan geleneksel iş ilişkilerinde işçilerin maruz kaldığı önyargılarla karşılaşabilmektedir. Platform çalışmasında müşteri,

²⁴² Birkaç kez görevin geçerli bir neden olmadan reddedilmesi durumunda platform çalışanın hesabı ilgili platformda bir daha çalışmayacak şekilde deaktif edilebilmektedir. Eurofound, (2018), s. 25.

²⁴³ Graham, M. vd. (2017) *The risks and rewards of online gig work at the global margins*, Oxford: Oxford Internet Institute. [Çevrimiçi]. Erişim Adresi:

<https://www.oii.ox.ac.uk/wp-content/uploads/2017/06/gigwork.pdf> (Erişim Tarihi: 18.09.2022), s. 6.

²⁴⁴ Kirven, A. (2018) *Whose Gig is it Anyway? Technological Change, Workplace Control and Supervision, and Workers' Rights in the Gig Economy*, University of Colorado Law Review, Vol. 89(1), s. 264.

²⁴⁵ Burkard L. ve Craven K. (2019) *The Gig Economy is Here: Is HR Ready, and How Will it Impact Employee Benefits?*, Benefits Quarterly, Vol. 35(4), s. 55.

²⁴⁶ Baycık vd., (2021), s. 739.

çalışan üzerinde yaptığı değerlendirme neticesinde çalışana itibar kazandırabilmekte ve çalışanın becerilerine ve iş yapış şekline iyi ya da kötü referans olabilmektedir. Bu bağlamda müşteri bir yönetici gibi hareket ederek çalışanın geleceğini belirliyor olduğundan²⁴⁷ müşterinin önyargısı veya değerlendirmesi kolaylıkla ayrımcılığa yol açabilecektir.

3.4. Platform Çalışanı Kavramı

3.4.1. Tanımı ve İncelenmesi

Platform çalışanı, bir işverene bağımlı ve tam zamanlı olarak çalışmak yerine internet aracılığıyla geçici, kısa dönemli ya da parça başı işler yapan,²⁴⁸ kural olarak parça başı ücret kazanan; geleneksel iş ilişkisi ile çalışanlara kıyasla işin yapılışında, çalışma saatleri ile yeri konusunda daha fazla esnekliğe ve özerkliğe sahip, görece daha güvencesiz çalışanlardır.

Platform çalışmasında çalışanın sisteme dahil olması, çalışan ile platform sağlayıcı arasında bir sözleşme imzalanması ya da genellikle üyelik şart ve koşullarının çalışan tarafından kabul edilmesi suretiyle sağlanmaktadır. Bahse konu sözleşme ya da üyelik şart ve koşulları genellikle tek taraflı olarak platform sağlayıcı tarafından oluşturulmakta, şartlar üzerinden müzakereye olanak tanınmamakta ve hatta bu şart ve koşullar arasında platform sağlayıcıya sonradan geriye dönük değişiklikler yapma yetkisi sağlayan hükümlere yer verilmektedir. Bahse konu sözleşmede platform çalışanları genellikle bağımsız çalışan ya da bağımsız yüklenici olarak nitelendirilmektedir. Bu süreçte çalışana herhangi bir söz hakkı verilmemekte, sisteme dahil olmak isteyen çalışanın önünde ilgili şart ve koşulları onaylamaktan başka bir seçenek görünmemektedir.

Geleneksel çalışma ilişkilerinde işverenin üzerinde bulunan sorumluluklar, riskler ve birtakım maliyetlerin platform çalışması biçiminde çalışan sınıfına

²⁴⁷ Küçük, (2023), s. 31.

²⁴⁸ Bkz: Cambridge Dictionary, [Çevrimiçi]. Erişim adresi <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/gig-economy> (Erişim tarihi: 02.01.2023).

dışsallaştırıldığı²⁴⁹ kabul edilmektedir.²⁵⁰ Bu nedenle, işverenler geleneksel çalışma biçimleri yerine platform çalışması gibi atipik çalışma modellerini tercih eder konuma gelmişlerdir. Platform çalışması biçiminde ne platform sağlayıcı ne de müşteriler geleneksel iş ilişkisindeki işverenin rolünü ve sorumluluklarını üstlenmek ister durumdadırlar.²⁵¹ Zira platform sağlayıcılar genellikle kendilerini aracı ya da teknoloji şirketi olarak sınıflandırmakta ve böylece iş hukuku kurallarının işverene yüklediği sorumluluklardan kaçınabilmektedirler.²⁵² Bu hatalı sınıflandırma platformlar için sermaye birikimi imkânı sağlarken çalışanlar için belirsizlik ve güvencesizlik yaratmaktadır.²⁵³ Bu bağlamda geleneksel iş ilişkisindeki çalışana kıyasla platform çalışanı pek çok konuda daha dezavantajlı bir konumda bulunmaktadır.

Platform çalışması biçiminin platform sağlayıcıya, müşteriye ve platform çalışanına sunduğu birçok avantaj bulunmaktaysa da bu çalışma biçimi iş hukuku, tüketici hukuku, rekabet hukuku, vergi hukuku gibi bazı alanlarda birtakım hukuki sorunların söz konusu olmasına da neden olmaktadır.²⁵⁴ Belirtmek gerekir ki, bu çalışmanın konusu platform çalışmasının yarattığı belirsizlik nedeniyle iş hukukunda meydana gelen sorunlar ve platform çalışanlarının hukuki statülerinin belirlenememesidir. Platform çalışanlarının statüsü; çalışma koşulları, ücret, sahip oldukları korumalar ile temel hakların belirlenmesi açısından önem arz etmektedir.²⁵⁵

²⁴⁹ Dışsallaştırma, iş organizasyonunun belirli bir bölümünün dışarıdan temin edilmesidir. Ünal, Ö. (2022) *Gig Ekonomisinin Çalışma İlişkilerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 37.

²⁵⁰ Yayvak Namlı, İ. (2019) *Dijital Çağ'da Yeni Bir Çalışma İlişkisi Modeli: "Crowdworking"*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 42, s. 139; Todoli-Signes, (2017a), s. 200.

²⁵¹ Schmidt, (2017), s. 2.

²⁵² Todoli-Signes, (2017a), ss. 194-195.

²⁵³ Aloisi, (2016), s. 653; Todoli-Signes, (2017a), ss. 194-195; Deon, L. (2020) *Regulating the Scope of Employment in the Gig Economy: Towards Enhanced Rights at Work in the Age of Uber*, LSE Law Review, Vol. 5, s. 205; Zwick, (2018), s. 679.

²⁵⁴ Hotvedt, M. J. (2018) *The Contract Of Employment Test Renewed A Scandinavian Approach to Platform Work*, Spanish Labour Law and Employment Relations Journal, Vol. 7(1-2), s. 57.

²⁵⁵ Kilhoffer, Z., Lenaerts, K. ve Beblavý, M. (2017) *The Platform Economy and Industrial Relations: Applying the Old Framework to the New Reality*, CEPS Research Report No. 2017/12, s. 24.

3.4.2. Sahip Oldukları Haklara İlişkin İnceleme

3.4.2.1. Sosyal Güvenlik

Sosyal güvenlik; bireyleri mesleki, fizyolojik, sosyo-ekonomik birçok riske karşı koruyan ve toplumların geleceğinin güvence altına alınmasına yarayan araçtır.²⁵⁶ Bir diğer deyişle sosyal güvenlik sosyal adaleti güçlendiren ve kişileri yoksulluk tehlikesinden korumayı hedefleyen sistemdir.²⁵⁷ 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi²⁵⁸ 22. maddesinde herkesin toplumsal güvenlik hakkına sahip olduğunu açıkça belirtmiştir.²⁵⁹ Türkiye Cumhuriyeti Anayasası²⁶⁰ da 60. maddesinde herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğunu, devletin bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alarak gerekli teşkilatı kuracağını düzenleme altına almıştır.

Belirtmek gerekir ki, devletlerin sosyal güvenlik sistemlerine sahip olması bireylerin tamamının bu sistemlere rahatlıkla ve kapsamlı bir şekilde erişebildikleri anlamına gelmemektedir. Nitekim teknolojinin de etkisiyle artış ve çeşitlilik gösteren atipik istihdam biçimleri ile kayıt dışı istihdam, çalışanların sosyal güvenlikle sağlanan haklarına erişimlerinin zorlaşmasına sebep olmaktadır.²⁶¹ Platform çalışanlarının bu haklara kolaylıkla erişemiyor olmalarının nedenleri ise platform çalışanlarının yanlış sınıflandırılması ile devletlerin ulusal mevzuatlarının sosyal güvenlik sistemlerini tam zamanlı geleneksel istihdam biçimlerine göre tasarlamış olmalarıdır.²⁶²

Türk iş hukukunda çalışan statüsü, bağımlı çalışan ve bağımsız çalışan olmak üzere iki ana başlıkla sınıflandırılmaktadır. Bağımlı çalışanların sahip olduğu haklar ve taraflar arasındaki ilişkiler kural olarak iş hukukunun kapsamında ele alınmakta olup bir çalışanın bağımlı çalışan mı bağımsız çalışan mı olduğu hususu o çalışana

²⁵⁶ Tuncay, C. ve Ekmekçi, Ö. (2021) *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. 21. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayım, s. 2.

²⁵⁷ Bedir, E. vd. (2014) *Sosyal politika*. 3. Bası, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2628, s. 124.

²⁵⁸ İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 7217, 27 Mayıs 1949 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 12.10.2022)

²⁵⁹İHEB m. 22: "Herkesin, toplumun bir üyesi olarak, toplumsal güvenliğe hakkı vardır; ulusal çabalarla, uluslararası işbirliği yoluyla ve her Devletin örgütlenme ve kaynaklarına göre herkes insan onuru ve kişiliğın özgür gelişmesi bakımından vazgeçilmez olan ekonomik, toplumsal ve kültürel haklarının gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir."

²⁶⁰ 2709 Sayılı T.C. Anayasası, *T.C Resmî Gazete*, Sayı: 17844, 20 Ekim 1982 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 12.10.2022).

²⁶¹ Koray, M. (2018) *Sosyal politika*. 7. Bası, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları, s. 326.

²⁶² Ünal, (2022), s. 95.

uygulanacak iş ve sosyal güvenlik hukukunun koruyucu hükümlerinin tespiti yönünden önem arz etmektedir.

3.4.2.1.1. Platform Çalışanlarının Sosyal Güvenliği

Platform çalışanlarının işçi statüsünde değil, bağımsız çalışan statüsünde olduklarının kabul edilmesi; sosyal koruma maliyetlerinin genellikle tamamının platform çalışanlarına dışsallaştırılması sonucunu doğurmaktadır.²⁶³ Nitekim işçi statüsünü haiz olarak nitelendirilmeyen platform çalışanları iş ve sosyal güvenlik hukukunun kapsamı dışında kalmakta, işçilerin faydalandıkları sosyal korumadan faydalanamamaktadırlar.²⁶⁴

Bazı çalışanlar için platformlar aracılığıyla elde ettikleri gelir ek gelir niteliği taşıyorsa da, ana gelir kaynağı platform çalışması olan platform çalışanları sosyal güvenlik sistemine dahil olabilmek için gerekli olan primleri ödeyememekte ve sosyal koruma kapsamı dışında kalabilmektedirler.²⁶⁵ Nitekim yapılan bir araştırmada,²⁶⁶ ana gelir kaynağı platform çalışması olan çalışanlar ile platform çalışmasından ek gelir elde eden çalışanlar arasında sosyal güvenlik düzeyinin farklılaştığı tespit edilmiştir.²⁶⁷

Sosyal korumanın kapsamına dahil olamama, platform çalışanlarının yanlış sınıflandırılmasının platform çalışanı aleyhine doğurduğu sonuçtur. Devletlerin sahip oldukları sosyal güvenlik sistemi açısından bakıldığında ise, bu durum platform çalışanlarının kayda değer bir kısmının sosyal güvenlik sistemine katkıda bulunmadığı gerçeğini ortaya çıkarmaktadır.²⁶⁸ Zira platform çalışması biçiminde bahsedilen sorunlar kayıt dışı çalışmaya sebep olabilmektedir. Yani platform çalışanlarının temel koruyucu düzenlemelerin dışında bırakılması hem çalışanların sosyal korumadan faydalanmalarının önüne geçmekte hem de devletler açısından vergi kaybının söz konusu olmasına neden olmaktadır.

²⁶³ Uçkan Hekimler, Kağncioğlu ve Belgin Boyacı, (2019), s. 62; Vandaela (2018), s. 8.

²⁶⁴ La Salle ve Cartoceti, (2019), s. 8.

²⁶⁵ Berg, J. (2016) *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, Conditions of Work and Employment Series, No. 74, Geneva: ILO, s. 16; Kilhoffer vd., (2020), s. 71; Florisson ve Mandl, (2018), s. 99.

²⁶⁶ "ILO Crowdworkers" araştırması.

²⁶⁷ Berg, J. vd. (2018) *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online World*, Geneva: ILO, ss. 59-61.

²⁶⁸ Aleksynska, Bastrakova ve Kharchenko, (2019), s. 10.

Platform çalışanlarının sosyal güvenlik sisteminin kapsamına dahil edilmesi birçok açıdan büyük önem arz etmekte olduğundan bu konuda geliştirilen bazı sistemler ve çeşitli politika önerileri bulunmaktadır. Bunlardan ilki ILO tarafından geliştirilen Dijital Sosyal Güvenlik Sistemi'dir.²⁶⁹ Bu sisteme göre, platform çalışanı adına DSS sistemi içinde kişisel bir hesap açılacak, tarafların kararlaştırdığı ücret üzerinden ya sabit oranda otomatik bir kesinti yapılarak ya da ek hizmet bedeli ödenerek ilgili tutar çalışanın hesabına gönderilecek, bu tutarlar ise ayda bir kez ilgilinin DSS hesabından yine ilgilinin ikamet yeri ya da uyuşuna göre belirlediği ulusal sosyal güvenlik sistemine aktarılacak ve böylece basit bir kazandıkça öde mekanizması oluşturulmuş olacaktır. DSS hesap sisteminin, ILO ya da Dünya Bankası gibi mevcut bir uluslararası kurum tarafından yönetilmesi planlanmaktadır.²⁷⁰

AB'nin 8 Kasım 2019 tarihli Konsey Tavsiyesi²⁷¹ ise işçilerin ve bağımsız çalışanların sosyal korumaya erişimlerine ilişkin çıkarılan bir tavsiye olup platform çalışması kavramı bu Tavsiye'de açıkça yer almaktadır.²⁷²

Ayrıca bazı ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerini platform çalışanlarını da kapsayacak şekilde genişlettikleri bilinmektedir. Örneğin, Fransa ve İspanya'da iş kazası riskine ilişkin yapılan katkı payı ödemesi statü fark etmeksizin tüm çalışanları kapsayacak şekilde düzenlenmiştir.²⁷³ Birçok Latin Amerika ülkesi sosyal güvenliği bağımsız çalışanları da kapsayacak şekilde genişletmiş, Endonezya ve Malezya'da ise belirli platform çalışanları için iş kazası ve ölüm yardımı sağlanmasını kabul etmiştir.²⁷⁴

Sonuç olarak, platform çalışanlarının sosyal güvenlik kurallarının sağladığı korumalara erişimlerinin sağlanmasına ilişkin ulusal, uluslararası ya da platformlar özelinde birtakım girişimler söz konusuysa da bunlar yeterli olmamakta; platform çalışanlarının statülerinin belirsizliği sorununa yönelik çözüm arayışlarının hızlandırılması ve sosyal güvenlik sistemlerinin bu doğrultuda şekillendirilmelerinin

²⁶⁹ İng. Digital Social Security (DSS)

²⁷⁰ Weber, E. (2018) *Setting out for digital social security*, Research Department Working Paper No. 34, Geneva: ILO, s. 3.

²⁷¹ İng. Council Recommendation of 8 November 2019 on access to social protection for workers and the self-employed 2019/C 387/01.

²⁷² İlgili Tavsiye "4.1.7. AB Direktifleri ve İçtihatları" başlığı altında ele alınmıştır.

²⁷³ Ünal, (2022), s. 97.

²⁷⁴ ILO. (2021a) *Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Çalışma Yaşamının Dönüşümünde Dijital Çalışma Platformlarının Rolü*, ILO Ana Rapor Yönetici Özeti, s. 8.

sağlanması gerekmektedir. Aksi takdirde sosyal güvenliğe erişim sağlayabilen çalışan sayısı azalırken risklere maruz kalan çalışan sayısı artacak olup uzun vadede devletler gelir kaybı yaşayacak ve toplumdaki gelir eşitsizliği artış gösterecektir.²⁷⁵

3.4.2.1.2. Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sosyal Güvenliği

Çalışmamızın önceki bölümlerinde, platform çalışanları ile ev hizmetlerinde çalışanlar arasında mevcut olan önemli benzerliklerin; bu iki çalışma biçiminin kıyasa tabi tutulması sonucunu doğurduğunu belirtmiştik. Bu konuya ilişkin detaylı bilgiye çalışmanın “2.2.8.1.1. Platform Çalışanı Ev Hizmetlerinde Çalışan Kabul Edilebilir Mi?” bölümünden erişilebilmektedir.

Ev hizmetlerinde çalışan işçilerin kural olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 4/1-(a) bendi kapsamında sigortalı olmaları gerekmektedir. Ancak ev hizmetlerinde çalışanların taşıdıkları kendilerine özgü nitelikler, bu hususta ek bir düzenleme yapılmasını zorunlu kılmıştır.²⁷⁶ 5510 sayılı Kanun’un 01.04.2015 tarihinde yürürlüğe giren Ek 9 uncu maddesi uyarınca ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı ikiye ayrılarak incelenmeye başlanmıştır. Bu maddeye göre ayırım; bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından, ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla çalıştırılan ve 10 günden az çalıştırılan şeklinde yapılmaktadır. Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ’in²⁷⁷ 4. maddesi günlük 7,5 saatin altındaki çalışmaların 1 gün olarak kabul edileceğini düzenlemektedir.

Ek 9 uncu maddenin birinci fıkrası, 10 gün ve daha fazla çalıştıran işverenler için genel kurala kıyasla daha kolay bir uygulama benimseyerek, ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılık bildiriminin en geç çalıştıkları ayın sonunda yapılması gerektiğini düzenleme altına almıştır.²⁷⁸ Böylelikle, 4/1-(a) sigortalılığın bildirilmesi

²⁷⁵ Ünal, (2022), s. 98.

²⁷⁶ Günler, S. H. (2020) *5510 Sayılı Kanun Kapsamında 4/1-A Sigortalılar*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 72.

²⁷⁷ Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ, *T.C Resmî Gazete*, Sayı: 29313, 1 Nisan 2015 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 21.09.2023).

²⁷⁸ Günler, (2020), ss.72-73.

için genel kural olan çalışmaya başlamadan önce bildirimde bulunma yükümlülüğünden vazgeçilmiş, işverene esneklik sağlanmıştır.

Ek 9 uncu maddenin üçüncü fıkrası ise 10 günden az çalıştıran iş sahiplerinin 5510 sayılı Kanun'un uygulanmasında işveren sayılmayacağını düzenleme altına almıştır. Bu hüküm, ev hizmetlerinde 10 günden az sigortalı çalıştıran kişilerin; ayrıca iş yeri bildirgesi, sigortalı işe giriş bildirgesi, aylık prim ve hizmet belgesi ve işten ayrılış bildirgesi düzenlemesi gerekmediği anlamına gelmektedir.²⁷⁹ Ek 9 uncu maddenin ikinci fıkrasına göre bu iş sahipleri, çalıştırdıkları her gün için asgari ücretin %2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödemekle yükümlüdür. Bir diğer deyişle ev hizmetlerinde ayda 10 günden az çalışan kişiler yalnızca iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin sigorta kapsamında yer almaktadır. Ancak burada Kanun, bu çalışanlar için bir olanak öngörmüştür. Çalışanlar kendileri için ödenen primin ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar prim ödemek suretiyle işin görüldüğü tüm ayın (30 gün) 4/1-(a) kapsamında sigortalı sayılmasını sağlayabilmektedir.²⁸⁰

Sonuç olarak, kanun koyucunun ikili bir ayrıma giderek ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığına ilişkin özel düzenlemelere yer verdiği görülmektedir.

Bahsi geçen düzenlemelerin kapsamına bazı platform çalışanlarının da dahil edilebileceği düşünülmektedir. Zira konum tabanlı platform çalışması ile yerine getirilen görevlerin arasında ev hizmetleri de bulunmaktadır. İki çalışan grubunun da aynı görevleri yerine getirdiği kabul edildiğinde, platform çalışanlarının ev hizmetlerinde çalışanlardan tek farkı, yerine getirilecek hizmetin bir dijital platform üzerinden talep edilmiş olması olacaktır. Örneğin, ev temizliği ve çocuk bakımı işi talep eden müşterinin bir dijital platform aracılığıyla üç gün çalışmak üzere bir platform çalışanı ile anlaşması durumunda; iş sahibi sıfatı taşıyan müşteri 5510 sayılı Kanun'un Ek 9 uncu maddesi uyarınca platform çalışanının sigorta bildirimini kolaylıkla yapabilecektir. Bu bağlamda ev hizmetlerine ilişkin görevleri yerine getiren platform çalışanlarının, ev hizmetlerinde çalışanlara tanınan haklardan ve bunların sosyal güvenliklerinin sağlanmasına ilişkin kolaylıklardan faydalandırılması mümkün görünmektedir.

²⁷⁹ Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ, m. 4.1.

²⁸⁰ Günler, (2020), s. 74.

3.4.2.1.3. Kadın Çalışanların Sosyal Güvenliği

Kadınlara iş gücü piyasalarında daha çok öğretmenlik, sekreterlik, hemşirelik gibi geleneksel kadın meslekleri uygun görülmekteyse de²⁸¹ kendileri için uygun görülen kalıpların dışına çıkmayı başarabilen kadınlar günümüzde çok çeşitli iş kollarında ve çok çeşitli konumlarda görev alabilmektedir.

İş hayatında kadınlar emekleri oranında ücret alamadıkları gibi çoğu zaman ev hizmetlerinde, tarım işlerinde, mevzuatta yer aldığı haliyle “işverenin ücretsiz çalışan eşi” olarak eşlerinin iş yerlerinde ve konut içinde yapılan işlerde sosyal güvenceden yoksun bir şekilde çalışmaktadır.²⁸² Esnek çalışma modelleri, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin görüldüğü hanelerde kadınların gelir elde edebilmesine olanak sağlamaktaysa da²⁸³ bahsedilen esnekliğin getirdiği güvencesizlik; kadınların ev hayatından ayrı bir iş hayatından ve en önemlisi sosyal güvenceden yoksun kalmalarının nedenleri arasında gösterilmektedir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın, “Kanun önünde eşitlik” başlıklı 10. maddesi: “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.” hükmünü; “Çalışma şartları ve dinlenme hakkı” başlıklı 50. maddesi ise: “Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.” hükmünü haizdir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun “Eşit davranma ilkesi” başlıklı 5. maddesinde ise cinsiyet nedeniyle ayırım ya da farklı işlem yapılamayacağı düzenleme altına alınmıştır.

Hukukumuzda, dezavantajlı gruplar arasında yer alan kadın çalışanların haklarının korunmasına ve kadın aleyhine mevcut olan eşitsizliğin bir nebze de olsa giderilmesi amacına yönelik bazı özel düzenlemeler kabul edilmiştir. Örneğin 5510 sayılı Kanun analık halini kısa vadeli sigorta kolları arasında düzenlemekte; kadına emzirme ödeneği, geçici iş göremezlik ödeneği sağlanmasını öngörmekte; böylelikle kadını ve çocuğu korumayı hedeflemektedir.²⁸⁴ İş hukuku kapsamında kadın çalışana

²⁸¹ Demir ve Yirmibeşoğlu, (2016), s. 677.

²⁸² Dedeoğlu, S. (2012) *Türkiye'de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı*. Dedeoğlu, S. ve Elveren, A. Y. (Editörler), Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın içinde (ss. 211-230), İstanbul: İletişim Yayıncılık, s.218; Demir ve Yirmibeşoğlu, (2016), ss. 678-679.

²⁸³ ILO, (2021), s. 143.

²⁸⁴ Demir, A. ve Yirmibeşoğlu, G. (2016) Çalışan kadının sosyal güvenlik hakkı, International Journal of Social Sciences and Education Research, Cilt: 2, Sayı: 2, s. 680.

doğum izni ve süt izni verilmekte; doğum borçlanması, yurtdışı borçlanması olanağı sağlanmakta; malul çocuğu bulunan kadın sigortalıya bazı haklar tanınmaktadır.²⁸⁵ 5510 sayılı Kanun'un 4/1-(a) bendi kapsamında sigortalı, emziren kadın için süt izni esnasında meydana gelen kaza iş kazası sayılmakta, ayrıca kadınların erkeklere kıyasla daha erken yaşta emekli olabilmesi mümkün kılınmakta ve kadınlara daha az sigortalılık süresi öngörülmektedir. Yine bahsi geçen Kanun kapsamında, erkek çocuklarından farklı olarak kız çocuklarına, şartların sağlanması halinde, yaş sınırı olmaksızın ölüm aylığı bağlanabilmekte; evlenme ödeneği verilebilmektedir.

Kadın platform çalışanlarının, iş hukuku mevzuatı kapsamında mevcut düzenlemelerden faydalanabilmeleri için öncelikle bu çalışanların statü sorunu çözüme kavuşturulmalıdır. Bahsi geçen hak ve korumaların büyük bir çoğunluğu işçi statüsünü haiz çalışanlara tanınmış olduğundan kadın platform çalışanlarının bu hak ve korumalardan faydalanabilmeleri için kural olarak işçi statüsünde olduklarının kabulü gerekmektedir.

Sosyal güvenlik hukuku kapsamında, bağımsız çalışan statüsünde kabul edilen bazı platform çalışanlarının faydalanabileceği bir vergi muafiyeti düzenlemesi mevcuttur. Bu düzenleme, şartları taşıyan bağımsız kadın çalışanlara isteğe bağlı olarak sigortalılık hakkı da tanımaktadır.

Evde el sanatları ile uğraşan kadınların sigortalılığı olarak anılan düzenlemeye ilişkin hükümler 5510 sayılı Kanun'un Geçici 16. maddesi, konuya ilişkin vergi muafiyetine ilişkin hükümler ise 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun²⁸⁶ 9. maddesi kapsamında yer almaktadır. Gelir Vergisi Kanunu'nun "Vergiden muaf esnaf" başlıklı 9. maddesinin birinci fıkrasının (6) numaralı bendi:

"Evlerde kullanılan dikiş, nakış, mutfak robotu, ütü ve benzeri makine ve aletler hariç olmak üzere, muharrik kuvvet kullanmamak ve dışarıdan işçi almamak şartıyla; oturdukları evlerde imal ettikleri havlu, örtü, çarşaf, çorap, halı, kilim, dokuma mamûlleri, kırpıntı deriden üretilen mamûller, örgü, dantel, her nevi nakış işleri ve turistik eşya, hasır, sepet, süpürge, paspas, fırça, yapma çiçek, pul, payet,

²⁸⁵ Aydın, S. (2016) *Türkiye'de Kadının İstihdamı ve Kadına Dair Sosyal Güvenlik Uygulamaları*, Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Vol. 7(1), ss. 252-254.

²⁸⁶ 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu, *T.C Resmî Gazete*, Sayı: 10700, 6 Ocak 1961 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 21.09.2023).

boncuk işleme, tığ örgü işleri, ip ve urganları, tarhana, erişte, mantı gibi ürünleri işyeri açmaksızın veya yıl içinde gerçekleştirilen satış tutarı ilgili yıl için geçerli olan asgari ücretin yıllık brüt tutarından fazla olmamak üzere, internet ve benzeri elektronik ortamlar üzerinden satanlar. Bu ürünlerin, pazar takibi suretiyle satılması ile ticarî, ziraî veya meslekî faaliyetleri dolayısıyla gelir ve kurumlar vergisi mükellefi olanların düzenledikleri hariç olmak üzere; düzenlenen kermes, festival, panayır ile kamu kurum ve kuruluşlarınca geçici olarak belirlenen yerlerde satılması muafiyetten faydalanmaya engel değildir.” demektedir.

Bahsi geçen düzenleme ile örnekleme suretiyle sayılan el sanatı işlerinin, iş yeri açmaksızın ve gerçekleştirilen satış tutarı belirlenen tutarı aşmaksızın, internet ve benzeri elektronik ortamlar üzerinden bir diğer deyişle dijital platformlar aracılığıyla satılmasına ilişkin vergi muafiyeti belirlenmiştir. Bu muafiyetten ilgili şartları taşıyan tüm platform çalışanları faydalanabilecek olup yalnızca kadın platform çalışanlarını ilgilendiren düzenleme ise evde el sanatlarıyla uğraşan kadınların 5510 sayılı Kanun kapsamında isteğe bağlı sigortalı olabilmelerine ilişkindir. Bu bağlamda Gelir Vergisi Kanunu’nda sayılan şartları taşıyan kadın çalışanlar isteğe bağlı sigortalı olabilmekte; isteğe bağlı sigortalı olanlar ise malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası primi ödemektedir.²⁸⁷

3.4.2.2. İş Güvencesi

İş güvencesi sağlayan istihdam modeli, işçinin yalnızca bir işverene bağlı olarak, işverenin iş yerinde, işverenin ya da işveren vekilinin emir, talimat ve kontrolü altında iş gördüğü; iş hukukunun sağladığı korumalara ve birtakım sosyal haklara sahip olduğu, tam zamanlı ve kural olarak belirsiz süreli istihdamın benimsenmiş olduğu modeldir.²⁸⁸

²⁸⁷ 5510 sayılı Kanun, Geçici Madde 16, Son cümle.

²⁸⁸ Cranford, C., Vosko, L. ve Zukewich, N. (2003) *Precarious Employment in the Canadian Labour Market: A Statistical Portrait*, Just Labour, Vol. 3, s. 7; Temiz, H. E. (2004) *Eğreti istihdam: iş gücü piyasasında güvencesizliğin ve istikrarsızlığın yeni yapılanması*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, s. 56.

Güvencesiz iş kavramının 1970’li yıllarda tanımlanmaya başlandığı bilinmekle birlikte,²⁸⁹ güvencesizlik; iş güvencesizliği, istihdam güvencesizliği, gelir güvencesizliği, temsil güvencesizliği ve sosyal koruma güvencesizliği olarak sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırmaya göre güvencesizlik türlerini tanımlamak gerekirse,²⁹⁰ iş güvencesizliği; istihdamın kısa süreli iş sözleşmelerine dayanması ya da iş sözleşmesinin sona erdirilmesine ilişkin koruyucu hükümlerin bir diğer deyişle hukuki güvencelerin bulunmaması ya da yetersiz olması nedeniyle çalışanın işsiz kalma ya da iş hukukunun kendisine tanıdığı haklardan faydalanamama riskinin yüksek olmasıdır. İstihdam güvencesizliği, esnek istihdam biçimlerinin de yaygınlaşmasıyla istihdam biçimlerindeki hukuki korumanın çalışanlar yönünden azalması iken gelir güvencesizliği; çalışanın çalışma karşılığı elde ettiği gelirin yetersiz ve/veya düzensiz olmasıdır. Temsil güvencesizliği, çalışanların çalışma koşulları, ücretin belirlenmesi gibi hususlarda karar mekanizması içinde yer alamaması ya da bu mekanizma içinde kimse tarafından temsil edilmemesi ile sendikal hakların kullanılması hususundaki hukuki desteğin eksikliği olarak ifade edilmekte olup sosyal güvencesizlik ise, çalışanların genel sağlık sigortası, iş kazası ve meslek hastalığı ile işsizlik sigortası ve emekliliğe ilişkin haklara erişiminin son derece güç olması ya da mümkün olmamasıdır.

ILO’ya göre güvencesiz çalışma, işverenlerin iş ilişkisine ilişkin risk ve sorumlulukları işçilere yüklemesi anlamına gelmekte olup güvencesiz çalışmanın ise istihdam süresi ve biçimiyle ilgili belirsizlik, sosyal korumaya erişimin sağlanmaması, düşük ücret, sendikal haklardan faydalanamama gibi görünümüleri mevcuttur.²⁹¹

3.4.2.2.1. Platform Çalışanlarının İş Güvencesi

Platform çalışması biçimi, çalışanlara esneklik ve ek gelir imkânı gibi fırsatlar sağlamaktaysa da, güvencesiz ve süresiz iş gibi çalışan açısından dezavantajlı bir ilişkiye de sebep olmaktadır.²⁹² Esnek çalışma modellerinin pek çoğunda olduğu gibi platform çalışmasında da belirsizlik ve güvencesizlik söz konusu olmakta, iş riskinin

²⁸⁹ Hacısalıhoğlu, E. (2014) *Türkiye’de İşçi Sınıfı Haritasında Güvencesizlik Deneyimleri*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, ss. 12-13.

²⁹⁰ Cranford, C., Vosko, L. ve Zukewich, N. (2003), ss. 9-17; Temiz, (2004), s. 60; Erdut, T. (2005) *İşgücü piyasasında enformelleşme ve kadın iş gücü*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 6, s. 21.

²⁹¹ Ünal, (2022), s. 30.

²⁹² Garben, (2019), s. 98.

büyük bir kısmı çalışanlara aktarılmakta; işsizlik sigortası, tazminatlar gibi olası maliyetlerden kaçınılmakta, asgari ücret gibi bir ücret politikası ise bulunmamaktadır.

Platform çalışması; çalışma saatleri ve yerine ilişkin özerklik sağlaması, taraflar arasındaki ilişkinin kısa sürmesi, ilişkinin üç taraflı olması gibi özellikleriyle diğer istihdam biçimlerinden ayrılmakta olup platform çalışmasının taşıdığı özelliklerin istikrarsız ve güvencesiz istihdam ilişkilerinin oluşmasında ve yaygınlaşmasında büyük etkisinin olduğu düşünülmektedir.²⁹³

Platform sağlayıcı açısından bakıldığında, tam zamanlı ve/veya belirsiz süreli bir işçi istihdam etmek ve bunun gerektirdiği hukuki ve sosyal yükümlülüklerle katlanmak yerine çok sayıda çalışanı onlarla herhangi bir iş ilişkisi kurmaksızın geçici olarak çok sayıda görev için çok daha düşük maliyetle çalıştırmak daha avantajlı görünmektedir.²⁹⁴ Bu nedenle platform sağlayıcıları platform çalışanlarını işçi olarak değil bağımsız çalışan olarak nitelendirmekte, böylelikle birçok sorumluluktan kaçabilmeyi hedeflemektedirler.²⁹⁵ Ancak bu öznel bakış açısı, platform çalışanlarının yanlış sınıflandırılmaları sonucu ortaya birtakım sorunların çıkmasının önüne geçememektedir.

Geleneksel işlerde çalışan kişilerin sahip oldukları asgari ücret, fazla çalışma ücreti, ücretli izin, sağlık sigortası, işsizlik ve emeklilik maaşı gibi hakların platform çalışanlarına tanınmasının mümkün olmadığı belirtilmektedir.²⁹⁶ Nitekim platform çalışanlarının işçi statüsünde oldukları kabul edilse dahi gelir sürekliliğine sahip olmaları mümkün görünmemektedir. Bu nedenle belirli bir süre çalışmayı ve prim ödemeyi gerektiren ücretli izin, işsizlik ve emeklilik maaşı gibi hakların platform çalışanlarına tanınamayacağı kabul edilmektedir.²⁹⁷

²⁹³ Berg vd., (2018), s. 6.

²⁹⁴ Aykaç, (2020), s. 75.

²⁹⁵ Hogan, (2022), s. 117.

²⁹⁶ Burkard ve Craven, (2019), s. 56; Heeks, (2017b), s. 15.

²⁹⁷ De Stefano, (2016), s. 8; Heeks, (2017b), s. 14.

3.4.2.2.1.1. *Gelir Güvencesinin Olmaması*

Ücretin, çalışanların hayatlarını idame ettirebilmeleri için gerekli ve genellikle tek gelir kaynağı olması, onun ulusal ve uluslararası belgelerle güvence altına alınmasının neden büyük önem taşıdığını açıklar niteliktedir.

Gelir güvencesi, kişinin insan onuruna yaraşır bir hayat sürebilmesi için yeterli bir gelirin düzenli olarak elde edilmesini ifade eder. Buna göre gelir güvencesinin varlığından söz edilebilmesi için söz konusu gelir hem yeterli hem de düzenli olmalıdır. Bu iki unsurdan yalnızca birinin eksikliği güvencesizliğin derecesini azaltabilmekteyse de güvencesizliği ortadan kaldıramamaktadır.²⁹⁸ Bu bağlamda platform çalışanlarının gelir güvencesinin olmadığına şüphe yoktur.

3.4.2.2.1.1.1. *Düzensiz Gelir*

Düzenli bir gelire sahip olmak gelir güvencesinin iki unsurundan biri iken, platform çalışmalarının genellikle belirsiz ve değişken özellik göstermesi; platform çalışanlarının düzensiz bir iş ve kazanç akışını kabul etmelerini zorunlu kılmaktadır.²⁹⁹

Platform çalışanlarının çoğu, iş ve gelir güvencesizliğine maruz kalmaktadır. İş akışının değişken ve belirsiz olması ödemelerin de aynı özellikleri taşımasına sebep olmakta, bu durum ise elde edilen gelirin düzensiz olması sonucunu doğurmaktadır.³⁰⁰ Bu bağlamda güvencesizliğin platform çalışmasının karakteristik özelliği olduğu söylenebilir.³⁰¹

İş hukukunda işçi statüsüne tanınan korumaların kapsamına genellikle bağımsız çalışan olarak nitelendirilen platform çalışanlarının alınmıyor olması, bu çalışanların gelir düzensizliğine sahip olmalarının temel nedenidir. Geleneksel iş ilişkisinde işçilerin karşılaştığı maliyetlerin ve riskin genellikle işveren tarafından üstlenildiği bilinmektedir. İşsizlik, iş kazası ve meslek hastalığı, yaşlılık, hastalık, doğum gibi birçok risk platform çalışanları için de söz konusu olsaydı da platform

²⁹⁸ Kapar, R. (2004) *Gelir Güvencesizliğine Karşı Koruma ve İşgücü Piyasasında Bölünme*, Sosyal Araştırmalar Vakfı, İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Sınıf Hareketinde Arayışlar, Deneyimler Sempozyumu (16 – 17 Ekim 2004) İstanbul, s. 181, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://recepkapar.net/wp-content/uploads/2022/10/bolunme.pdf> Erişim Tarihi: (18.11.2022)

²⁹⁹ Doucette, M. H. ve Bradford W. D. (2019) *Dual Job Holding and the Gig Economy: Allocation of Effort across Primary and Gig Jobs*, Southern Economic Journal, Vol. 85(4), s. 1239.

³⁰⁰ Heeks, (2017b), s. 14.

³⁰¹ Garben, (2017), s. 4.

çalışmasında bu riskler platform çalışanına dışsallaştırılmaktadır.³⁰² Platform çalışanlarının genellikle karşılayamadıkları bu sosyal koruma maliyetleri ise gelir düzensizliğine sebep olmaktadır.

Platform çalışanlarının düzensiz gelir elde etmelerine platform çalışmasının geleneksel çalışma biçimlerinden ayrılan özelliklerinin sebep olduğu söylenebilecekse de platformların uyguladığı itibar sistemi gibi bazı usul ve uygulamaların da bu durumun nedenleri arasında olduğu kabul edilmektedir. Örneğin itibar sisteminin bulunduğu bir platformda, algoritma tarafından başarılı bulunan çalışanların listede ilk sıralarda gösterilmesi müşterinin çalışan seçiminde etkili olmakta; bu çalışanlar kazanç istikrarı elde edebilirken platforma yeni üye olan çalışanların arzu edilen istikrar seviyesine ulaşmaları zorlaşmaktadır.³⁰³ Ayrıca, platform çalışmasında iş tahsisine ilişkin kullanılan yöntemlerin hiçbiri platform çalışanına düzenli iş tahsis edileceğinin garantisini sağlamamaktadır.

3.4.2.1.1.2. Yetersiz Gelir

Yeterli gelire sahip olmak gelir güvencesinden bahsedilebilmesi için gereklidir. Ancak platformların sağladığı çalışma organizasyonun en temel özelliklerinden biri düşük ücret politikasının varlığı olup bu politikanın geliştirilmesinde platform çalışanlarının işçi değil bağımsız çalışan olarak sınıflandırılması, parça başı ücret politikasının kabul edilmesi, çalışana ödenen ücretten belirli bir oranda kesinti yapılması gibi araç ve uygulamaların büyük bir etkisi olmuştur.³⁰⁴

Platform çalışması biçiminde iş gücü arzının fazla, talebin ise görece az olması, görev sayısının arza kıyasla yeterli olmamasına ve çalışanların düşük gelir elde etmesine sebep olmaktadır.³⁰⁵ İş gücü arzının fazla olması, platform çalışanları arasındaki rekabetin küresel bir boyuta ulaşması sonucunu da doğurabilmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde ikamet eden ya da çalışan platform çalışanlarının, ücret hususunda dibe doğru yarışta oldukları belirtilmektedir. Bu durum gelişmiş

³⁰² Kilhoffer vd., (2020), s. 75.

³⁰³ Küçük, (2023), s. 28.

³⁰⁴ Hauben, Lenaerts ve Waeyaert, (2020), s. 30; Erdut, T. (2021) *Dijitalleşme ve İşgücü Piyasası*, Karatahta İş Yazıları Dergisi, Sayı: 19, s. 49.

³⁰⁵ Graham vd., (2017), s. 6.

ülkelerde ikamet eden ya da çalışan platform çalışanlarının pazarlık şanslarını azaltmaktadır. Zira küresel düzeyde oluşan rekabet ortamı nedeniyle platform çalışanları düşük ücretlere iş görmeyi kabul etmek zorunda kalmaktadır. Bu bağlamda platform çalışmasının olumlu bir özelliği olarak kabul edilen küresel iş gücünün, rekabeti artırarak çalışanların pazarlık şanslarını olumsuz etkilediği ve ücret hususunda dibe doğru yarışın söz konusu olmasına neden olduğu belirtilebilir.³⁰⁶ Sonuç olarak platform çalışanlarının ücret hususunda pazarlık güçlerinin yok denecek kadar az olduğu görülmektedir.

Platform çalışanlarının insan onuruna yaraşır bir yaşam sürdürmelerini sağlayabilecek yeterlilikte gelir elde edebilmesi için geleneksel iş ilişkisi ile istihdam edilen emsal bir işçiye kıyasla çok daha fazla çalışması gerekmektedir.³⁰⁷ Bunun temel sebebi platform çalışanlarının elde ettikleri gelirin emsal işçilere kıyasla düşük olmasıdır. Ayrıca geleneksel çalışma modellerinde kanuni çalışma süresi üzerinde yapılan çalışmaların fazla çalışma ya da fazla süreli çalışma olarak kabul edilmesi, platform çalışmasında söz konusu olmamaktadır. Bu nedenle emsal işçiye kıyasla çok daha fazla çalışma yapmayan platform çalışanı yeterli düzeyde gelir elde edememektedir.

Standart çalışma ilişkilerinden farklı olarak saat başına ücret değil parça başı ücret politikasının benimsenmesi, bir diğer deyişle görev başına ücret elde edilmesi de platform çalışanlarının gelirlerinin yetersiz olmasının sebeplerindedir.³⁰⁸ Platform çalışanları gelir elde ettikleri işi yerine getirebilmek için bazı hazırlık aşamalarına ihtiyaç duymakta; ancak ücreti parça başı elde ettiklerinden hazırlık için geçen süreye ilişkin herhangi bir ücret kazanmamaktadırlar. Örneğin, yerine getirilecek işi bulabilmek için çalışan, platformda zaman harcamak ya da varsa belirlenen yeterlilik testini geçmek zorundadır. ILO'nun yaptığı bir çalışmaya göre, Amazon MTürk çalışanları her bir saatin ortalama 20 dakikasını iş aramak için ücret kazanmadan geçirmektedirler.³⁰⁹ İşte bu karşılığında herhangi bir ücret kazanılmayan hazırlıklar

³⁰⁶ Ünal, (2022), s. 101.

³⁰⁷ Aloisi, (2016), s. 662; Risak, M. (2017) *Fair working conditions for platform workers*, Friedrich Ebert Stiftung, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/14055.pdf>, (Erişim Tarihi: 18.12.2022), s. 3; Manriquez, (2019), ss. 183-184.

³⁰⁸ Berg vd., (2018), s. 14.

³⁰⁹ Arı Kovancı, (2020), s. 336.

için gereken sürenin fazla olması platform çalışanlarının yetersiz kazanç elde etmelerinin sebeplerinden biridir.³¹⁰

Platform çalışmasında, geleneksel iş ilişkisinde işverenin katlanmakta olduğu maliyetlerin platform çalışanlarına dışsallaştırılması da platform çalışanlarının elde ettikleri gelirin yetersiz kalmasına neden olmaktadır. Zira çalışanın işe ilişkin riskleri ve sosyal koruma maliyetlerini üstlenmek zorunda kalması elde ettiği gelirin büyük bir kısmını kaybetmesi anlamını taşımaktadır.

Platformların, platform çalışanlarına ödenmesi gereken ücret üzerinden yüksek oranda komisyon almaları da çalışanlar açısından gelir yetersizliğine sebep olmaktadır. Platformlar, gerçekleştirdikleri aracılık hizmeti için platform çalışanlarının elde ettikleri gelirden aldıkları payın oranını tek taraflı olarak belirlemekte ve bu oranda değişiklik yapma yetkisini saklı tutmaktadır. Platform çalışanlarının bu oran üzerinde pazarlık imkânı bulunmadığından platform sağlayıcı tarafından belirlenen yüksek oranlı komisyonların da gelir yetersizliğine neden olduğu kabul edilmektedir.

Oluşacak gelir eşitsizliğini dengelemeyi amaçlayan uygulamalardan birine örnek vermek gerekirse, 99design platformu çalışandan yapacağı kesintiyi tamamlanan işin finansal boyutuna göre belirlemekte; 500 dolardan daha düşük ücretli işlerde kesinti oranı yüzde 5 ila 15 arasında iken 500 dolardan daha yüksek ücretli işlerde ise kesinti oranı yüzde 20 olarak uygulanmaktadır.³¹¹ Böylece bir işten az gelir elde eden çalışanın gelirinden daha düşük oranda kesinti yapılarak gelir yetersizliğinin önüne geçmeye çalışılmaktadır.

Platform çalışanlarının elde ettikleri gelirin yetersiz olmasına sebep olan bir diğer hususun ise bazı platformların müşterilere yerine getirilen görevi gerekçe belirtmeksizin reddetme hakkı sunması olduğu kabul edilmektedir. Dahası, mikro görevlerin yerine getirildiği platformlarda, algoritmanın hatalı olarak tespit ettiği görev sonuçları ücret ödenmeksizin müşteri tarafından kullanılabilir. Bahsedilen bu hususlar platform çalışanlarının yetersiz gelir elde etmelerinin sebepleri arasındadır.

³¹⁰ ILO, (2021), s. 166.

³¹¹ ILO, (2021), ss. 80-89.

3.4.2.2.1.1.3. Asgari Ücret vb. Bir Düzenlemenin Eksikliği

Platform çalışmasında gelir güvencesizliğinin söz konusu olmasının yanı sıra herhangi bir asgari ücret düzenlemesinin mevcut olmadığı da belirtilmelidir.

Asgari ücret vb. bir düzenlemenin mevcudiyetinin platform çalışanlarının gelir güvencesinin sağlanmasına büyük katkı sağlayacağı açıktır. Platform çalışanlarının hukuki statüsünün belirlenmesi ihtiyacından bağımsız olarak, bir diğer deyişle işçi ya da bağımsız çalışan olarak sınıflandırılmaları önem arz etmeksizin sektör bazında asgari ücret düzenlemesine gidilmesinin mümkün olabileceği belirtilmektedir.³¹²

Platform çalışmasında asgari ücretin belirlenmesi birtakım zorluklar da barındırmaktadır. Örneğin, çalışanın hazırlık aşamasında geçirdiği sürelerden hangilerinin çalışma süresinden sayılacağı³¹³ ya da çalışanın birden fazla platformda iş gördüğü varsayımında çalışma süresinin nasıl belirleneceği gibi sorunlarla karşılaşmaktadır.³¹⁴ Ancak mevcut algoritmalar halihazırda platform çalışanlarının denetlenmelerini sağlamakta ve düzenli olarak kişisel verilerini toplamaktadır. Bu veriler çalışanın hangi platformda ne kadar süre vakit geçirdiğini, platformda aktif olduğu sırada hangi işle meşgul olduğunu dahi içermekte ve bu bağlamda çalışma sürelerinin belirlenebilmesi için elverişli nitelik taşımakta olduğundan; asgari ücret düzenlemesinin önünde engel teşkil edebileceği düşünülen hususların teknolojinin de yardımıyla aşılabileceği kanaatindeyiz.

Avrupa ve Kuzey Amerika işçi sendikaları ve işçi örgütlerinden oluşan ağ³¹⁵ 2016 yılında bir bildiri yayınlamış ve bu bildiride platform çalışmaları açısından adil çalışma koşullarının gerekliliği vurgulanmıştır. Bu bildiride ayrıca asgari ücret

³¹² 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 Sayı: 3, ss. 1227-1228.

³¹³ Örneğin, çalışanın çalışma süresinin uygulamayı açtığı andan itibaren mi yoksa iş teklifi beklediği ya da iş aradığı zaman mı başlayacağı belirsizlik yaratabilecektir.

³¹⁴ Lane, M. (2020) *Regulating platform work in the digital age*, OECD Going Digital Toolkit Notes, No. 1, Paris: OECD Publishing, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.oecd-ilibrary.org/deliver/181f8a7f-en.pdf?itemId=%2Fcontent%2Fpaper%2F181f8a7f-en&mimeType=pdf, (Erişim tarihi: 18.12.2022), s. 13; Waas, B. (2017) *Crowdwork in Germany*, Waas, B., Liebman, W. B., Lyubarsky, A. ve Kezuka, K. (Editörler), *Crowdwork - A Comparative Law Perspective* içinde (ss. 142-186), Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH, s. 162.

³¹⁵ İng. Network of European and North American labor unions and worker organizations.

konusunun da üzerinde durulmuş olup birtakım zorluklardan söz edilmişse de asgari ücretin uygulanabilir olduğunun altı çizilmiştir.³¹⁶

3.4.2.2.1.2. İlişkinin Kolaylıkla Sona Erdirilebilmesi/ Feshe Karşı Koruma Hakkının Olmaması

Platform çalışanlarının platform sağlayıcı ile kurulan ilişkileri, çalışanın hesabının platform sağlayıcı tarafından devre dışı bırakılması gibi basit bir usulle sona erdirilebilmekte olup platform çalışanın bu hususta herhangi bir koruması bulunmamaktadır.³¹⁷ Hesabın devre dışı bırakılması işten çıkarma niteliği taşımakla beraber³¹⁸, platform sağlayıcı genellikle devre dışı bırakma işlemine ilişkin herhangi bir gerekçe gösterme yükümlülüğü altında bulunmamaktadır. Bu nedenle platform sağlayıcı, hesabının etkisizleştirilme sebebini çalışana bildirmemekte ve hatta çoğu zaman etkisizleştirme öncesinde çalışana herhangi bir bildirimde de bulunmamaktadır.

Müşterilerin çalışanları ve yerine getirdikleri işleri değerlendirip puanladıkları sistem olan itibar sisteminin³¹⁹ mevcut olduğu platformlarda, değerlendirme ve puanları belirli bir sınırın altında kalan çalışanların ilgili platform ile ilişkisi platform sağlayıcı tarafından kesilebilmekte, bir diğer deyişle platform çalışanın ilgili platformdaki hesabı geçici ya da kalıcı olarak devre dışı bırakılabilmektedir. Bu bağlamda çalışanın bir platformda çalışmasının devam edip etmeyeceği, müşterilerin değerlendirmeleri neticesinde algoritma tarafından belirlenmektedir.

Bazı platformlarda ise, çalışanın kabul ettiği görevi geri çevirmesi ya da gelen teklifi reddetmesi gibi durumlarda birtakım yaptırımlar söz konusu olmaktadır. Çalışanın kabul ettiği görevi geri çevirmesi için genellikle gerçekten mühim bir sebebin varlığı aranırken, gelen tekliflerin geçerli bir neden olmaksızın birkaç kez reddedilmesi ise çalışanın hesabının kalıcı olarak devre dışı bırakılması sonucunu doğurabilmektedir.³²⁰

³¹⁶İlgili bildiri için:

https://crowdwork-igmetall.de/Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN.pdf (Erişim Tarihi: 06.10.2023)

³¹⁷ Belgin Boyacı, (2020), s. 40.

³¹⁸ Zira hesabı devre dışı bırakılan çalışan artık o platform üzerinden hizmet sunamaz duruma gelmekte yani aslında işten çıkarılmış olmaktadır.

³¹⁹ İtibar sistemi hakkında detaylı bilgiye çalışmanın "3.4.2.3.1.1.2. Olumsuz Çalışma Koşulları - Derecelendirme ve İtibar Sistemi" bölümünden erişilebilmektedir.

³²⁰ Eurofound, (2018), s. 25.

Mevcut ilişkinin platform sağlayıcı tarafından tek taraflı olarak kolaylıkla sona erdirilebilmesine ek olarak, platformun iflas etmesi gibi faaliyetlerini durdurduğu durumlarda da platform çalışanlarının herhangi bir koruması bulunmamaktadır.³²¹

Platform çalışanları geleneksel iş ilişkilerindeki çalışanlara kıyasla işten çıkarmalar karşısında daha kırılabilir olabilmektedir.³²² Bu durumun sebepleri arasında platform çalışanlarının feshe karşı herhangi bir korumalarının bulunmamasına ek olarak platformda hizmet sunabilmek için birtakım önemli addedilebilecek maliyetler üstlenmiş olmaları da gösterilebilir.

3.4.2.2.1.3. Çalışanın Katlanmak Zorunda Olduğu Maliyet

Geleneksel iş ilişkilerinde işverenin üstlendiği risk ve sorumlulukları platform çalışmasında üstlenen bir yapı bulunmamaktadır. Bahsedilen risk ve sorumlulukların getirdiği maliyet ise platform çalışanlarına dışsallaştırılmaktadır. Bir diğer deyişle maliyet geleneksel istihdam modellerinde işverenin katlandığı bir gider iken platform çalışmasında bu gider çalışana yüklenmektedir.

Platform çalışanlarının bağımsız çalışan olarak sınıflandırılması, platform sağlayıcıların birçok maliyetten kaçınmalarına olanak sağlamaktadır. Bu bağlamda iş ve gelir güvencesizliği riskini üzerlerinde taşıyan platform çalışanlarına araç gereç sağlama, sigorta primi, vergiler gibi birçok sorumluluk da aktarılmış olmaktadır.³²³

Platform çalışmasında çalışan hem insan onuruna yaraşır bir yaşam sürdürebilmek için gerekli olan yeterli geliri elde etmeye çalışmakta hem de geleneksel istihdam modellerinde işverenin üstlendiği sosyal koruma maliyetleri başta olmak üzere birçok maliyete katlanmaktadır. Zira platform çalışanları işsizlik, hastalık, hamilelik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı gibi risklere karşı platform sağlayıcı ile aralarındaki ilişkinin sağladığı bir koruma altında bulunmamakta; bu riskleri kendi üzerlerinde taşımakta ve bu risklere karşı koruma maliyetlerini de kendileri üstlenmektedirler.

³²¹ Kilhoffer vd., (2020), s. 71.

³²² Kilhoffer vd., (2020), s. 71.

³²³ Prassl, J. (2018a) *Collective Voice in the Platform Economy: Challenges, Opportunities, Solutions*, Brussels, Report to the ETUC, Confederation Syndicat European Trade Union, s. 11; Bogliacino, F. vd. (2019) *Quantity and Quality of Work in the Platform Economy*, GLO Discussion Paper, No. 420, Global Labor Organization (GLO), s. 7.

İşin görülmesi için elzem olan araç ve gerecin temini genellikle platform çalışanı tarafından sağlanmakta ve bunun maliyeti de çalışan üzerinde bırakılmaktadır.³²⁴ Örneğin, Uber sürücüsü işin görülmesi için gereken aracı kendisi kiralamakta veya satın almakta, gereken lisansların ve ruhsatların maliyetine yine kendisi katlanmakta, araca ilişkin bakım ve onarım masraflarını da yine kendisi üstlenmektedir.

Geleneksel iş ilişkilerinde işverenin sahip olduğu eğitim verme yükümlülüğü de platform çalışmasında söz konusu olmamaktadır. Bir diğer deyişle platform çalışması modelleri, birçok açıdan işveren olarak kabul edilebilecek platform sağlayıcıların çalışanlara eğitim verme yükümlülüğünden kaçınmasına olanak sağlamaktadır.³²⁵ Bu durum platform çalışanlarının işe alışma süreçlerini, eğitim seviyelerini ve kariyer gelişimlerini olumsuz etkilemekte olup eğitim maliyetlerinin çalışanlar tarafından karşılanmasını zorunlu kılmaktadır.

3.4.2.2.1.4. Ayrımcılık

Platform çalışması biçiminin gerçek kişisel temastan kaçınmaya³²⁶ ve anonim şekilde iş görmeye olanak tanınmasının, ayrımcılık risklerine engel olabileceği düşünülmekteyse de sanal çalışma ayrımcılığa karşı tam bir çözüm sağlamamaktadır.³²⁷

Platform çalışmasında platformların prensip olarak cinsiyet, yaş, ırk, din ve diğer tüm kişisel özelliklerden bağımsız olarak çalışanlara istihdam imkânı sağlamakta olduğu kabul edilir. Teoride durum böyleyken uygulamada ayrımcı tutum, davranış ve usullerin mevcut olduğu görülmektedir. Bu bağlamda platform çalışanları özellikle cinsiyet, yaş, ırk ve renk temelli ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar.³²⁸ 2020 yılında yapılan bir araştırma, aynı platformda çalışan platform çalışanları arasında ücret ve tatmin düzeyi açısından büyük farkların olduğunu ortaya koymuştur.³²⁹

³²⁴ Poon, T. (2019) *Independent Workers: Growth Trends, Categories, and Employee Relations Implications in the Emerging Gig Economy*, Employee Responsibilities & Rights Journal, Vol. 31(1), 2019, s. 67

³²⁵ Burkard ve Craven, (2019), s. 55.

³²⁶ İng. avoiding "real" personal contact. De Stefano, (2016), s. 11.

³²⁷ De Stefano, (2016), s. 11.

³²⁸ Graham vd., (2017), ss. 7-8.

³²⁹ Schor, J. B. vd. (2020) *Dependence and Precarity in the Platform Economy*, Theory and Society, Vol. 49, s. 842.

Platformlar, işleyişi belirleyen algoritmalar kullanmakta; bu algoritmaları ise platform sağlayıcıların talep ve isteklerine göre yazılım mühendisleri hazırlamaktadır. Bu bağlamda platform sağlayıcının önyargılarının algoritmayı ve kullanılacak parametreleri şekillendireceği ve bu algoritmaların platform çalışanları üzerinde ayrımcılık yaratabilecek nitelikte olduğu kabul edilmektedir.³³⁰ Örneğin, algoritmalar internet üzerinden yerine getirilecek bir iş için dahi coğrafi sınırlar konulmasına imkân tanıyabilmektedir. Bu durum konuşulan dil gibi objektif bir sınırlamanın haklılığının dışında, bazı bölgelerin veya toplulukların tamamının işe erişiminin engellenmesi sonucunu doğurabilmektedir.³³¹

Görülen işin tüm süreçlerinin internet üzerinden yürütüldüğü çalışma modellerine ek olarak platform çalışmasında çalışan ile müşterinin birbirleriyle doğrudan temas ettikleri çalışmalar da söz konusu olmaktadır. Çalışmanın önceki bölümlerinde bahsedildiği üzere konum tabanlı çalışmalarda platform çalışanı görevin ifası sırasında müşteri ile fiziksel olarak karşı karşıya gelmektedir. İşte böyle çalışmalarda platform çalışanı geleneksel iş ilişkisindeki işçiyle aynı ve bazen daha yüksek oranda ayrımcılıkla karşılaşabilmektedir.³³² Zira müşteri böyle anlarda, platform çalışmasının cinsiyeti, yaşı, ırkı, ten rengi ve fiziksel bir engelinin bulunup bulunmadığı gibi hususları görebilmektedir.³³³ Burada meydana gelebilecek ayrımcılık riskinin geleneksel iş ilişkisindeki işçiye kıyasla daha yüksek oranda söz konusu olması ya da bu durumun daha yüksek önem taşımasının temel sebebi, platform çalışmasında müşterinin bir yönetici gibi hareket ederek çalışanın geleceğini belirleyebilecek gücü elinde bulundurmasıdır. Zira, müşteri çalışanı ve yerine getirdiği işi değerlendirip puanlayabilmektedir. Dolayısıyla müşterinin önyargıları, platform çalışmasının düşük puan almasına sebep olabilmektedir. Bu bağlamda algoritma ya da algoritma aracılığıyla platform sağlayıcı, çalışana doğrudan ayrımcılık yapmıyor olsa da müşterinin önyargılı değerlendirmesi çalışanın gelecekteki işlere katılma oranını ve ihtimalini etkileyecektir.³³⁴

³³⁰ De Stefano, V. (2019) 'Negotiating the algorithm': Automation, artificial intelligence, and labor protection, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 41(1), s. 28.

³³¹ De Stefano, (2016), s. 11.

³³² Eurofound, (2018), s. 31.

³³³ Cherry, M. A. (2019) Age discrimination in the on-demand economy and crowdwork, Berkeley Journal of Employment and Labour Law, Vol. 40(1), s. 48.

³³⁴ De Stefano, (2016), s. 11.

Platform çalışanlarının çalışma süresince maruz kaldıkları ayrımcılığa ek olarak, platform çalışması biçiminde istihdam edilebilmek için gereken şartların da ayrımcılığa neden olduğu belirtilebilir. Hindistan (nüfusunun %80'i), Nijerya (nüfusunun %61'i), Çin (nüfusunun %55'i) gibi gelişmekte olan ülkelerde nüfusun büyük bir oranının internet erişiminin bulunmaması nedeniyle bu ülkelerde ikamet eden çalışanların işe giriş aşamasında diğer çalışanlarla eşit olanaklara sahip olmadıklarından ayrımcılığa uğradıkları kabul edilebilir.³³⁵

3.4.2.2.1.5. Örgütlenme ve Temsil Sorunu

Platform çalışmasında yerine getirilen görevlerin ve iş organizasyonunun taşıdığı özellikler, örgütlenmeyi ve sendikal hakların kullanımını geleneksel istihdam modellerine kıyasla daha az mümkün kılmaktadır.

Platform çalışmasında yönetici bir algoritmadır, örgütlenme için birbirlerinin desteğine ihtiyaç duyan çalışma arkadaşları ise kendi hesabına çalışan kişilerdir.³³⁶ Bu kişiler konum olarak genellikle birbirlerinden uzakta bulunan ve birbirleriyle rekabet hâlinde olan çalışanlardır. Çalışanların bilgi alışverişinde bulunup birbirlerine deneyimlerini aktarabilecekleri, yeni çalışanların mevcut çalışanlardan bir şeyler öğrenebilecekleri bir sistemin mevcut olmaması;³³⁷ yerine getirilen işlerin genellikle kısa süreli ve geçici nitelikte olması, çalışanların birbirlerinden soyutlanmış olması gibi sebepler platform çalışmasında örgütlenme ve temsil sorununun ortaya çıkmasındaki en büyük etkenlerdir. Ayrıca bazı ülkelerin (örneğin: Danimarka) ulusal rekabet yasaları, bağımsız çalışan statüsündeki platform çalışanlarının³³⁸ örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını kullanmalarını yasaklamaktadır.³³⁹

Platform çalışanlarının bilinçli olarak yanlış sınıflandırmaya tabi tutulmaları ve statülerinin belirlenmesine ilişkin sorunların mevcut olması da çalışanların örgütlenememelerine; sendikalaşma, temsil edilme, toplu sözleşme yapma ve grev gibi hakları kullanamamalarına sebep olmaktadır. Bu hakların kullanılmıyor oluşu platform çalışanlarının halihazırda pek de mevcut olmayan pazarlık güçlerini

³³⁵ Belgin Boyacı, (2020), ss. 10-11.

³³⁶ Eurofound (2018a) Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment, Research Report, Luxembourg: Publications Office of the European Union, s. 20

³³⁷ Choudary (2018), ss. 24-25.

³³⁸ İng. self-employed platform workers.

³³⁹ Eurofound, (2018), s. 53.

zayıflatmakta ve temsil güvencesizliğinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda, platform çalışanlarının temsil edilmesine ilişkin önemli sorunların bulunduğu söylenebilir.³⁴⁰

Platform çalışanlarının işçi statüsünde olduklarının kabul edilmemesi onların sendikalaşma, toplu sözleşme, grev gibi yasal haklara erişimlerini engellemekteyse de bazı uluslararası belgeler bu hakları evrensel birer hak olarak tanımaktadır.³⁴¹ Bu bağlamda İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23. maddesi herkesin sendika kurma ya da kurulu bir sendikaya katılma hakkının mevcut olduğunu düzenlemektedir. Ayrıca ILO'nun 87 No.lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi ile 98 No.lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı'nın 5. ve 6. maddeleri³⁴² bahsedilen hakları düzenleme altına almıştır.

Platform çalışanlarının örgütlenme ve grev haklarının mevcut olduğu varsayımında dahi, bu hakların kullanımının istenilen sonuca ulaşılmasını sağlayamayacağı da kabul edilmektedir. Platform çalışanlarının birbirlerini tanımamaları ve birbirleriyle iletişim hâlinde bulunmamaları gibi gerekçelerin yanı sıra yaptıkları işin niteliğinin yeri kısa sürede doldurulabilir özellik taşıması bu durumun sebeplerindedir.³⁴³ Zira grev hakkının kullanıldığı varsayımında, emek gücünü geri çeken platform çalışanlarının yerini dünyanın herhangi bir yerindeki çalışanlar çok kısa sürede alabilecektir. Bu bağlamda platform çalışanlarının çalışma standartlarının iyileştirilmesi ve/veya iş güvencesinin sağlanması amacıyla emek güçlerini geri çekmeleri istenilen sonucu sağlayamayabilecektir.

Emek gücünü geri çekmek ya da grev hakkını kullanmak gibi geleneksel iş ilişkilerinde etkili olan uygulamaların platform çalışmasında istenilen sonucu sağlayamayabileceği düşünülmekteyse de burada ulusal ve küresel bazı girişimlerden bahsedilmelidir. Platform çalışanları birçok ülkede kendi girişimlerini başlatmış ve bu girişimler Belçika, Fransa, İtalya, Hollanda, Slovenya, İspanya ve Birleşik Krallık'ta grev hâline dönüşmüştür.³⁴⁴ Platformlarda asgari standartların belirlenmesini

³⁴⁰ Eurofound, (2018), s. 53.

³⁴¹ Erdut, (2021), s. 51.

³⁴² Tüm çalışanlar ve işverenlerin ulusal ve uluslararası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğü ile toplu pazarlık hakkına sahip olduklarını düzenleme altına almaktadır.

³⁴³ Arı Kovancı, (2020), s. 339.

³⁴⁴ Eurofound, (2018), s. 53.

amaçlayan girişimlerin sendikalar tarafından da desteklendiği bilinmektedir.³⁴⁵ Ayrıca bazı sendikalar platform çalışanlarının açtıkları davaları desteklemekte, bazıları platform çalışmasının koşullarına ilişkin farkındalığı artırmayı amaçlayan bilgilendirme kampanyaları düzenlemekte, İtalya’da olduğu gibi bazı sendikalar ise çalışma grupları kurmak ve konuyla ilgili bildiri yayınlamak gibi birtakım faaliyetlerde bulunmaktadır.³⁴⁶ Ayrıca 2018 yılında İtalya’da yerel yemek dağıtım platformu, belediye meclisi ve üç ana sendika konfederasyonu; ücret, çalışma süresi ve sigorta kapsamı hakkında asgari standartları düzenleyen, gönüllü, çerçeve bir belge niteliği taşıyan Kentsel Bağlamda Dijital Çalışmanın Temel Hakları Şartı’nı³⁴⁷ imzalamışlardır.³⁴⁸

3.4.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği çalışanların iş organizasyonu içinde sağlıklı ve güvenli bir şekilde iş görmeye devam edebilmeleri için varlık gösteren, bir diğer deyişle iş kazası ve meslek hastalığı risklerinden korunmak amacıyla gelişen; iş yerini ve iş yerinde gerçekleşen faaliyetlerden etkilenebilecek herkesi korumayı amaçlayan oluşumdur.³⁴⁹

İş sağlığı ve güvenliği hususunda gereken önlemlerin alınmaması, çalışanların gelir düzeylerinin azalmasına; psikolojik problemlere ek olarak geçici ya da kalıcı bedensel sakatlık yaşamalarına ve hatta hayatlarını kaybetmelerine sebep olabilmektedir.³⁵⁰ İş sağlığı ve güvenliği riskleri statü ayrımı olmaksızın her bir çalışanın maruz kalabileceği risklerdir. Bu bağlamda, hangi sektörde ya da hangi çalışma modeliyle çalışıyor olursa olsun iş gücü piyasası içinde yer alan her çalışan için iş sağlığı ve güvenliği oldukça büyük önem arz etmektedir.

İşverenin iş ilişkisinden doğan borçlarından olan işçiyi gözetme borcu, işçinin kişiliğinin korunması ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasıyla yerine

³⁴⁵ OECD. (2018) *Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy*, Paris, OECD Publishing, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi:

<https://www.fnv.nl/getmedia/6c4dc301-f40d-4d3e-8faa-881e829443fb/OECD-rapport-jobs-strategy-2018.pdf> (Erişim tarihi: 12.03.2023)

³⁴⁶ Eurofound, (2018), s. 53; Graham, Hjorth ve Lehdonvirta, (2017), s. 155.

³⁴⁷ İt. Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel raceto urbano.

³⁴⁸ Eurofound, (2018), s. 54.

³⁴⁹ Kılış, İ. (2016) *İş sağlığı ve güvenliği*. Bursa: Dora Yayınları, 2. Bası, ss. 4-5.

³⁵⁰ Kılış, (2016), ss. 22-28.

getirilir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmeleri hükümlerinin düzenleme alındığı bölümünde yer alan "İşçinin Kişiliğinin Korunması" başlıklı 417. maddesinde; işverenin, işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek; işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları, uğramış olanların ise daha fazla zarar görmelerinin engellenmesi için gerekli tedbirleri almak; iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmak gibi yükümlülüklerinin bulunduğu düzenlenmiştir.

Türk iş hukukunda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin birçok düzenleme mevcut olup temel mevzuat 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'dur. Bu Kanun iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut şartların iyileştirilmesi için çalışan ve işverenlerin görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenleme altına almaktadır.³⁵¹ İş sağlığı ve güvenliğinin taşıdığı büyük önem bu Kanun'un kapsamının geniş tutulmasına sebep olmuştur. 6331 sayılı Kanun'un 2. maddesi, kamu veya özel sektör fark etmeksizin ve faaliyet konularına bakılmaksızın işveren, işveren vekili, çırak ve stajyer de dahil olmak üzere tüm çalışanların bu Kanun kapsamında kalacağını düzenlerken aynı maddenin ikinci fıkrasında bazı istisnalara yer vermiştir. Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar ilgili fıkra da sayılan istisnalardandır. Bu bağlamda Türk iş hukukunda mevcut koruyucu iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin uygulanabilmesi açısından da platform çalışanlarının hukuki statülerinin belirlenmesinin büyük önem arz ettiği görülmektedir.

3.4.2.3.1. Platform Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği

Platform çalışması biçiminde, geleneksel iş ilişkisinde mevcut olan işverenin işçiyi gözetme borcunun yüklenebileceği bir süjenin bulunmadığı kabul edilmektedir. Bir diğer deyişle platform çalışması biçimi platform sağlayıcının birçok sorumluluk gibi iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerden kaçınmasına da olanak sağlamaktadır.

Platform çalışanlarının çoğunluğunun genç, deneyimsiz ve risklerden bihaber kişilerden oluşması, platform çalışmasının geleneksel iş ilişkisine kıyasla daha yüksek

³⁵¹ 6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu, *T.C Resmî Gazete*, Sayı: 28339, 20 Haziran 2012 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr, (Erişim Tarihi: 13.10.2022), m. 1.

riskler barındırmasının sebeplerindedir.³⁵² Platform çalışmasının iş sağlığı ve güvenliği alanında yüksek riskler barındırıyor olmasının bir diğer sebebi ise, çalışanların asgari ücret, ücretli izin, hafta tatili gibi temel haklara erişememesi nedeniyle gelir elde edemedikleri her vakitte çalışmak zorunda kalmaları ve bu durumun getirdiği motivasyon kaybı, yorgunluk ve dikkatsizliktir.

Statü tespitinin tüm sorunları çözmeyeceği düşünülmektedir. Platform çalışanlarının işçi statüsünde oldukları kabul edilse dahi, çalışanın birden fazla platform aracılığıyla hizmet sağlaması durumunda işverenin kim olduğu ve iş sağlığı güvenliği risklerinden kimin sorumlu olduğu gibi birtakım sorunların da çözümlenmesi gerekecektir.

İstihdam statüsü fark etmeksizin her çalışan, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çeşitli risk unsurları barındırmaktadır. Platform çalışması modelleri açısından homojen bir yapı söz konusu olmadığından her platform çalışması modeli kendine özgü riskler taşımaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin platform çalışması modelleri ile diğer esnek çalışma biçimleri özelinde büyük riskler barındırıyor oluşu, ülkelerin bu konuya büyük önem vermesi sonucunu doğurmuştur. Örneğin, Avustralya ve Yeni Zelanda'da daha geniş yasama dili kullanılmak suretiyle tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kapsamına alınması sağlanmış olup Brezilya'da ise yargı kararları vasıtasıyla mevcut iş sağlığı ve güvenliği hükümleri tüm platform çalışanlarını kapsayacak şekilde genişletilmiştir.³⁵³ İsveç'te ise ayrımcılığa karşı koruma ile iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin kapsamına bağımsız çalışanlar da dahil edilmiştir.³⁵⁴

3.4.2.3.1.1. Olumsuz Çalışma Koşulları

Geleneksel iş ilişkilerinde iş hukukunun işçi lehine belirlemiş olduğu temel koruma, sözleşmenin taraflarının mutlak bir sözleşme özgürlüğüne sahip olmasının önüne geçmektedir. Bir diğer deyişle özellikle işçinin çalışma koşulları bağlamında kendini gösteren koruyucu hükümler sayesinde çalışma süreleri, dinlenme süreleri, iş sağlığı ve güvenliği gibi hususların tarafların özgür iradeleriyle düzenlenmelerine belirli sınırlar getirilmiştir. Geleneksel iş ilişkilerinin aksine platform çalışmasında bu

³⁵² Tran, M. ve Sokas, R.K. (2017) *The Gig Economy and Contingent Work: An Occupational Health Assessment*, Journal of Occupational and Environmental Medicine, Vol. 59(4), s. 64.

³⁵³ ILO, (2021a), s. 8.

³⁵⁴ Hotvedt, (2018), s. 58.

tür koruyucu hükümler bulunmadığından platform çalışanları olumsuz çalışma koşullarına katlanmak durumunda kalmaktadır. Bu durum ise sosyal izolasyon, stres, tükenmişlik, aşırı bilgi yüklemesi, teknoloji bağımlılığı, siber zorbalık gibi birtakım psikososyal riskler³⁵⁵ ile fazla çalışmaya bağlı olarak oluşan göz, kas ve iskelet sistemi gibi fiziksel sağlık problemlerine sebep olmaktadır.

3.4.2.3.1.1.1. Fiziksel Çalışma Koşulları

Platform çalışması doğası gereği kendine özgü mesleki riskler bulundurmakta olup çalışanların genellikle kendi evleri, müşterinin evi, otomobil gibi kapalı alanlarda çalışıyor olmalarının kamuya açık bir iş yerinin sağladığı korumaya sahip olmadıkları anlamına geldiği kabul edilmektedir.³⁵⁶

Web tabanlı çalışmada çalışanların bilgisayar başında uzun süreler çalışmak zorunda olmaları, kas ve iskelet sistemi ile göz problemlerine yol açabilmektedir.³⁵⁷ Gerçekten de bu çalışma modelinde işin evde, iş yeri ortamından uzakta, bağımsız bir şekilde yapılıyor olması ve çalışanların istenilen görevi yerine getirirken kendi araç gereçlerini kullanıyor olmaları; çalışanların görsel yorgunluk ve duruş bozuklukları gibi risklerle karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır.³⁵⁸ Zira çalışanın kendisinin temin ettiği araç gerecin ergonomik kriterleri karşılamama ya da çalışma ortamının çalışma için gereken aydınlatma, sıcaklık, nem gibi çevre faktörlerini optimize seviyede bulundurmama olasılığı yüksektir. Ayrıca bu çalışma modelinde arz ile talebin bir diğer deyişle çalışan ile müşterinin bulunduğu ülkeler arasında söz konusu olabilen saat farkı, çalışanların uyku düzenini olumsuz etkilemekte olup birçok platform çalışanı uyku sorunu yaşamaktadır.³⁵⁹

Konum tabanlı çalışmada ise çalışanlar fiziksel olarak dışarıda bulunabildiklerinden kaza, kimyasal maddelerle temas, şiddet ve taciz gibi risklerle

³⁵⁵ Garben, (2017), s. 4.

³⁵⁶ Garben, (2017), s. 25.

³⁵⁷ Huws, U. (2016) *A review on the future of work: online labour exchanges or crowdsourcing: Implications for occupational health and safety*, Discussion Paper, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), s. 3; Samant, Y. (2019) *The promises and perils of the platform economy: Occupational health and safety challenges, and the opportunities for labour inspection*, ILO, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-for-safety/33thinkpieces/WCMS_681619/lang--en/index.html, Erişim Tarihi: 12.01.2023), para. 9.

³⁵⁸ Garben, (2017), s. 26.

³⁵⁹ Hauben, Lenaerts ve Waeyaert, (2020), ss. 37-38.

karşı karşıya kalmaktadırlar. Örneğin, şoförlük ya da kuryelik yapan bir platform çalışanın otomobil ya da motosiklet kullanımı nedeniyle trafik kazası ile karşılaşma riskinin yüksek olması gibi³⁶⁰; müşterinin evinde temizlik yapan bir platform çalışanı ise ev kazası, kimyasalla temas, taciz ve şiddet riskleriyle karşı karşıya gelebilmektedir.³⁶¹ İş sahibinin yani müşterinin platform çalışanına temizlik işini verdiği ve sağlık için tehlike arz edebilecek malzemeler kullanılmasını istediği varsayımında, bu kişinin işin iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine göre yerine getirilmesinden ve denetlenmesinden sorumlu olduğu; bir iş kazasının yaşanması durumunda ise platform çalışanına karşı tazminat ödeme yükümlülüğü altında bulunduğu kabul edilmektedir.

Her iş kolu ve her çalışma modeli kendi içinde bazı riskleri barındırmaktaysa da risk unsurunun platform çalışmasında yüksek bir seviyeye ulaştığı belirtilmektedir. Nitekim geleneksel iş ilişkisinde işverene yüklenen eğitim verme, güvenlik ekipmanlarını tedarik etme gibi iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorumlulukların platform çalışmasında bulunmamasına ek olarak fazla çalışmanın neden olduğu yorgunluk ile derecelendirme ve itibar sistemi gibi denetim mekanizmalarının varlığından kaynaklanan stres vb. faktörler, bahsedilen risklerin etkisinin platform çalışanları üzerinde daha fazla olmasına yol açmaktadır.³⁶²

3.4.2.3.1.1.2. Derecelendirme ve İtibar Sistemi

Geleneksel iş ilişkilerinde işverenin işçi üzerinde doğrudan sahip olduğu, işin yapılışına ilişkin talimat verme ile işi ve işçiyi denetleme yetkisinin; platform çalışmasında platform ile çalışan arasındaki ilişkide mevcut olmadığı kabul edilmektedir. Platform sağlayıcılar, çalışan üzerinde doğrudan denetim ve kontrol yetkisine sahip olmadıklarından çalışan disiplinini sağlayabilmek için birtakım araçlara ihtiyaç duymaktadırlar.³⁶³ Bu ihtiyaç nedeniyle geliştirilen sistem ise genel olarak derecelendirme ve itibar sistemi olarak adlandırılmaktadır.

³⁶⁰ ILO, (2021), s. 172.

³⁶¹ Huws, (2016), s. 2.

³⁶² Huws, (2016), ss. 3-4.

³⁶³ Wood A. J. (2019) *The Taylor Review: understanding the gig economy, dependency and the complexities of control*, New Technology, Work & Employment, Vol. 34(2), [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/ntwe.12131>, (Erişim Tarihi: 21.01.2023), s. 112.

Derecelendirme ve itibar sistemi ile, talep ettiği işin yerine getirilmesi sonucu müşterinin, işi ve işi yerine getiren çalışanı puanlayıp değerlendirmesine olanak sağlanmakta; böylece sonraki müşterilerin faydalanabileceği bir referans sistemi oluşturulmaktadır. Bu noktada platformların içsel bir denetim mekanizmasına ihtiyaçları kalmamakta, zira bu sistem aracılığıyla çalışanların denetimi sağlanabilmektedir.

Müşteri ve platform sağlayıcı açısından birçok pozitif etkiye sahip olan bu sistem platform çalışanları açısından her zaman olumlu sonuçlar doğurmamaktadır. Öncelikle yerine getirdikleri işin ve performanslarının sürekli olarak değerlendirilip derecelendiriliyor oluşu çalışanların stres seviyelerini artırmakta, üzerlerinde psikolojik baskı oluşturarak ruh sağlıklarını olumsuz etkilemektedir. Ayrıca bu sistem çalışanların gelirlerinin belirsiz ve yetersiz olmasına, özel hayat ile iş hayatı arasındaki dengenin bozulmasına ve çalışanlar arasında rekabet ortamının kızışmasına neden olmaktadır.³⁶⁴ Tüm bu hususlar ise platform çalışanlarının hem psikolojilerini hem de fiziksel sağlıklarını olumsuz etkileyebilmekte, dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği risklerinin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir.

Verilen görevleri kusursuz bir şekilde yerine getirmesi beklenen platform çalışanlarının, özellikle fiziksel olarak karşı karşıya gelmeyi gerektirmeyen işlerde, eksik ya da hatalı iş çıkardıklarında; birer insan oldukları unutulup adeta makine oldukları varsayılarak kötü yorumlar ve düşük puanlarla cezalandırıldıkları belirtilmektedir. Bu yorumlar ve puanlar platform çalışanının iş hayatındaki itibarını, işe devam edip edemeyeceğini ve elde edeceği geliri etkilemekte olup³⁶⁵ bu değerlendirmelere çalışanın cevap verebilme ya da itiraz edebilme imkânı ise bulunmamaktadır.³⁶⁶

Derecelendirme sisteminin çalışan açısından taşıdığı büyük önem birçok durumda çalışanın müşterinin taleplerini kabul etmek zorunda kalmasına neden olmaktadır.³⁶⁷ Zira müşterinin yapacağı değerlendirmenin kötü, vereceği puanın düşük olması çalışanın işlerinin ve gelirinin azalmasına ve hatta çalışanın hesabının o platformda bir daha iş yerine getiremeyecek şekilde kalıcı olarak devre dışı

³⁶⁴ Garben, (2017), ss. 4, 26.

³⁶⁵ Cherry, M. (2010) *The Global Dimensions Of Virtual Work*, Saint Louis University Law Journal, Vol. 52(2), s. 481.

³⁶⁶ De Stefano, (2016), s. 10.

³⁶⁷ Kirven, (2018), s. 265.

bırakılmasına neden olabilmektedir. Bu noktada, müşterinin; yaşadığı olumsuz deneyimin platformdan kaynaklanması durumunda dahi, kızgınlıkla, çalışana düşük puan vermesi söz konusu olabileceğinden müşterinin yaptığı değerlendirmeyi denetleyebilecek bir mekanizmanın mevcut olmaması birtakım haksızlıklara neden olabilmektedir.

3.4.2.3.1.1.3. Sosyal İzolasyon

Geleneksel çalışma biçimlerinde işçiler ifa borcu altında oldukları işlerini genellikle diğer işçilerle bir arada yerine getirmekte, dinlenme zamanlarında ise sosyalleşebilmektedirler.

Platformlarda görülen işlerin ise nitelik olarak çalışanları üretken süreçten ayırıştırarak, küçük, bağımsız görevler olduğu kabul edilmektedir.³⁶⁸ Platform çalışmasının mikro görevler içermesi, bir diğer deyişle kısa vadeli ve çalışanın mesleki gelişimini destekleyip yaptığı işe anlam kazandıracak büyük çaplı bir amaçtan uzak işler barındırıyor olması çalışan ile iş ve/veya iş arkadaşları arasında kopukluk meydana gelmesine neden olmaktadır.

Yalnız başına iş gören çalışanlar ile ev hizmetlerinde çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliği bağlamında mevcut risklere daha fazla maruz kaldıkları kabul edilmektedir.³⁶⁹ Platform çalışanları da genellikle yalnız başlarına çalıştıklarından bu kapsamda değerlendirilebileceklerdir. Yani platform çalışanları genellikle izole edilmiş bir şekilde çalıştıklarından uzun vadede yalnızlık ve çaresizlik hissi ile mücadele etmek zorunda kalmakta, bu durum ise ruh sağlıklarının olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır.³⁷⁰

3.4.2.3.1.2. Kaza ve Yaralanma Riski

Her çalışma modelinin kendine özgü riskleri bulunmaktaysa da platform çalışmasında bu risklere maruz kalma oranlarının çeşitli sebeplerle daha yüksek olduğunu belirtmiş idik. Platform çalışmasına ilişkin birçok riskin yanı sıra özellikle

³⁶⁸ Kirven, (2018), s. 264.

³⁶⁹ Garben, (2017), s. 3.

³⁷⁰ Kirven, (2018), s. 264.

konum tabanlı platform çalışması modellerinde işlerin niteliği itibariyle³⁷¹ kaza ve yaralanma riski de bir hayli yüksektir. Nitekim yapılan birçok araştırma güvencesiz çalışma modellerinde hizmet sağlayan çalışanların kaza ve yaralanma oranlarının yüksek olduğunu göstermektedir.

Platform çalışması modellerinde kaza ve yaralanma riskinin yüksek olmasının pek çok sebebi vardır. Örneğin, neredeyse bütün platformlarda derecelendirme ve itibar sistemlerinin kullanılıyor oluşu, çalışanları kaza ve yaralanmalara neden olacak seviyede hızlı ve kesintisiz bir çalışma temposunda çalışmak durumunda bırakabilmektedir. Benzer şekilde, platform çalışanlarının parça başı ücret şeklinde gelir elde ediyor olmaları, gelirlerinin yetersiz ve düzensiz nitelikte olmaması için çalışanları daha fazla işi daha kısa sürede yerine getirmeye teşvik etmektedir.

Açıklanan sebeplerle oluşan yoğun iş temposuna ek olarak platform çalışanlarının gerekli şekillerde bilgilendirilmemeleri ve bu çalışanlara gereken eğitimlerin verilmemiş olması da kaza ve yaralanma riskinin artmasına neden olmaktadır.³⁷² Bilindiği üzere geleneksel iş ilişkilerinde işverenin bu ilişkiden kaynaklanan yükümlülüklerinden biri de eğitim verme yükümlülüğüdür. Çalışanların gelişimi ve işe alışma süreçlerinin kolaylaştırılması amaçlarına hizmet eden eğitim yükümlülüğünün platform çalışmasında mevcut olmaması, işin yerine getirilmesine ya da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gereken eğitimleri almamış bulunan platform çalışanlarının kaza ve yaralanma riskini artırmaktadır.³⁷³

3.4.2.4. Taraflar Arasındaki Sözleşmenin Genel İşlem Koşulları Hükümleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi

Modern hukuk sistemlerinde mevcut olan “sözleşme özgürlüğü ilkesi”, kişilerin borç ilişkilerini karşılıklı iradeleri doğrultusunda serbestçe düzenleyebilmelerine olanak sağlamaktaysa da sosyal devlet ilkesi gereği sözleşme özgürlüğüne birtakım sınırlamalar getirilmiştir. Bu sınırlamalar özellikle taraflar arasında eşitlikten bahsedilemediği durumlarda söz konusu olmaktadır.

³⁷¹ Örneğin, ulaşım ve dağıtım platformlarıyla temizlik, tadilat vb. ev işlerinin görülmesine ilişkin platformlarda hizmet sağlayan çalışanlar açısından kaza ve yaralanma riski yüksektir.

³⁷² Garben, (2017), s. 25.

³⁷³ Burkard ve Craven, (2019), s. 55.

Bir iş ilişkisinde tarafların eşit kabul edilmesinin haksız ve adaletsiz sonuçlar doğuracak olması nedeniyle iş hukuku, “telafi edici bir güç” niteliğini haiz olarak işçiyi korumaktadır.³⁷⁴ Bu bağlamda, işçilerin ekonomik ve sosyal risklere karşı çeşitli mevzuatlarla koruma altına alındığı; böylelikle sözleşme özgürlüğü ilkesine birtakım kısıtlamalar getirildiği görülmektedir.

Bu kısıtlamalar, tarafların bariz bir şekilde eşit olmadığı platform çalışmasındaki sözleşmeler için de söz konusu olmakta; bu sözleşmeler dezavantajlı konumda bulunan çalışan lehine denetlenebilmekte ve çalışana belirli bir oranda hukuki koruma sağlamaktadır.³⁷⁵ Zira, platform sağlayıcısı ile çalışan arasındaki sözleşme incelendiğinde; bu sözleşmenin platform sağlayıcısı tarafından tek taraflı olarak hazırlanmış, şartlar üzerinde müzakere imkânı tanımayan ve platform sağlayıcıya geriye dönük değişiklikler yapma yetkisi sağlayan üyelik şart ve koşullarından oluştuğu görülecektir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamında değerlendirildiğinde, platform sağlayıcı ile platform çalışanı arasında akdedilen sözleşmenin ya da üyelik şart ve koşullarının; genel işlem koşulları hükümlerine uygun şekilde hazırlanması gerektiği görülmektedir. TBK m. 20’de genel işlem koşulları şu şekilde tanımlanmıştır:

“Genel işlem koşulları, bir sözleşme yapılırken düzenleyenin, ileride çok sayıdaki benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden, tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir.”

Buna göre sözleşme hükümlerinin genel işlem koşulları olarak nitelendirilebilmesi için şu şartları taşıyor olması gerekir:³⁷⁶

- Önceden tek taraflı olarak belirlenmiş olma,
- Genel ve soyut nitelik taşıma,
- Çok sayıda sözleşme için hazırlanmış olma,

³⁷⁴ Süzek, (2020), s. 16.

³⁷⁵ Ercoşkun Şenol, H. (2016) *Sözleşmenin İçeriğini Belirleme Özgürlüğü Ve Bunun Genel Sınırı: TBK m. 27*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Vol. 74 (2), s. 712; Yayvak Namlı, (2019), s. 139; Kilhoffer vd., (2020), s. 70.

³⁷⁶ Zevkliler vd., (2013), ss. 130-132.

- Sözleşme maddelerinin karşılıklı görüşmeye/tartışmaya konu olmaması.

Borçlar hukukunun herhangi bir sözleşmeye tanıdığı temel korumadan, platform sağlayıcı ile platform çalışanı arasındaki sözleşmenin de faydalanacağı açıktır. Bu bağlamda bahse konu sözleşmeye ilişkin genel işlem koşulları yürürlük denetimi ve içerik denetimi olmak üzere iki açıdan denetime tabi olmaktadır.³⁷⁷ Bunlardan ilki platform çalışanın okumadığı, okusa dahi anlama imkânına sahip olmadığı ve çoğu zaman varlığından haberdar olmadığı genel işlem koşullarının açık ve şeffaf olmasını; platform çalışanına ise bu şartları anlama ve öğrenme imkânı tanınmasını hedefleyen yürürlük denetimidir. Diğer denetim ise, tarafların menfaatlerini adil bir şekilde dengelemeyen ve çalışan aleyhine ağır hükümlere yer veren; çalışanın hazırlanmasına etkisinin olmadığı bu genel işlem koşulu niteliğindeki hükümlerin geçerli ve bağlayıcı olmalarının önüne geçmeyi hedefleyen içerik denetimidir.³⁷⁸ Bu açıklamalar ışığında, iş sahibinin geçerli bir gerekçe sunmaksızın çalışanın yerine getirdiği işi reddedebileceği ve karşılığında herhangi bir ücret ödemeyeceğine ilişkin sözleşme hükümleri genel işlem koşulları içerik denetimi uyarınca geçersiz sayılabilecektir.³⁷⁹

³⁷⁷ Belgin Boyacı, (2020), s. 75.

³⁷⁸ Zevkliler vd., (2013), ss. 142-143.

³⁷⁹ Yayvak Namlı, (2019), s. 139.

BÖLÜM 4: PLATFORM ÇALIŞANLARININ HUKUKİ STATÜSÜ

Platform çalışanlarının yerine getirdikleri hizmetlerin niteliğinin ve sahip oldukları çalışma koşullarının geleneksel iş ilişkisine kıyasla farklılık göstermesi ile hukuki statülerine ilişkin herhangi bir mer'î düzenlemenin bulunmaması platform çalışanlarının hukuki statüsü sorununu ortaya çıkarmaktadır.

Platform çalışmasında yapılan işler geçici nitelik taşımakta ve çalışana çalışma saatleri açısından esneklik ile iş seçiminde kural olarak özgürlük sağlamakta olduğundan platform çalışması, geleneksel istihdam şekillerinden ayrılmaktadır. Buna ek olarak platform çalışması modellerinin birbirlerinden farklı olması ve platformlarda yerine getirilen hizmetlerin çeşitli olması, bir başka deyişle platform çalışmasının heterojen bir yapıya sahip olması nedeniyle platform çalışanlarının hukuki statüsü hakkında ortak bir belirleme mümkün görünmemektedir.

Platform çalışanlarının hukuki statüsünün belirlenmesi birçok açıdan önem arz etmekte, taraflar arasında mevcut çalışma ilişkisinin yanlış sınıflandırılması ise çok çeşitli sorunlara yol açabilmektedir. Platform sağlayıcılar, mevzuat eksikliğini çalışan aleyhine kullanmakta ve çalışanlara en düşük seviyede koruyucu hükümlerin uygulanmasına sebebiyet verecek statüyü seçmekte; böylece çalışanları birtakım güvencesizliklerle karşı karşıya bırakmaktadırlar. Bu güvencesizlikleri derinleştiren en önemli husus ise bahsi geçen çalışma ilişkisinin platform çalışanı aleyhine yanlış sınıflandırılması olmaktadır.³⁸⁰ Gerçekten de platform sağlayıcılar kendilerini “aracı”, platform çalışanlarını ise “bağımsız çalışan” olarak nitelendirmekte; iş sağlığı ve güvenliği, sigortalama, vergilendirme, eğitim gibi birçok hususta sorumluluğu çalışanın omuzlarına yükleyerek iş gücü maliyetlerini en aza indirme çabası içine girmektedirler. Platform çalışanlarının yanlış sınıflandırılması sonucu iş mevzuatının platform çalışanlarına uygulanamaması ise onları birçok hukuki korumadan yoksun bırakmaktadır.

Sınıflandırmanın doğru yapılması, gerçeklere dayalı bir hukuki değerlendirme sonucu mümkün olabilecektir. Burada platformun çalışan ile müşteriye yalnızca bir araya mı getirdiği yoksa taraflar arasındaki etkileşimi kontrol eden bir pozisyonda mı bulunduğu tespitini önem arz etmektedir. Platform sağlayıcılar genellikle ilk

³⁸⁰ Donovan, (2016), s. 8; Johnston ve Land-Kazlauskas, (2019), s. 3.

durumun söz konusu olduğunu, kendilerinin yalnızca arz ile talebi bir araya getiren bir yazılım altyapısından ibaret olduklarını savunmaktadırlar. İkinci durumun ve dolayısıyla platform sağlayıcıların geçici istihdam bürosu benzeri faaliyet gösterdiğinin kabulü hâlinde platform çalışanlarının bağımsız çalışan değil işçi statüsünü haiz olduklarının da kabulü gerekecektir.³⁸¹

İki statünün de birtakım özelliklerini taşıması nedeniyle platform çalışmasının bağımsız çalışan statüsü ile işçi statüsü arasındaki sınırları bulanıklaştırdığı,³⁸² bağımsız çalışan ile bağımlı çalışan arasındaki ayrımı daha kırılgan ve tartışmaya açık hâle getirdiği³⁸³ kabul edilmekte olduğundan, bu durumun platform çalışanlarının hukuki statüsünün belirlenmesini zorlaştırdığı söylenebilir.

Platform çalışmasının tarihinin çok eskilere dayanmaması ve platform çalışmasında homojen bir yapının söz konusu olmaması, çalışanların statüsünün belirsizliğini korumasının sebepleri arasında yer almakta olup doktrinde statüye ilişkin genel kanının üç ihtimal üzerinde yoğunlaştığı dikkat çekmektedir. Buna göre platform çalışanları için ya bağımsız çalışan statüsü ya işçi statüsü ya da üçüncü kategori (işçi benzeri) statü kabul edilecektir. Bu üç ihtimalin yanı sıra doktrinde farklı çözüm önerilerinin getirildiği de görülmektedir.

Bu sınıflandırmalar ve diğer çözüm önerilerine yer verilmeden önce, bu bölümde çeşitli ülkelerin yargı kararları ve mevcut mevzuatları doğrultusunda bir inceleme yapılacaktır; ardından platform çalışanlarının hukuki statüsü sorununa AB direktifleri ve ILO kararları kapsamında değinilecektir.

4.1. Karşılaştırmalı Hukukta Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü

İş hukukunun ortaya çıkmasındaki temel düşüncenin işverenin karşısında güçsüz konumda olan işçinin korunması olduğu bilinmektedir.³⁸⁴ Zira aralarında işçinin işverene birçok açıdan bağımlı olduğu bir ilişki mevcuttur. İşçi ile bağımsız çalışan arasındaki en büyük fark bağımlılık unsuru üzerinden gerçekleşmekte olduğundan söz konusu çalışma ilişkilerinde kişisel bağımlılığın tespiti son derece

³⁸¹ Schmidt, (2017), s. 10.

³⁸² Eurofound, (2018), s. 43.

³⁸³ Freedland ve Adams-Prassl, (2017), s. 18.

³⁸⁴ Süzek, (2020), ss. 16-17.

önem arz etmektedir. Platform çalışanları kendilerini işçi statüsünde görmekte, iş hukukunun işçiye tanıdığı haklardan faydalanmak istemektedirler. Platform sağlayıcılar ise kendilerini arz ve talebi bir araya getiren “teknoloji/yazılım şirketi” olarak tanımlamakta, çalışanların ise işçi statüsünde değil “bağımsız yüklenici” statüsünde olduklarını savunmaktadırlar.³⁸⁵

İş sözleşmesinin en önemli unsuru olan bağımlılığın birçok görünüm şekli mevcut olup bu unsura verilen anlam ülkeden ülkeye değişebilmektedir. İş sözleşmesinin unsurları ve özellikle bağımlılık unsuru ülkelerin mevzuatlarında farklı şekillerde yer alabilmekte, herhangi bir yasal düzenlemenin bulunmadığı hâllerde ise taşıdığı önemden ötürü ülkelerin mahkemelerince geliştirilmiş olan çeşitli testlerle bu unsurun detaylıca incelendiği görülmektedir.³⁸⁶ Mahkemelerin gerçekleştirdiği incelemeler sonucunda iş ilişkisinin niteliğini belirlemeye yönelik birçok kriter ortaya çıkmaktadır. Örneğin, platform sağlayıcının çalışan üzerindeki kontrol seviyesi ve verdiği talimatlar çalışanın gerçekleştirdiği hizmette hareket ve karar alma özgürlüğünü kısıtlamaktaysa burada bir işçi-işveren ilişkisinin varlığından söz edilir.³⁸⁷

Platform çalışanı ile platform sağlayıcının farklı ülke sınırları içinde bulunması durumunda uygulanacak hukuk kurallarının belirlenmesinin oluşturacağı soruna ek olarak çalışanların hukuki statüsünün mahkemelerce ülkeden ülkeye değişir şekilde farklı yorumlandığı görülmektedir.³⁸⁸ Burada belirtmek gerekir ki, hukuki statü hususundaki uyumsuzluklar ülkeden ülkeye ve hatta aynı ülke içinde şehirden şehre farklı sonuçlanabilmektedir. Aynı ülke içinde mahkeme önüne gelmiş benzer uyumsuzluklarda, platform çalışanı, bazı davalarda bağımsız çalışan bazılarında ise işçi olarak belirlenmektedir.³⁸⁹ Bu durum platform çalışanlarının hukuki statüsü hususunda ortak bir içtihadın oluşmasına engel olmaktadır.³⁹⁰

³⁸⁵ Katta, S. (2020) *(Dis)embeddedness and (De)commodification: Covid-19, Uber, and the Unravelling Logics of the Gig Economy*, Dialogues in Human Geography, Vol. 10(2), s. 204.

³⁸⁶ Küçük, (2023), s. 105.

³⁸⁷ Belgin Boyacı, (2020), s. 45.

³⁸⁸ ILO. (2019b) *Policy Responses to New Forms of Work: International Governance of Digital Labour Platforms*, Paper prepared for the 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group under Japan's Presidency (22-24 April, Tokyo), s. 5.

³⁸⁹ Black, C. (2020) *The Future of Work: The Gig Economy and Pressures on the Tax System*, Canadian Tax Journal, Vol. 68(1), s. 74.

³⁹⁰ De Stefano, V. vd. (2021) *Platform work and the employment relationship*, ILO Working Paper 27, Geneva: ILO, ss. 129-130.

Statü sorununa ilişkin henüz evrensel çapta kabul gören ortak kriterlerin varlığı söz konusu değilse de³⁹¹ bahsi geçtiği üzere ülkelerin ulusal mahkemeleri statü belirlemeye yönelik bazı kriterler uygulamaktadır. Ulusal hukuk sisteminde yasal bir düzenleme yapılmadan önce pek çok ülke ulusal yargı kararları ile statü belirlemesi yaptığından ve konuya ilişkin verilen kararlar yasal düzenlemelere dayanak oluşturduğundan, yasal mevzuatlar kadar ulusal mahkeme kararları da önem taşımaktadır.

4.1.1. ABD

Dijital emek platformlarına karşı açılan ilk dava Amerika Birleşik Devletleri'nde görülen Otey ve CrowdFlower³⁹² davasıdır.³⁹³ Çalışanların, işçi olarak sınıflandırılma ve asgari ücrete tabi olma talepleriyle 2013 yılında açmış oldukları bu davada Adil Çalışma Standartları Yasası'nın³⁹⁴ (FLSA) ihlal edildiğine hükmedilmiştir. Kararda ilgili yasanın, bir işverenin çalışanlarına asgari ücret ödemesini şart koştuğu vurgulanmıştır.

Amerika Birleşik Devletleri'nde bir çalışanın statüsünün belirlenmesi taraflar arasındaki ilişkinin vaka bazında incelenmesi sonucu mümkün olmaktadır. İnceleme yaparken mahkeme, tarafların sözleşmeyi nasıl nitelendirdiklerini değil aralarındaki ilişkinin gerçek niteliğini esas almakta; söz konusu inceleme çok boyutlu testler vasıtasıyla yapılmaktadır.

Bu testlerden ilki kontrol testidir.³⁹⁵ Kontrol testi, işverenin işçiyi kontrol hakkını temel almaktadır. Bir başka deyişle, çalışanın statüsü belirlenirken işveren olduğu varsayılan kişinin iş ve çalışan üzerindeki kontrolünün seviyesi incelenmektedir.³⁹⁶ Bu test kapsamında şu hususların dikkate alındığı söylenebilir:³⁹⁷

³⁹¹ Healy, J., Pekarek, A. Ve Vromen, A. (2020) *Sceptics or supporters? Consumers' views of work in the gig economy*, Work & Employment, Vol. 35(1), s. 2.

³⁹² Dava No. 12-cv-05524-JST. İlgili karar için: <https://casetext.com/case/otey-v-crowdflower-3>

³⁹³ Brancati, U. C., Pesole, A. ve Fernández-Macías, E. (2020) *New evidence on platform workers in Europe*. Results from the second COLLEEM survey, Luxembourg: Publications Office of the European Union, s. 49.

³⁹⁴ İng. Fair Labour Standarts Act (FLSA).

³⁹⁵ Kontrol hakkı testi (İng. right to control test) ya da Borello testi olarak da adlandırılır.

³⁹⁶ Davidov, G. (2002) *The three axes of employment relationships: Characterization of workers in need of protection*, University of Toronto Law Journal, Vol. 52(4), s. 366.

³⁹⁷ Tippet, (2017), s. 293.

- a. İşin görülmesi için belirli bir mesleğe ilişkin özel bir beceriye ihtiyaç duyulup duyulmadığı,
- b. Araç ve gereçleri kimin sağladığı,
- c. İşin görüldüğü yer,
- d. Taraflar arasındaki çalışma ilişkisinin süreklilik derecesi,
- e. İşe alan tarafın, işe alınan tarafa ek iş verme yetkisine sahip olup olmadığı,
- f. İşe alınan tarafın çalışma süresine ve günün hangi zamanlarında çalışacağına ilişkin takdir yetkisinin olup olmadığı,
- g. İşe alınan tarafa ödemenin nasıl yapıldığı,
- h. İşe alınan tarafın işi şahsen görüp görmediği,
- i. Gerçekleştirilen işin, işe alan tarafın olağan işinin bir parçası olup olmadığı,
- j. İşe alınan tarafa işçi haklarının tanınıp tanınmadığı,
- k. İşe alınan tarafın kendine ait ayrı bir işletmesinin olup olmadığı,
- l. Tarafların aralarındaki ilişkinin işçi-işveren ilişkisi olduğunu düşünüp düşünmedikleri.³⁹⁸

Bu test bağlamında söylenebilir ki, çalışan, platform ile arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olduğunu belirten unsurlar ortaya koyarsa; bu durumda çalışanın işçi değil bağımsız çalışan olduğu hususundaki ispat yükü platformun olacaktır.³⁹⁹ Aksi ispatlanmadıkça tarafların arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olduğu kabul edilecektir.

Kontrol testinin uygulandığı davalardan biri 1989 yılında görülen *Borello & Sons, Inc. v. Dep't of Indus. Relations* davasıdır.⁴⁰⁰ Kontrol testi doktrinde Borello testi olarak da adlandırılmaktadır. Bu davada mahkeme, yazılı bir sözleşme ile ortakçı/çiftçi⁴⁰¹ olarak salatalık hasadı yapmakla görevlendirilen çalışanların işçi tazminatı kapsamında muaf bağımsız yükleniciler olup olmadıklarını incelemişlerdir. Çalışanlar, işi sağlayan tarafla yaptıkları sözleşmede “bağımsız çalışan” olarak nitelendirilmişlerdir. Mahkeme çalışanların hukuki statüsüne karar verirken öncelikle

³⁹⁸ Van den Bergh, K. (2019) *United States*, Daugareilh, I., Degryse, C. ve Pochet, P. (Editörler), *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective* içinde (ss. 125-137), Working paper2019.10, Brussels: ETUI, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.etui.org/sites/default/files/WP-2019.10-EN-v3-WEB.pdf>, (Erişim Tarihi: 15.02.2023), s. 130.

³⁹⁹ Van den Bergh, K. (2019), s. 130.

⁴⁰⁰ Dava No. 48 Cal.3d 341. İlgili karar için: <https://casetext.com/case/sg-borello-sons-v-department-of-industrial-rel?sort=relevance&resultsNav=false&tab=keyword>

⁴⁰¹ Kararda “sharefarmer” şeklinde yer almaktadır.

kontrol testinin uygulanmasının gerekli olduğunu belirtmiş, bu testin katı bir şekilde uygulanmasının yararsız olabileceği gerekçesiyle de bazı ikincil göstergelerin önemini vurgulamıştır. Mahkeme, işi sağlayan tarafın fiyat, ürün ekimi, ilaçlama, ödeme ve alıcılarla anlaşma gibi hususlarda mutlak kontrolü elinde bulundurduğundan ve işi sağlayan tarafın sebep göstermeksizin fesih hakkına sahip olmasından bahisle ortakçı/çiftçilerin Kaliforniya İşçi Tazminat Yasası⁴⁰² uyarınca işçi oldukları yönünde hüküm kurmuştur.

Bu testin uygulandığı bir diğer dava Alexander v. FedEx Ground Package System Inc davasıdır.⁴⁰³ Bu davada, çalışanın davranışları ile sağlanan araç ve gereçler üzerinde platformun kontrol hakkının bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Bunlara ek olarak ifa için özel bir beceri gerekip gerekmediği, çalışanın işi yerine getirirken yardımcı kullanıp kullanmadığı, çalışanın ayrı bir meslek veya ticari faaliyetle meşgul olup olmadığı ve iş ilişkisinin süresi gibi unsurlar üzerinde durulmuştur.

Kontrol testinin uygulandığı davalardan bir diğeri, Barbara Berwick v. Uber Technologies, Inc davasıdır.⁴⁰⁴ Davacının bir Uber sürücüsü olduğu davada mahkeme, müşterinin sürücü tarafından seçilmiyor, Uber tarafından sürücüye yönlendiriyor olduğu; ödemenin sürücüye müşteri tarafından yapılmıyor, Uber'in tek taraflı olarak belirlediği oranda Uber aracılığıyla yapıyor olduğu; gerçekleştirilen hizmetin özel bir beceri gerektirmiyor ve sürücünün becerisine bağlı olarak kâr fırsatı veya zarar riski barındırmıyor olduğu, hizmetin görülmesi için gereken araç gereç ile hizmetin kalitesinin Uber tarafından kontrol ediliyor olduğu gibi hususlar ile hizmetler üzerinde Uber'in tam kontrole sahip olduğu gerekçesiyle Uber çalışanın işçi olarak sınıflandırmıştır.

Bir diğer karar ise Douglas O'Connor v. Uber Technologies, Inc kararıdır.⁴⁰⁵ Mahkeme burada Uber sürücülerinin bağımlılık ilişkisinin varlığına işaret eden birçok tespitte bulunmuştur.

⁴⁰² İng. California's Workers' Compensation Act.

⁴⁰³ Dava No. 05-cv-00038-EMC. İlgili karar için: <https://casetext.com/case/alexander-v-fedex-ground-package-sys-inc-2>

⁴⁰⁴ Dava No. CGC-15-546378. İlgili karar için: <https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1988&context=historical>

⁴⁰⁵ Dava No. C-13-3826 EMC. İlgili karar için: <https://casetext.com/case/oconnor-v-uber-techs-33?>

ABD iş hukukunda çalışanın statüsünü belirlemeye yönelik testlerden ikincisi ekonomik gerçeklik testidir.⁴⁰⁶ Bu test doktrinde Donovan testi olarak da adlandırılmaktadır. Bu test, statü belirlenirken çalışanın ekonomik bağımsızlığının derecesini esas almaktadır. Bir başka deyişle statü tespitinde çalışanın yaptığı işin niteliği değil, ekonomik gerçekler değerlendirilmektedir.⁴⁰⁷ Bir çalışanın işçi olup olmadığı şu kriterlere göre belirlenmektedir:⁴⁰⁸

- a. İşe alan tarafın işin gerçekleştirilmesinde kontrolünün niteliği ve derecesi,
- b. İşe alınan tarafın yönetsel becerilerine bağlı kâr fırsatı ve zarar riski,
- c. İşe alınan tarafın işin gerçekleştirilmesi için araç ve gereçlere yaptığı yatırımın miktarı,
- d. Gerçekleştirilen işin özel bir beceri gerektirip gerektirmediği,
- e. Taraflar arasındaki iş ilişkisinin süresi ve süreklilik derecesi,
- f. Gerçekleştirilen işin, işe alan tarafın olağan işinin/işletmesinin bir parçası olup olmadığı.

Bu test bağlamında, işe alan tarafın işe alınan taraf ve iş üzerindeki kontrolü hâlâ bir kriter olsa da görülmektedir ki; kriterler daha çok ekonomik gerçekliğin belirlenmesine yöneliktir.

ABD Çalışma Bakanlığının⁴⁰⁹ internet sitesinde yayınlarak 2022 yılında revize ettiği, FLSA Kapsamında İstihdam İlişkisi'ne ilişkin bilgi notunda⁴¹⁰ ekonomik gerçeklik testinden söz edilmektedir. Bilgi notunda, ABD Yüksek Mahkemesinin bir çalışanın FLSA'nın amaçları doğrultusunda bağımsız bir yüklenici mi yoksa bir işçi mi olduğunu belirlemek için tek bir kural veya testin olmadığını belirttiği vurgulandıktan sonra Yüksek Mahkemenin önemli saydığı yedi kriterden bahsedilmiştir. Yukarıda sayılan kriterlere ek olarak burada, iş gören kişinin bağımsız ticari organizasyonu ve işleyişinin derecesi sayılmıştır.⁴¹¹

⁴⁰⁶ İng. economic realities test.

⁴⁰⁷ Piveteau, G. T. ve Nerger, G. (2021) *The worker classification dilemma: The IRS test and the platform economy*, Texas Tech Law Review, Vol. 53(3), s. 550.

⁴⁰⁸ Felstiner, (2011), s. 171.

⁴⁰⁹ İng. United States Department of Labor.

⁴¹⁰ İlgili internet sitesi için: <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/13-flsa-employment-relationship>. (Erişim tarihi: 03.01.2023)

⁴¹¹ İng. the degree of independent business organization and operation.

Ekonomik gerçeklik testinin uygulandığı davalardan biri, Saleem v. Corporate Transp. Grp., Ltd. davasıdır.⁴¹² Bu davada mahkeme, şirketin sürücülere garanti ettiği iş miktarının bulunmaması, sürücülerin alacakları iş sayısını belirlemek suretiyle kazançlarını kontrol edebilmeleri yani kâr fırsatına ve zarar riskine sahip olmaları, sürücülerin görevden cayma şansına sahip olmaları; sürücülerin araba satın almak ya da kiralamak, lisans için gereken masrafı ödemek, sigorta yaptırmak, benzin masrafını ödemek gibi eylemlerde bulunmaları yani araç gereç teminini kendilerinin sağlamaları gibi ekonomik seçimler yapabilmeleri gerekçesiyle fazla çalışma ücreti talep eden sürücülerin FLSA kapsamında işçi değil bağımsız çalışan olduklarına hükmetmiştir. Ayrıca mahkeme sürücülerin diğer araba hizmetleri için çalışabilmelerinin önünde bir engel olmamasını ve sürücülerin şirketten bağımsız kendi müşterisiyle de sıklıkla çalışıyor olmaları durumunu şirketin sürücüler üzerindeki sınırlı kontrolünün göstergesi olarak kabul etmiştir. Ek olarak mahkeme bu kararında araba kullanmanın özel bir beceri olmadığını da hüküm altına almıştır.

Bu testin uygulandığı davalardan bir diğeri ise, Razak v. Uber Techs., Inc. davasıdır.⁴¹³ Bu dava UberBlack çalışanın statüsünün belirlenmesine ilişkin olup mahkeme, sürücülüğün özel bir beceri olmaması ve Uber'in sürücüler olmaksızın çalışmaması yani görülen işin Uber'in olağan işinin bir parçası olması gibi işçi statüsünün varlığına işaret eden hususlara kararında yer verse de sürücünün sahip olduğu limuzini Uber'den bağımsız olarak da kullanabilmesi gibi durumları göz önüne alarak çalışan aleyhine bir karara hükmetmiştir. Mahkeme, Uber'in; ücrete, hangi sürücünün yolculuk talebi alacağına, yolcu ücretinin iade mi edileceği yoksa çalışana mı ödeneceğine ve sürücünün çalışacağı bölgeye karar vererek sürücülerinin kâr fırsatı ve zarar riskini kontrol altında tuttuğunu belirtse de; kontrol derecesini değerlendirirken Uber'in sürücüler için çalışma saatleri belirleyip belirlemediğini de dikkate almış ve uygulanan kontrolün işin nasıl yapıldığına ilişkin değil yolcularının güvenliğini sağlamaya yönelik olduğunu tespit etmiştir. Yani Mahkeme burada ekonomik gerçeklikleri incelemiş ve çalışanın işçi değil bağımsız çalışan olduğuna hükmetmiştir.

⁴¹² Dava No. 52 F. Supp. 3d 526. İlgili karar için: <https://casetext.com/case/saleem-v-corporate-transp-grp-ltd>

⁴¹³ Dava No. 951 F.3d 137. İlgili karar için: <https://casetext.com/case/razak-v-uber-techs-inc-6?>

Çalışanın statüsünün belirlenmesinde uygulanan bir diğer test ise ABC testidir. Bu test çoğunlukla Kaliforniya eyaletinde uygulanmaktaysa da testin yalnızca bu eyalette uygulandığını söylemek yanlış olur.⁴¹⁴ Bu testi diğer testlerden ayıran en önemli özelliği, bir çalışanın işçi olup olmadığı hususundaki ispat yükünü işe alan tarafa yüklüyor oluşudur. Bir başka deyişle, aksi ispatlanana kadar işe alınan kişinin işçi olduğu varsayılmakta; işe alan taraf, işe alınan kişinin bağımsız çalışan olduğu iddiasını ispatlamakla yükümlü kılınmaktadır.⁴¹⁵

Bu test ilk defa 2018 yılında *Dynamex Operations West Inc. v. Superior Court* davasında⁴¹⁶ uygulanmıştır. Bu davada Kaliforniya Yüksek Mahkemesi, azami çalışma saati ve asgari ücretle ilgili yükümlülükler getiren yasaların amaçları doğrultusunda çalışanların statüsünün işçi ya da bağımsız çalışan olarak belirlenmesinde hangi standardın geçerli olduğunun tespiti için incelemeler yapmıştır. Nihayetinde bu davada, bir çalışanın işçi olmadığına bağımsız çalışan olduğunun kabul edilebilmesi için hangi kriterlerin mevcut olması gerektiği Kaliforniya Yüksek Mahkemesince belirtilmiştir. Bu kriterler:

- a. Çalışanın⁴¹⁷ işin görülmesi sırasında işe alan tarafın⁴¹⁸ emir ve talimatlarına bağlı olmaması ve işe alan tarafça denetlenmemesi,
- b. Çalışanın yerine getirdiği işin, işe alan tarafın olağan faaliyetleri dışında kalması,
- c. Çalışanın, bağımsız olarak bir meslek ya da ticari faaliyetle meşgul olması.

Bu testin uygulanması noktasında, bir çalışanın bağımsız çalışan kabul edilebilmesi için üç unsurun aynı anda mevcut olması gerekmektedir. Bir başka deyişle işe alan taraf uyuşmazlık konusu ilişkide bu üç unsurun da bulunduğunu ispatlayamadığı takdirde işe alınan kişi işçi olarak kabul edilecektir.

⁴¹⁴ Davidov, G. ve Alon-Shenker, P. (2022) *The ABC test: A new model for employment status determination?*, *Industrial Law Journal*, Vol. 51(2), s. 236.

⁴¹⁵ Kullmann, M. (2022) *'Platformisation' of work: An EU perspective on introducing a legal presumption*, *European Labour Law Journal*, Vol. 13(1), s. 69.

⁴¹⁶ Dava No. 4 Cal.5th 903. İlgili karar için: <https://casetext.com/case/dynamex-operations-w-inc-v-superior-court-of-l-a-cnty-1/>

⁴¹⁷ İng. worker.

⁴¹⁸ İng. hiring entity.

ABC testi, 2019 yılında California Meclisi Yasa Tasarısı 5'in⁴¹⁹ onaylanması ile yasal bir zemine kavuşturulmuştur.⁴²⁰ Yapılan düzenleme sonucunda işe alan taraf ABC testinde yer alan tüm kriterlerin sağlandığını ispat etmedikçe işe alınan taraf bağımsız çalışan değil işçi olarak kabul edilecek ve işsizlik sigortası, ücretsiz dinlenme hakkı gibi yasal korumalardan faydalanacaktır. Zira, işçileri bağımsız çalışan olarak niteleyen işverenler, iş hukukunun getirdiği birtakım yükümlülüklerden kurtulmakta; bu durum yükümlülüklerini kanuna uygun olarak yerine getiren işverenler açısından adaletsizlik yaratmaktadır. Hatta hukuki statünün yanlış nitelenmesi hususunun orta sınıfa zarar verip gelir dağılımındaki adaletsizliği artırmakta olduğu kabul edilmektedir.

Bu yasa sayesinde platform çalışanlarının statüsü ABC testi üzerinden daha açık ve net bir şekilde belirlenebilme olanağına kavuşmuştur. Platform üzerinden hizmet sunan bir çalışanın işçi olarak kabul edilmemesi ancak platform sağlayıcının ABC testinde yer alan kriterlerin varlığını ispatlayabildiği durumda mümkün olacaktır. Bu, bu husustaki ispat yükünün platform sağlayıcılara yüklenmiş olduğu anlamına gelmektedir. Ayrıca yasada, somut olaya ABC testinin uygulanamaması ihtimalinde Borello testinin uygulanması gerektiği belirtilmiştir.⁴²¹

Bu yasanın ve platform çalışanlarına sağladığı hakların büyük yankı uyandırması, bazı çevrelerce büyük tepkiyle karşılanması ve birtakım eleştirilere sebep olması⁴²² sonucu 2020 yılında Kaliforniya'da yapılan halk oylamasına, Önerme 22⁴²³ olarak; Uber, Lyft, Doordash gibi platformlarda çalışan uygulama tabanlı sürücülerin⁴²⁴ AB5 kapsamından çıkarılması ve bağımsız çalışan olarak

⁴¹⁹İng. California Assembly Bill 5 (AB5). İlgili tasarı için: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200AB5

⁴²⁰ Cherry, M. A. (2021) *Dispatch—United States: "Proposition 22: A Vote on Gig Worker Status in California"*, Comparative Labor Law & Policy Journal, Saint Louis U. Legal Studies Research Paper No. 2021-03, s. 4.

⁴²¹ "If a court of law rules that the three-part test in paragraph (1) cannot be applied to a particular context based on grounds other than an express exception to employment status as provided under paragraph (2), then the determination of employee or independent contractor status in that context shall instead be governed by the California Supreme Court's decision in *S. G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations* (1989) 48 Cal.3d 341 (Borello)." California Legislative Information, California Law Labor Code (LAB § 2775(a)(3)) [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=2775.&lawCode=L](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=2775.&lawCode=LAB)
[AB](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=2775.&lawCode=L)

(Erişim tarihi: 02.04.2023).

⁴²² Cherry, (2021), s. 6.

⁴²³ İng. California Proposition 22.

⁴²⁴ İng. app-based drivers.

sınıflandırılması teklifi eklenmiştir. Platform çalışanı sürücülerin işçi değil bağımsız çalışan statüsünde olduğunu kabul eden ve platform sağlayıcı şirketlerle ilgili çeşitli çalışma politikalarını yürürlüğe koyan bu önerme⁴²⁵ halk oylamasıyla kabul edilmiştir.

2021 yılında Uluslararası Hizmet Çalışanları Birliği (SEIU)⁴²⁶ ve dört platform çalışanı sürücünün, Önerme 22'nin anayasaya aykırı ve uygulanamaz nitelikte olduğunun kabulü talebiyle Kaliforniya Yüksek Mahkemesinde dava açmasının ardından Yüksek Mahkeme davanın önce bir alt mahkemede açılması gerektiğini belirterek dosyayı incelemeyi reddetmiştir.⁴²⁷ Bir alt mahkemeye sunulan davada, Önerme 22'nin anayasaya aykırı ve bir bütün olarak uygulanamaz olduğuna hükmedilmesinin ardından ilgili kararın temyizi üzerine temyiz mahkemesi olan Kaliforniya Birinci Bölge Temyiz Mahkemesi⁴²⁸, alt mahkemenin kararını bozmuştur. Nihai karar henüz verilmemiş olup yargılama süreci devam etmektedir.

Çalışanın statüsünü belirlemeye yönelik alternatif bir başka teste ise mahkeme, işe alan ile işe alınan taraf arasındaki ilişkinin ekonomik boyutunu inceleyerek işe alınan kişinin işe alan tarafa finansal açıdan bağımlılığını tespit etmek suretiyle bu çalışanın işçi olup olmadığını belirlemektedir.⁴²⁹

İncelenen tüm bu örnek kararlar ve davalarda uygulanan testler doğrultusunda belirtmek gerekir ki, ABD içtihat hukuku somut olayın özelliklerine ve davanın görüldüğü eyalete bağlı olarak büyük ölçüde değişiklik göstermektedir.⁴³⁰

4.1.2. Birleşik Krallık

İngiliz iş hukukunun kişi bakımından uygulama alanı işçi⁴³¹, bağımsız çalışan⁴³² ve çalışan⁴³³ olarak belirlenmiş; işçi ve bağımsız çalışan kategorilerine ek

⁴²⁵İlgili önerme için:

[https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_\(2020\)](https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020)). (Erişim tarihi: 03.01.2023)

⁴²⁶İng. the Service Employees International Union.

⁴²⁷ Ballotpedia, (2023) *California Proposition 22, App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative (2020)*. [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_\(2020\)](https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020)). (Erişim Tarihi: 01.09.2023)

⁴²⁸ İng. the California First District Court of Appeal.

⁴²⁹ Cherry, (2016), s. 5.

⁴³⁰ Van den Bergh, K. (2019), s. 132.

⁴³¹ İng. employee.

⁴³² İng. self-employed.

⁴³³ İng. worker.

olarak üçüncü kategori olan çalışan statüsü yasal olarak tanınmış bulunmaktadır.⁴³⁴ Bir başka deyişle, 1996 yılında çıkarılan İstihdam Hakları Kanunu⁴³⁵ ile üç istihdam kategorisinin varlığı kabul edilmiştir. Bu Kanun'un 230. bölümünde işçi ve çalışan kavramları tanımlanmıştır.

Bahsi geçen Kanun kapsamında hizmet sözleşmesi⁴³⁶ ile çalışanlar işçi, hizmet için sözleşme⁴³⁷ ile çalışanlar ise çalışan ya da bağımsız çalışan olarak sınıflandırmaya tabi tutulmuştur.⁴³⁸ Bu iki sözleşme türü arasındaki fark ise işçinin işverene bağımlılığı noktasında ortaya çıkmaktadır.⁴³⁹ Burada belirtmek gerekir ki, çalışan statüsü; iş alan kişiye karşı mevcut olan ekonomik bağımlılık unsurunun düzeyi değerlendirilmek suretiyle işçi ile bağımsız çalışan arasında bir statü olarak belirlenmiştir.⁴⁴⁰ Buna göre, bağımsız çalışanlar iş hukukunun sağladığı korumaların tamamen dışında bırakılmış, işçiler sağlanan tüm korumaların kapsamına dahil edilmiş, çalışanlar ise temel bazı haklar tanınmak suretiyle kısmen koruma altına alınmıştır.⁴⁴¹ Nitekim çalışanlara yalnızca asgari ücret, çalışma saatleri ve yıllık izin gibi konularda bazı haklar tanınmıştır.

İngiliz hukukunda bir kişinin istihdam statüsünü belirleyebilmek için birçok kanuna yayılmış olan karmaşık mevzuatı bilmenin yanı sıra içtihatlarla da vâkıf olmak gerekmektedir.⁴⁴² Bir başka deyişle işçi, çalışan ve bağımsız çalışana ilişkin tanımlar yeterince açıklayıcı olmadığından iş gören kişinin hangi statüye tabi olacağı emsal

⁴³⁴ Risak, M. ve Dullinger, T. (2018) *The concept of 'worker' in EU law: status quo and potential for change*, Report 140, Brussel: ETUI, ss. 14-15; Rubiano, C. (2013) *Precarious Workers and Access to Collective Bargaining: What Are the Legal Obstacles?*, International Journal of Labour Research, Meeting the challenge of precarious work: A workers' agenda, Vol. 5(1), Geneva: ILO, s. 141.

⁴³⁵ İng. Employment Right Act.

⁴³⁶ İng. contract of service.

⁴³⁷ İng. contract for service.

⁴³⁸ Mason, L. (2019) *United Kingdom*, Daugareilh, I., Degryse, C. ve Pochet, P. (Editörler), *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective* içinde (ss. 114-124), Working paper 2019.10, Brussels: ETUI, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.etui.org/sites/default/files/WP-2019.10-EN-v3-WEB.pdf>, (Erişim Tarihi: 15.02.2023), s. 116 ve 118.

⁴³⁹ Collins, H., Ewing, K. D. ve McColgan, A. (2012) *Labour Law*. Cambridge University Press, ss. 94-96.

⁴⁴⁰ Perulli, A. (2020) *The legal and jurisprudential evolution of the notion of employee*, European Labour Law Journal, Vol. 11(2), s. 127; Mason, (2019), s. 118.

⁴⁴¹ Taylor, M. vd. (2017) *Good work: The Taylor Review of modern working practices*, Independent report, London: Department for Business and Trade, Department for Business, Energy & Industrial Strategy, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.gov.uk/government/publications/good-work-the-taylor-review-of-modern-working-practices>, (Erişim Tarihi: 17.01.2023), s. 33.

⁴⁴² Taylor vd. (2017), s. 34.

yargı kararları dikkate alınarak belirlenebilmektedir. Burada genellikle işverenin yönetim yetkisinin sınırları dikkate alınmaktadır.⁴⁴³

Emsal niteliği taşıyan davalardan biri, Aslam & Farrar v. Uber BV davasıdır.⁴⁴⁴ Londra İş Mahkemesinde görülen davada Uber'in çalışma sistemi ayrıntılı bir şekilde incelendikten sonra Uber sürücülerinin hukuki statüsüne ilişkin bir tespit yapılmıştır. Karara göre, Uber sürücülerinin hukuki statüsü bağımsız çalışan değil çalışan⁴⁴⁵ olmalı ve bu çalışanlar ücretli dinlenme arası ile asgari ücret hakkına sahip olmalıydılar. Platform çalışanı olan Uber sürücülerinin görevleri kabul etme zorunluluklarının bulunmaması nedeniyle platform sağlayıcı olan Uber'e karşı bir bağımlılıklarının olmadığı düşünülse de görevlerin, %80'ini kabul etmemeleri durumunda, sürücülerin hesaplarının devre dışı bırakılıyor olması; sürücüler üzerinde bir yükümlülüğün mevcut olduğu anlamını taşımaktadır. Ayrıca karara göre Uber sürücülerini, yolcu taşımadıkları vakitlerde de görev için beklemekte olduklarından sürücülerin bu sürede de Uber için çalıştıkları kabul edilmelidir.

Bir başka karar, Dewhurst v. CitySprint UK Ltd. davasında alınmış olup bu davada bisikletli kurye olan davacının davası kabul edilmiş ve mahkemece işçi statüsünü haiz olduğuna hükmedilmiştir.⁴⁴⁶

ABD mahkemelerine benzer şekilde İngiltere mahkemeleri de çalışanların statüsünü belirlerken bazı testler uygulamaktadır. İngiltere hukukunda bu testlerde zaman içerisinde değişiklikler söz konusu olmuştur. Bu testlerden en eskisi 1940'lı yıllara kadar etkili olan kontrol testidir.⁴⁴⁷ Bir üst başlık olan "ABD" başlığı altında incelediğimiz kontrol testine benzer şekilde, işe alan taraf ile işe alınan taraf arasında sıkı bir kontrol mevcutsa, işe alınan kişi söz konusu görevi işe alan tarafın emir ve

⁴⁴³ Recchia, G. A. (2020) *Gig work and the qualification dilemma: From the judicial to the theoretical approach*, *News forms of employment*, s. 140.

⁴⁴⁴ Dava No. 2202550/2015. İlgili karar için:

<https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf>

⁴⁴⁵ İng. worker.

⁴⁴⁶ Florisson ve Mandl, (2018), s. 98.

⁴⁴⁷ Davidov, (2002), s. 336; Mason, (2019), s. 117; Jones, B. ve Prassl, J. (2017) *The concept of 'employee': The position in the UK*, Waas, B. ve Van Voss, G. H. (Editörler), *Restatement of Labour Law in Europe Volume I: The Concept of Employee* içinde (ss. 747-769), Oxford: Bloomsbury Publishing, s. 755.

talimatlarıyla yerine getiriyorsa buradaki sözleşme iş sözleşmesi, işe alınan kişi ise işçi statüsünü haiz kabul edilecektir.⁴⁴⁸

İstihdam statüsünü belirlemeye yönelik bir diğer test ise, entegrasyon testi⁴⁴⁹ ya da diğer adıyla organizasyon testidir.⁴⁵⁰ Bu testte işe alan kişinin işe alınan kişi üzerindeki kontrolünden ziyade işe alınan kişinin işe alan kişinin organizasyonuna ve kurallarına bağlılık derecesi dikkate alınmaktadır.⁴⁵¹ Ancak bu test sınırlı bir uygulama alanı bulmuş ve testin hatalı sonuçlara yol açabileceği düşünülmüştür. Örneğin bir matbaada bir yazıcının bozulması durumunda, yazıcıyı tamir etmek için bir kez matbaaya gelen tamircinin yapacağı iş matbaanın organizasyonunun bir parçası olsa da bu tamircinin işçi olarak nitelendirilmesi uygun olmayacaktır.

İstihdam statüsünü belirlemeye yönelik testlerden bir diğeri, ekonomik gerçeklik testi⁴⁵² ya da diğer adıyla işletme testidir.⁴⁵³ Bu test risk testi⁴⁵⁴ olarak da adlandırılmaktadır. Bu testte işi yerine getiren kişinin kendi hesabına çalışıp çalışmadığı bir diğer deyişle ilişkide kâr fırsatı ve zarar riskini kimin üstlendiği önem taşımaktadır. Bu teste göre işi yerine getiren kişi, söz konusu işi kendi hesabına yapıyorsa bu sözleşme bir hizmet için sözleşme iken; kendi hesabına yapmıyorsa bu sözleşme bir hizmet sözleşmesidir.⁴⁵⁵

İngiliz hukukunda uygulanan bir diğer test ise, karşılıklılık testidir.⁴⁵⁶ Bu test iki aşamadan oluşmakta olup birinci aşamada ilişkinin taraflarının birbirine karşı, iş sağlama ve ücret ödeme ile iş görme yükümlülüğünün bulunup bulunmadığı incelenir.⁴⁵⁷ Bu aşama sonucunda taraflar arasında bir sözleşmenin mevcut olup olmadığı belirlenmiş olur. İkinci aşamada ise bu sözleşmenin türü belirlenecektir. Zira taraflar arasındaki sözleşme, hizmet sözleşmesi olabileceği gibi hizmet için sözleşme de olabilecektir. Bu sözleşmenin türü ise, aynı miktarda işin süreklilik arz edecek şekilde yapılıp yapılmadığının ve söz konusu işin gerçekleştirilmesi hususunda taraflar

⁴⁴⁸ Deakin, S. ve Morris, G. S. (2012) *Labour law*. Oxford: Hart Publishing, s. 160.

⁴⁴⁹ İng. integration test.

⁴⁵⁰ İng. organization test.

⁴⁵¹ Jones ve Prassl, (2017), s. 756.

⁴⁵² İng. economic reality test.

⁴⁵³ İng. business test.

⁴⁵⁴ İng. risk test.

⁴⁵⁵ Collins, Ewing ve McColgan, (2012), s. 190.

⁴⁵⁶ İng. mutuality test.

⁴⁵⁷ Jones ve Prassl, (2017), s. 757.

arasında karşılıklı bir yükümlülüğün oluşup oluşmadığının incelenmesi suretiyle belirlenir.

Bu test, O’Kelly & Others v. Trusthouse Forte Plc. davasında⁴⁵⁸ uygulanmış olup mahkeme, düzensiz çalışan garsonların işi kabul etme zorunluluğunun, işi sağlayan tarafın iş verme zorunluluğunun bulunmaması sebebiyle garsonların kendi hesaplarına iş yaptıklarını kabul etmiş; karşılıklı yükümlülük eksikliği nedeniyle taraflar arasındaki sözleşmeyi hizmet için sözleşme (contract for service) olarak nitelendirmiş ve garsonların işçi olmadığı yönünde hüküm kurmuştur.

İngiltere mahkemelerince uygulanan bir diğer test ise, çoklu faktör testidir.⁴⁵⁹ Bu test sayesinde, tek başına belirleyici olmayan faktörlerin bir arada yorumlanması sonucu kişinin istihdam statüsünün belirlenmesini söz konusu olmaktadır.

Bu test ilk kez Ready Mixed Concrete (South East) Ltd. v. Minister of Pensions and National Insurance davasında⁴⁶⁰ uygulanmıştır. Mahkeme, bir sözleşmenin taraflar arasında “efendi ve hizmetçi” ilişkisi⁴⁶¹ yaratıp yaratmadığının sözleşmeden doğan hak ve yükümlülükler göre belirlendiğini ve sözleşmede kullanılan terminolojinin bir önem arz etmediğini belirtmiş; uyumsuzluğa konu sözleşme ilişkisinde sürücünün bağımsız çalışan olarak belirtilmesinin önemi olmadığını vurgulamıştır. Ayrıca mahkeme iş sözleşmesinden bahsedebilmek için bazı hususların mevcut olması gerektiğini hüküm altına almıştır:

- a. Kişinin belirli bir ücret karşılığında hizmet sunmayı kabul etmesi,
- b. Kişinin açıkça veya zımni olarak şirketi “efendisi” hâline getirmek için sunduğu hizmet, araç gereçler ve zaman bakımından şirketin yeterli derecede kontrolünde olmayı kabul etmesi,
- c. Sözleşme hükümlerinin olağan iş sözleşmeleriyle tutarlı olması.

Mahkemeye göre bu hususların birlikte mevcut olduğu durumlarda hizmeti yerine getiren kişinin işçi, taraflar arasındaki sözleşmenin de iş sözleşmesi olduğu kabul edilir. Davada ise, sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirirken

⁴⁵⁸ Dava No. [1983] ICR 728. İlgili karar için: <https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/employment-status-manual/esm7100>

⁴⁵⁹ İng. multi-factor test.

⁴⁶⁰ Dava No. (1968) 2 QB 497. İlgili karar için: <https://www.lawteacher.net/cases/ready-mixed-concrete-v-minister-of-pensions.php>

⁴⁶¹ İng. “master and servant” relationship.

kontrol altında olmadığı; görevin yerine getirilmesinde araca, kendi emeğine, yakıtına ve diğer gerekliliklere karar vermede özgür olduğu gerekçesiyle sürücünün işçi değil bağımsız çalışan statüsünü haiz olduğuna hükmedilmiştir.

4.1.3. Fransa

Fransız iş hukukunda işçi ve bağımsız çalışan haricinde üçüncü kategori bir istihdam statüsü bulunmamaktaysa da farklı bir statü sınıfına olan ihtiyaç zaman zaman gündeme gelmektedir.⁴⁶²

Fransız Yüksek Mahkemesi, 2020 yılında verdiği, Uber'in işleyişini incelediği kararda⁴⁶³, Fransız hukukunda iş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran unsurun bağımlılık unsuru olduğunu; bu unsurun ise kendisini emir ve talimat verme, verilen emir ve talimatların uygulanmasını kontrol etme ve gerektiğinde cezalandırma yetkilerine sahip olan işverenin kontrolü altında hizmet yerine getirmek; organize bir iş kapsamında çalışmak ve işverenin çalışma koşullarını tek taraflı olarak belirleyebilmesi şeklinde açığa çıkardığını belirtmiştir. Önüne gelen uyuşmazlıktaki olguları inceleyen mahkeme, sürücü ile Uber arasında dijital platform üzerinden kurulan ilişkiyi iş ilişkisi, taraflar arasındaki sözleşmeyi iş sözleşmesi, sürücüyü ise işçi olarak nitelendirmiştir. Zira sürücü; müşterisini, ücretleri ve çalışma koşullarını serbestçe belirleyememekte; Uber tarafından oluşturulan ve organize edilen yolcu taşıma işine yalnızca katılım sağlamaktadır. Ayrıca Uber sistemi belirli bir rotayı takip etmeyi zorunlu kılmakta, bu sistemde yolculuk talebinin üç kez reddedilmesi durumunda sürücünün hesabının geçici olarak devre dışı bırakılması, iptal hakkının belirlenen orandan fazla kullanılması ya da müşterilerce yapılan değerlendirmeler sonucu puanın belirli bir seviyenin altına düşmesi durumunda sürücünün hesabının kalıcı olarak silinmesi gibi yaptırımlar söz konusu olmaktadır. Tüm bu hususları göz önünde bulunduran Yüksek Mahkeme, platform sağlayıcı olan Uber'in; emir ve talimat verme, verdiği emir ve talimatların uygulanmasını denetleme ve ihlalleri cezalandırma yetkilerine sahip olduğu yönünde hüküm kurmuştur.

⁴⁶² Soulier Avocats, (03.05.2020) *French Supreme Court says Uber drivers are employees!*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.soulier-avocats.com/en/french-supreme-court-says-uber-drivers-are-employees/>, (Erişim Tarihi: 03.09.2023).

⁴⁶³ Dava No. S 19-13.316. İlgili karar için: <https://www.courdecassation.fr/getattacheddoc/5fca56cd0a790c1ec36ddc07/1daeeef98447aad7f497cd80e4c1e75dc>

Yukarıdaki karara benzer şekilde, LeCab dijital platformu ile platform çalışanı sürücü arasındaki davada mahkeme; bahsi geçen platformun üyelik şart ve koşulları arasında diğer platformlarda veya bağımsız olarak hizmet sunulmasını engelleyen bir hükmün bulunması nedeniyle taraflar arasındaki sözleşmenin iş sözleşmesi niteliğini haiz olduğunu belirlemiştir.⁴⁶⁴

Fransız mahkemelerince platform çalışanlarının aleyhine verilmiş kararlar da mevcuttur. Örneğin 12 Ocak 2023 tarihli Stuart kararında, mahkeme Stuart platformunun gizli iş ilişkisi⁴⁶⁵ barındırmadığı yönünde hüküm kurmuş olup bu karar mahkemenin platform çalışanlarının işçi olmadığı kanaatinde olduğu anlamına gelmektedir. Davada iddia makamı, Stuart platformunun çalışanlar için kıyafet kuralı getirmesi, çalışanların teslimatı sağlamak amacıyla metroya binmelerini yasaklaması, çalışanlardan şarjı tam olan telefonlar kullanmalarını istemesi gibi katı kurallar koymasının gizli iş ilişkisi barındırdığını ve çalışanlar ile platform arasında iş ilişkisi olduğunun kabul edilmesi gerektiğini ileri sürmüştü de mahkeme; çalışanların çalışma alanlarını ve zamanlarını seçebilme serbestliğinin platform tarafından sağlanma imkanının bulunması, çalışanların herhangi bir disiplin cezasına tabi tutulmuyor olması ve çalışanların kendilerini ast-üst ilişkisi içinde hissetmiyor oldukları gibi hususları dikkate alarak gizli iş ilişkisinin mevcut olmadığı yönünde hüküm kurmuştur.⁴⁶⁶ İncelenen kararlar doğrultusunda söylenebilir ki, Fransız mahkemeleri arasında da platform çalışanlarının hukuki statülerine ilişkin görüş birliği bulunmamakta, mahkemeler vaka bazında inceleme yaparak karar vermektedir.

Fransa 2016 yılında Fransız İş Kanunu'nda yapılan bir düzenleme ile⁴⁶⁷ ekonomik faaliyet sektörüne bakılmaksızın platform çalışanlarına bazı çalışma ve sosyal haklar sağlayan mevzuatı kabul eden ilk AB Üye Devleti olmuştur.⁴⁶⁸ Bu

⁴⁶⁴ De Stefano V. ve Aloisi A. (2018) *Employment and working conditions of selected types of platform work, National context analysis: Italy*, Working Paper, Dublin: Eurofound, s. 14.

⁴⁶⁵ İng. concealed work.

⁴⁶⁶ Jousselin, L. ve Dufils, C. (9 Şubat 2023) *French Court Finds Gig Platform Workers Are Independent Contractors, Not Employees*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi:

<https://www.littler.com/publication-press/publication/french-court-finds-gig-platform-workers-are-independent-contractors> (Erişim Tarihi: 29.11.2023)

⁴⁶⁷ Fr. Loi n. 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. İlgili düzenleme için:

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213>

⁴⁶⁸ EU (2021) *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to improve the working conditions in platform work in the European Union*, Commission Staff Working Document Impact Assessment Report, s. 150.

düzenleme çalışanlara gönüllü iş kazası sigortası hakkının yanı sıra sendika kurma, toplu eylemlerde bulunma, sürekli eğitim alma hakkı da tanımaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki İş Kanunu hükümleri platform çalışanlarının işçi statüsünde olduğunu kabul etmemektedir. Bu düzenlemeden sonra verilen Yüksek Mahkeme kararlarında⁴⁶⁹ platform çalışanlarının işçi statüsünde olduklarının belirtilmesi ise bu husustaki tartışmaların ve belirsizlerin devam etmesine sebep olmuştur.

4.1.4. İspanya

İspanyol iş hukukunda işçi ve bağımsız çalışan statülerine ek olarak üçüncü kategori statü yasal olarak tanınmış olup belirlenen üçüncü kategori çalışanlara, işçilere benzer bazı temel haklar sağlamak amaçlanmıştır. Bu bağlamda Kıta Avrupası hukukunun bir parçası olan İspanya’da işçi, bağımsız çalışan ve ekonomik olarak bağımlı-bağımsız çalışanlar (TRADE)⁴⁷⁰ olmak üzere üç istihdam statüsünün kabul edildiği söylenebilir.⁴⁷¹

İşçi Statüsü Kanunu’nun “Uygulama Alanı” başlıklı 1. maddesinde⁴⁷² işçi tanımı şu şekilde yapılmıştır:

“Bu yasa, ücretli hizmetlerini, işveren veya girişimci olarak bilinen gerçek veya tüzel başka bir kişinin organizasyonu ve yönetimi altında kendi isteği ile yerine getiren çalışanlara uygulanır.”

Serbest Meslek Statüsüne İlişkin 11 Temmuz 2007 tarihli 20/2007 sayılı Kanun’un (LETA)⁴⁷³, 1. maddesinde⁴⁷⁴ bağımsız çalışan tanımı şu şekilde yapılmıştır:

⁴⁶⁹ Aynı başlık altında incelediğimiz 19-13.316 sayılı Uber kararına ek olarak Dava No.17-20.079 sayılı Take Eat Easy kararı örnek gösterilebilir. Bu karar için:

<https://www.courdecassation.fr/getattacheddoc/5fca56cd0a790c1ec36ddc07/1daeeef98447aad7f497cd80e4c1e75dc>

⁴⁷⁰ İng. economically dependent self-employed workers; İsp. trabajadores autónomos económicamente dependientes.

⁴⁷¹ Ortega, F. F. (2021) *The ‘app-based’ employment relationship - The Spanish case*, Carinci, M. T. ve Dorssemont, F. (Editörler), Platform Work in Europe-Towards Harmonisation? içinde (ss. 97-125), Cambridge: Cambridge University Press, s. 99.

⁴⁷² İlgili yasa için: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>.

⁴⁷³ İsp. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

⁴⁷⁴ İlgili yasa için: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf>.

“Bu Yasa, çalışan istihdam etsin ya da etmesin, başka bir kişinin yönetim ve organizasyon alanı dışında ve kendi hesabına, mutad olarak, şahsen, doğrudan, kâr amacı güderek ekonomik ya da mesleki bir faaliyet yürüten gerçek kişilere uygulanır.”

LETA'nın 11. maddesinde ise TRADE statüsünün tanımı şu şekilde yapılmıştır:

“...ekonomik olarak bağımlı-bağımsız çalışanlar, gelirlerinin en az %75'ini müşteri olarak tanımlanan bir gerçek veya tüzel kişi için yürütülen iş ve ekonomik veya mesleki faaliyetten elde etmeleri sebebiyle ekonomik açıdan bağımlı oldukları o müşteri için düzenli, şahsi, doğrudan ve ağırlıklı olarak kâr amacı güderek ekonomik veya mesleki bir faaliyet yürüten kişilerdir.”

TRADE statüsü, 2007 yılında yapılan düzenleme ile gelirlerinin en az %75'ini elde ettikleri kişi/kuruluş olmaları nedeniyle ekonomik olarak bağımlı oldukları müşteri olarak bilinen bir kişi veya kuruluş için ücret karşılığında, kişisel olarak doğrudan bir ekonomik faaliyet ya da meslek yürüten kişiler olarak belirlenmiştir.⁴⁷⁵ Bu statü, bağımsız çalışanlar ile ekonomik olarak bağımlı çalışanlar arasındaki farkları belirlemeyi ve ekonomik olarak bağımlı çalışanlara bazı korumalar sağlamayı hedeflemiştir.

İspanyol mahkemeleri de iş sözleşmesinin unsurlarını ücret, başkası için isteyerek iş görme ve bağımlılık olarak belirtmektedir.⁴⁷⁶ Birçok ülke hukukunda olduğu gibi, İspanyol iş hukukunda da iş sözleşmesinin diğer iş ilişkilerinden ayrılmasını sağlayan esas unsur bağımlılık unsurudur.⁴⁷⁷ Bir diğer deyişle İspanyol

⁴⁷⁵ Eurofound (2017) *Exploring self-employment in the European Union*, Research Report, Luxembourg: Publications Office of the European Union, s. 40.

⁴⁷⁶ Küçük, (2023), s. 149.

⁴⁷⁷ Sanz de Miguel, P., Bazzani, T. ve Arasanz, J. (2021) *The definition of worker in the platform economy: Exploring workers' risks and regulatory solutions*, European Economic and Social Committee (EESC) Report, s. 39.

hukukunda da bağımlılık unsuru, ilişkinin tespiti açısından turnusol kâğıdı görevi görmektedir.

TRADE statüsünü işçi statüsünden ayıran kriterlerden ilki ekonomik bağımlılıktır. Bu kritere göre çalışanın gelirinin en az %75'inin aynı kişi ya da kuruluş tarafından ödenmesi gerekir. Bunun haricinde bu ayrıma gidilirken, çalışanın özerklik seviyesi bir başka deyişle iş görülürken müşterinin talimatlarına bağımlılık seviyesi incelenir; çalışanın işletmesel riskleri taşıması ve üretim araç gereçlerine sahip olması ile işi kişisel olarak yerine getirmesi gibi kriterler dikkate alınır.⁴⁷⁸

TRADE statüsünü bağımsız çalışan statüsünden ayıran kriterler ise; çalışanın gelirinin en az %75'inin aynı kişi ya da kuruluş tarafından ödenmesi temel kriteri⁴⁷⁹ ile beraber çalışanın işi kişisel olarak yerine getirmesi ve gerçekleştirilen faaliyetin doğrudan tek bir müşteriye göre gerçekleştirilmesidir.

TRADE statüsü çalışana bir işçinin sahip olduğu tüm hakları sağlamamaktaysa da 18 gün yıllık izin,⁴⁸⁰ hastalık izni, toplu pazarlık hakkı, haksız feshe karşı koruma gibi temel hakları sağlamaktadır. Ayrıca bu statüde çalışanlar iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında olup⁴⁸¹ işsizlik sigortası da bu statüde çalışanlar için zorunludur.⁴⁸²

Bu statü uygulamada birçok sorunu giderebilir gibi görünse de, sınıflandırma çalışana ve işletmeye birçok prosedürle uğraşma zorunluluğu getirdiğinden ve ayrıca çalışana tanınan haklar sınırlı olduğundan pek fazla tercih edilmemektedir.⁴⁸³ Nitekim, yasal düzenlemelere göre çalışanın yazılı yapılması zorunlu olan⁴⁸⁴ sözleşmenin başlangıcında TRADE statüsünü kabul ettiğini idari makamlara taahhüt etmesi ve

⁴⁷⁸ Cherry, M. ve Aloisi, A. (2017) "Dependent Contractors" In the Gig Economy: A Comparative Approach, American University Law Review, Vol. 66(3), Article 1, s. 672.

⁴⁷⁹ Cherry ve Aloisi, (2017), s. 672.

⁴⁸⁰ LETA m. 14/1'e göre ekonomik olarak bağımlı-bağımsız çalışanlar, yılda 18 gün yıllık izin hakkından yararlanırlar. Bu süre taraflarca arttırılabilir ancak azaltılamaz.

⁴⁸¹ İsp. LETA, Artículo 26.

⁴⁸² İspanya'da bağımsız çalışanlar için işsizlik sigortası isteğe bağlı olarak yapılır. Ancak TRADE statüsü için işsizlik sigortası zorunlu kılınmıştır. Eurofound, (2017), s. 40; Cherry ve Aloisi, (2017), s. 671.

⁴⁸³ Cherry ve Aloisi, (2017), s. 674; Todoli-Signes, A. (2019) *Workers, the self-employed and TRADEs: Conceptualisation and collective rights in Spain*, European Labour Law Journal Vol. 10(3), s. 266.

⁴⁸⁴ 2011 yılında yapılan bir reform ile TRADE sözleşmesinin geçerli olması için yazılılık şartı getirilmiş olup, yazılı olmayan bir sözleşmenin varlığı söz konusu olduğunda çalışan işçi statüsünde kabul edilmektedir.

gerçekleşecek herhangi bir durum değişikliğini⁴⁸⁵ idari makamlara ve ağırlıklı olarak iş gördüğü kişiye bildirmesi zorunludur.⁴⁸⁶

İspanyol mahkemelerinin verdiği kararlar incelendiğinde, içtihat birliğinin sağlanamadığı dikkat çekmektedir. Öyle ki çok benzer niteliklere sahip uyuşmazlıklarda ve hatta aynı platform sağlayıcıya karşı açılan davalarda dahi mahkemeler birbirlerinden çok farklı kararlar verebilmektedir. Bu duruma, platform çalışmasının heterojen yapısının yanı sıra İspanyol yargı sisteminin farklı geçmişlere ve farklı hassasiyetlere sahip hakimlerden oluşan yapısı ve bazı davalarda sendikal destek mevcut iken bazılarında mevcut olmaması gibi hususlarının da sebep olduğu düşünülmektedir.⁴⁸⁷

Örneğin, Deliveroo platformuna karşı açılan bir davada 6 No.lu Valensiya İş Mahkemesi 1 Haziran 2018 tarihinde Deliveroo sürücülerinin işçi statüsünde olduklarını kabul ederken; 39 No.lu Madrid İş Mahkemesi 3 Eylül 2018 tarihinde bağımsız çalışan statüsünde olduklarına hükmetmiştir.⁴⁸⁸

İspanyol Yüksek Mahkemesi,⁴⁸⁹ 25.09.2020 tarihli kararında⁴⁹⁰ Glovo platformunda teslimat kuryesi olarak çalışan platform çalışmasının hukuki statüsünü incelemiş, bazı serbestilere sahip olmasının çalışanın istihdam statüsünü belirlemeye yetmeyeceğini belirterek Glovo ile çalışan arasına bağımlılık ilişkisinin mevcut olduğu gerekçesiyle; bu çalışanın İspanyol hukukuna göre işçi statüsünde olduğu yönünde hüküm kurmuştur.

İspanyol Yüksek Mahkemesinin bu kararının yasa metnine dönüştürülmesi isteği, 2021 yılında platform çalışanlarının statüsünün belirlenmesi açısından büyük önem arz eden bir mevzuat değişikliğinin yapılmasına neden olmuştur. 9/2021 sayılı

⁴⁸⁵ Örneğin, çalışanın ekonomik bağımlılığının yüzdesinin değişmesi.

⁴⁸⁶ Cherry ve Aloisi, (2017), s. 673.

⁴⁸⁷ Rodríguez-Piñero Royo, M. (2019) *Spain*, Daugareilh, I., Degryse, C. ve Pochet, P. (Editörler), The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective içinde (ss. 92-106), Working paper 2019.10, Brussels: ETUI, ss. 92-106, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.etui.org/sites/default/files/WP-2019.10-EN-v3-WEB.pdf>, (Erişim Tarihi: 15.02.2023), s. 100.

⁴⁸⁸ Rodríguez-Piñero Royo, (2019), s. 99.

⁴⁸⁹ İsp. Tribunal Supremo.

⁴⁹⁰ Dava No. 4746/2019. İlgili karar için:

<https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>

Kraliyet Yasama Kararnamesi⁴⁹¹ ile işçi tanımının da yer aldığı İşçi Statüsü Kanunu'nda⁴⁹² yapılan değişiklik ile platform çalışanlarının işçi olduğu karinesi kabul edilmiş, bu çalışanların işçi olmadıkları iddiasına ilişkin ispat yükü ise işe alan tarafa yüklenmiştir.⁴⁹³

İşçi Statüsü Kanunu ek madde 23⁴⁹⁴ ile, hizmetin veya çalışma koşularının algoritmik yönetimi yoluyla doğrudan, dolaylı veya zımni olarak organizasyon, yönlendirme ve kontrol gibi yetkilerini kullanan işverenler için dijital bir platform aracılığıyla herhangi bir tüketici ürünü veya ticari malın teslimatı ya da dağıtımına ilişkin ücretli hizmetler sunan kişilerin faaliyetlerinin İşçi Kanununun kapsamına gireceği düzenlenmiştir.

Bu düzenleme ile İspanya, AB üyesi ülkeler arasında, platform çalışanları olan teslimat kuryelerinin işçi statüsünü haiz olduklarını yasal mevzuatla düzenleme altına alan ilk ülke olmuştur.⁴⁹⁵

Yapılan düzenleme doktrinde bazı açılardan eleştirilmektedir. İlk eleştiri, düzenlemenin kapsamının dar olmasını ve birçok platform çalışması modeline uygulanamayacak sınırlılıkta olmasını konu almıştır.⁴⁹⁶ Bir diğer eleştiri konusu ise düzenlemenin, yasal bağımlılık unsurunu zayıflattığı hususuna ilişkindir.⁴⁹⁷ Gerçekten de bu düzenleme ile platform çalışanlarının sahip olduğu özerklik ve esneklik açısından bir farklılık söz konusu olmamakta yani çalışan çalışma saatleri ya da iş seçimi konusunda yine özgür olmakta, ancak değişmeyen bu hususlara rağmen var olan ilişkinin iş ilişkisi olduğu yönünde karine kabul edilmektedir. Bu bağlamda, iş ilişkisini diğer ilişkilerden ayıran bağımlılık unsurunun yorumlanması açısından değişikliklerin söz konusu olabileceği düşünülmektedir.

⁴⁹¹İsp. El Real Decreto Ley 9/2021. İlgili kararname için: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9>; İng. Ley Riders ya da Riders' Law olarak da anılmaktadır.

⁴⁹² İlgili Kanun için: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

⁴⁹³ Todoli-Signes, A. (2021) *Spanish riders law and the right to be informed about the algorithm*, European Labour Law Journal, Vol. 12(3), s. 399.

⁴⁹⁴ İsp. Disposición adicional vigesimotercera.

⁴⁹⁵ ETUC, (12.03.2021) *EU must follow Spain's 'riders law*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.etuc.org/en/pressrelease/eu-must-follow-spains-riders-law>. (Erişim Tarihi: 03.09.2022)

⁴⁹⁶ Aloisi, A. (2022) *Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead*, European Labour Law Journal, Vol. 13(1), s. 8.

⁴⁹⁷ Todoli-Signes, (2021), s. 400; Ezer, B. (2022) *Teslimat platformu kuryelerini işçi olarak kabul eden İspanyol kraliyet kararnamesi "El Real Decreto Ley 9/2021" üzerine bir inceleme*, İstanbul Hukuk Mecmuası, Vol. 80 (3), s. 802.

4.1.5. İtalya

İtalyan iş hukukunda işçi ve bağımsız çalışan statülerine ek olarak karma bir üçüncü kategori statünün varlığı kabul edilmiş,⁴⁹⁸ işçilerin bazı temel hak ve yükümlülüklerinin bu işçi benzeri olarak adlandırılan gruba da tanınması sağlanmıştır. Karma statü, işçi benzeri çalışanların varlığını kabul eden İtalya ve Avusturya tarafından kullanılmaktadır.

İtalyan iş hukukunda çalışanların sınıflandırılması işçi, bağımsız çalışan ve işçi benzeri çalışan olarak üç kategoride yapılmıştır.⁴⁹⁹

İtalyan Medeni Kanunu m. 2094⁵⁰⁰ işçi tanımına yer vermektedir. Bu maddeye göre işçi, işverenin yönetimi ve görevlendirmesi altında ve belirli bir ücret karşılığında; zihinsel ya da bedensel olarak iş görmeyi ve işverenle iş birliği yapmayı taahhüt eden kişidir.

İtalyan yasal mevzuatında bağımsız çalışan tanımı bulunmasa da İtalyan Medeni Kanunu m. 2222⁵⁰¹ iş görme sözleşmesini⁵⁰² düzenleme altına almıştır. Bu maddeye göre iş görme sözleşmesi, bir kişinin bir işi veya hizmeti kural olarak kendi çalışmasıyla, müşteri ile arasında bir bağımlılık ilişkisi bulunmaksızın, ücret karşılığında yerine getirmeyi taahhüt etmesi durumunda söz konusu olmaktadır. Bu bağlamda, bağımsız çalışanlar ile işçileri birbirinden ayıran unsurun görevin yerine getiriliş şekli olduğu görülmektedir.

İşçi ve bağımsız çalışan statülerinin karması olan üçüncü kategorinin İtalya'da ortaya çıkışı ise 1973 yılına dayanmaktadır. İşçi benzeri çalışan statüsü sürekli ve koordineli iş birliği kavramı çerçevesinde temellendirilmiştir. İşçi benzeri çalışan bir yandan işçilerin sahip olduğu temel korumalara sahip olmakta, bir yandan da bağımsız çalışanların tabi olduğu vergi kurallarına göre vergilendirilmektedir. Bu noktada işçi

⁴⁹⁸ De Stefano, (2016), s. 20; Risak ve Dullinger, (2018), ss. 14-15; Rubiano, (2013), s. 141.

⁴⁹⁹ Cherry ve Aloisi, (2017), s. 656. Belirtmek gerekir ki, doktrinde İtalyan hukukunda bağımlı çalışan ve bağımsız çalışan olmak üzere ikili sistem olduğunu savunan yazarlar da mevcuttur.

⁵⁰⁰ İt. Articolo 2094 Codice Civile. İlgili madde için:

<https://www.brocardi.it/codice-civile/libro-quinto/titolo-ii/capo-i/sezione-ii/art2094.html>

⁵⁰¹ İlgili madde için: <https://www.brocardi.it/codice-civile/libro-quinto/titolo-iii/capo-i/art2222.html>

⁵⁰² İt. contratto d'opera.

benzeri çalışanların bağımsız çalışan olarak sınıflandırılmaya devam edildiği ancak bazı koruyucu haklar bakımından kendilerine özel bir statü tanındığı söylenebilir.⁵⁰³

Başta, herhangi bir bağımlılık ilişkisi olmadan, işin şahsen yerine getirilmesi ve iş sahibi ile koordineli ve süreklilik arz edecek şekilde iş görülmesi bu statünün varlığı için aranan özellikler iken görülen lüzum üzerine yapılan değişiklik sonrası artık sürekli ve koordineli iş birliğinin varlığı yerine proje bazlı işin varlığı yeterli ve gerekli görülmeye başlanmıştır. Sonrasında yapılan başka bir değişiklikte proje bazlı çalışma kaldırılmış ve iş sahibiyle sürekli iş birliği hâlinde olan çalışanlara işçilerin sahip olduğu haklar tanınmıştır.⁵⁰⁴

Birçok ülke hukukunda olduğu gibi İtalyan hukukunda da iş sözleşmesinin en temel unsurlarından biri bağımlılık unsurudur. Doktrin ve yargı kararlarına ek olarak işçi tanımının yapıldığı İtalyan Medeni Kanunu m. 2904'te de iş görme eyleminin işverenin yönetimi ve görevlendirmesi altında gerçekleştiğinden söz edilmiş, bir diğer deyişle iş sözleşmesinin esas unsurunun bağımlılık unsuru olduğuna vurgu yapılmıştır. İşçinin işverene ekonomik olarak bağımlı olması da bağımlılık unsurunun bir yansımasıdır.⁵⁰⁵ Bu bağlamda, bir ilişkide işe alan tarafın işin nerede, ne zaman, nasıl yerine getirileceğini tek taraflı olarak belirleme yetkisi mevcutsa; işe alınan taraf işi diğer tarafın emir ve talimatları altında yerine getiriyor, bu emir ve talimatlara uymadığında bir yaptırım ile karşılaşılıyorsa; kısaca işe alan taraf işe alınan taraf üzerinde yönetim ve disiplin yetkilerini kullanıyorsa, burada taraflar arasında bağımlılık unsurunun mevcudiyetinden söz edilir ve bahsi geçen ilişkinin iş ilişkisi, işe alınan tarafın statüsünün ise işçi statüsü olduğunun kabulü gerekir.⁵⁰⁶

Üçüncü kategori istihdama ilişkin gerçekleştirilen her bir değişiklikte ortaya çıkan sorunların çözülebilmesi için çeşitli reformlar yapılması ancak her bir reformun yeni sorunlara yol açması nedeniyle 2015 yılında tartışmalı bir biçimde kabul edilen İtalyan İş Kanunu'nun, atipik sözleşmelerin kullanımını azaltmayı amaçladığı kabul

⁵⁰³ Eurofound, (2017), s. 39.

⁵⁰⁴ Cherry, M. A. ve Aloisi, A. (2018) *A critical examination of a third employment category for on-demand work (in comparative perspective)* Forthcoming, Cambridge Handbook on the Law of the Sharing Economy, ss. 8-9.

⁵⁰⁵ Waas, (2017), s. 161.

⁵⁰⁶ Del Conte, M. ve Gramano, E. (2018) *Looking to the other side of the bench: The new legal status of independent contractors under the Italian legal system*, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 39(3), s. 584.

edilmektedir.⁵⁰⁷ Zira ara kategori istihdam şekli İtalya’da zaman içinde işletmelerin iş gücü maliyetlerinden kaçınmak için kullandıkları bir istihdam biçimine dönüşmüş ve bu durum işçiler için daha az koruma sağlayan bir sistemin uygulanması anlamına gelmiştir. Gerçekten de üçüncü kategori, işletmelerce geleneksel istihdamın ucuz bir alternatifi olarak kullanılmaya başlanmıştır.⁵⁰⁸ Bu noktada platform sağlayıcılar kendilerine en uygun kategoriye seçmiş ve bu kategori genellikle kendilerine en az sorumluluk yükleyen, en az maliyetli ve çalışanı koruyan hükümleri en düşük seviyede bulduran kategoriler olmuştur.⁵⁰⁹ Yapılan her reform, ara kategori istihdamın işletmelerce kötüye kullanımını engellemek için yapılmışsa da yapılan sık müdahaleler, üçüncü kategoriye ilişkin karışıklığa ve şüpheye yol açmıştır.⁵¹⁰ Nitekim, mevcut düzenlemelerin daha etkili şekilde uygulanma yollarının tespiti için gereken sistematik çabanın gösterilmediği kabul edilmektedir.⁵¹¹ Yapılan değişikliklerin asıl sorun olan işçi ve bağımsız çalışan statülerinin birbirinden ayrılması hususunda herhangi bir fayda sağlamadığı, aksine birden çok statü yaratmak suretiyle statü tespitini daha da zorlaştırdığı ifade edilebilir.

2019 yılında çıkarılan bir kanun hükmünde kararname ile çalışanlar yönünden emeğin korunması ve büyük endüstriyel krizlerle başa çıkılabilmesi için olağanüstü ihtiyaçlara ilişkin hususlar düzenleme altına alınmıştır. 3 Eylül 2019 tarihli ve 101 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’nin⁵¹² kapsamına platform çalışanlar da alınmış, bu kararname ile güvenli ve insana yakışır istihdamı teşvik etmek ve bağımlı olmayan iş ilişkilerinde istihdam edilen işçiler için koruma düzeylerini artırmak ve yeniden düzenlemek amaçlanmıştır. Bu düzenleme; yazılı ve şeffaf çalışma koşullarına sahip olma hakkı, bilgi edinme hakkı, parça başı ödemelerin yasaklanma ve saatlik ücretlerin iyileştirilmesi ile gece çalışması ve resmî tatillerde yapılan çalışmalar için ek ödeme hakkı tanınması gibi korumalar içermektedir.

Kararname ile dijital platformlar aracılığıyla kentsel alanlarda bisiklet veya motorlu taşıtlar yardımıyla malların teslimi faaliyetlerinde görev yapan bağımsız çalışanlara iş kazası ve meslek hastalığına karşı sigorta yapılmasının zorunlu olması

⁵⁰⁷ Cherry ve Aloisi, (2017), s. 665.

⁵⁰⁸ Cherry ve Aloisi, (2017), ss. 659-661.

⁵⁰⁹ Cherry ve Aloisi, (2018), ss. 8-9.

⁵¹⁰ Cherry ve Aloisi, (2017), s. 675.

⁵¹¹ De Stefano ve Aloisi, (2018), s. 14.

⁵¹²İt. DECRETO-LEGGE 3 settembre 2019, n. 101. İlgili Kararname için:
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/09/04/19G00109/sg>

gibi bazı temel haklar düzenleme altına alınmıştır. Kararnamede dijital platformlar tanımlanmış olup buna göre, kuruluş yerlerine bakılmaksızın; malların teslimi, fiyatın ve hizmetin gerçekleştirilme şeklinin belirlenmesi faaliyetlerini organize eden şirketlerin bilgisayar programları ve prosedürleri dijital platform olarak kabul edilmektedir.

Bir diğer düzenleme olan İtalya'nın Piedmont ve Lazio bölgelerini kapsayacak şekilde çıkarılan bölgesel mevzuat⁵¹³ ise doğrudan platform çalışanlarının statülerine ilişkin bir düzenlemedir. Bu düzenleme ile istihdam edilme şekillerine ve sürelerine bakılmaksızın tüm platform çalışanlarının çalışma koşulları ile sosyal korumalarının iyileştirilmesi ele alınmıştır.⁵¹⁴ Zira bu yasanın amacı, dijital çalışanın onurunu, sağlığını ve güvenliğini korumak; güvencesiz çalışma ve her türlü eşitsizlik ve sömürüyle mücadele etmek ve dijital iş piyasasının şeffaflığını geliştirmektir. İş ilişkisinin türüne ve süresine bakılmaksızın, hizmet faaliyetini dijital platformlara sunan her çalışana dijital işçi olarak kabul eden bu düzenleme; masrafları platform çalışanına yansıtılamaz şekilde iş kazası, meslek hastalığı ve üçüncü kişilere verilecek zararları koruma altına alan sigortaların yaptırılması ile sosyal güvenlik koruması hakkı tanınmasını zorunlu kılmış, sosyal güvenlik ödemelerinin en alt limitini asgari ücret olarak belirlemiş, platforma bilgi verme yükümlülüğü yüklemiş, itibar derecelendirme sisteminin şeffaf ve başka platformlara taşınabilir olması gerektiğini düzenleme altına almıştır.

4.1.6. Almanya

Alman iş hukuku mevzuatı, ülkemize benzer şekilde, tek bir yasa altında toplanmış değildir. Hatta Alman hukukunda iş hukukuna ilişkin tanımlara farklı kanunlara bölüm eklenmek suretiyle yer verilmiş ve iş hukuku büyük oranda içtihatlarla göre şekillenmiştir.

⁵¹³İlgili düzenleme için:

<https://www.consiglio.regione.lazio.it/consiglio-regionale/?vw=leggiregionalidettaglio&id=2353&sv=storico>

⁵¹⁴ Borelli, S. (2019) *Italy*, Daugareilh, I., Degryse, C. ve Pochet, P. (Editörler), The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective içinde (ss. 63-73), Working paper 2019.10, Brussels: ETUI, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.etui.org/sites/default/files/WP-2019.10-EN-v3-WEB.pdf>, (Erişim Tarihi: 15.02.2023), s. 68.

Alman iş hukukunda çalışanlar işçi, işçi benzeri çalışan⁵¹⁵ ve bağımsız çalışan⁵¹⁶ olarak sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırmaya ilişkin çeşitli tartışmalar mevcuttur. Doktrindeki genel kanı işçi benzeri çalışan statüsünün Alman iş hukukunda üçüncü bir kategori olarak tanındığı yönündedir.⁵¹⁷ Bir diğer görüş ise, Alman hukukundaki statü belirlemeye ilişkin yaklaşımın, işçilerin müşteriye karşı ekonomik bağımlılığının tespit edilmesi suretiyle belirlendiğine ilişkin olduğu ve bu statünün üçüncü kategori yaratmadığının kabulü şeklindedir.⁵¹⁸ Burada belirtmek gerekir ki, Alman Federal İş Mahkemesi (BAG) ⁵¹⁹ işçi benzeri kişileri bağımsız çalışan olarak kabul etmektedir. BAG, işçi ile işveren arasındaki kişisel bağımlılığın işçi benzeri kişi ile işveren arasında bulunmadığını, bunlar arasında ekonomik bağımlılığın bulunduğunu kabul etmektedir.⁵²⁰

2017 yılına kadar işçi statüsü Alman İş Mahkemelerinin verdiği kararların ve BAG tarafından belirlenen ilkelerin yorumlanması suretiyle tespit edilmeye çalışılmış olup⁵²¹ 2017 yılında Alman Medeni Kanunu'nun⁵²² 611a⁵²³ bölümüne iş sözleşmesi tanımının eklenmesi ve işçi statüsünden bahsedilmesiyle bu statü yazılı yasal mevzuatta yer bulmuştur. Bağımsız çalışan ise Ticaret Kanunu⁵²⁴ bölüm 84'te, faaliyetlerini organize etmekte ve çalışma saatlerini belirlemekte özgür olan kişi olarak tanımlanmıştır.

İşçi benzeri çalışanlar Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda⁵²⁵ ele alınmıştır. Bölüm 12a'da⁵²⁶ işçi benzeri çalışan, hizmet veya iş sözleşmesine dayalı olarak başka kişiler için çalışan, işi ya da hizmeti yardımcı çalışan kullanmadan şahsen yerine getiren, kazançlarının yarısından fazlasını bir kişiden elde eden ya da ağırlıklı olarak

⁵¹⁵ Alm. Arbeitnehmerähnliche Person.

⁵¹⁶ Alm. Selbstständiger.

⁵¹⁷ Daubler, W. (1999) *Working People in Germany*, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 21(1), s. 77; Risak ve Dullinger, (2018), ss. 14-15; Rubiano, (2013), s. 141.

⁵¹⁸ Florisson ve Mandl, (2018), s. 97.

⁵¹⁹ Alm. Bundesarbeitsgericht (BAG).

⁵²⁰ Waas, (2017), s. 161; Krause, K. (2021) *'App-based' work - The German case*, Carinci, M. T. ve Dorsemont, F. (Editörler), Platform Work in Europe-Towards Harmonisation? içinde (ss. 29-55), Cambridge: Cambridge University Press, s. 41.

⁵²¹ Singer R. ve Klawitter S. (2020) *The protection of crowdworkers under German Law*, Wratny J. ve Ludera-Ruszel A. (Editörler), New Forms of Employment içinde (ss. 95-118), Prekarisierung und soziale Entkopplung – transdisziplinäre Studien, Springer VS, Wiesbaden, s. 103.

⁵²² Alm. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). İlgili kanun için: <https://dejure.org/gesetze/BGB>

⁵²³ İlgili bölüm için: <https://dejure.org/gesetze/BGB/611a.html>

⁵²⁴ Alm. Handelsgesetzbuch.

⁵²⁵ Alm. Tarifvertragsgesetz (TVG).

⁵²⁶ İlgili bölüm için: https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/_12a.html

bir kişi için çalışan, ekonomik açıdan bağımlı olan ve bağımsız çalışana kıyasla sosyal korumaya muhtaç olan kişi olarak düzenlenmiştir. İşçi benzeri kişi ayrıca, iş yeri organizasyonunda yer almayan ve işverene karşı kişisel bağımlılığı bulunmayan ancak var olan ekonomik bağımlılığı nedeniyle bir başkası için iş gören kişi olarak da tanımlanmaktadır.⁵²⁷

Alman Medeni Kanunu, hizmet sözleşmesi ve iş sözleşmesi olmak üzere iki sözleşme türünü ayrı ayrı düzenleme altına almıştır.⁵²⁸ Alman Medeni Kanunu bölüm 611'de⁵²⁹ hizmet sözleşmesi, hizmet vaat eden tarafın vaat edilen hizmetleri yerine getirmekle, diğer tarafın da kararlaştırılan creti vermekle yükümlü olduğu, konusu her türlü hizmet olabilen sözleşmeler olarak tanımlanmıştır. Aynı kanunun 611a bölümünde iş sözleşmesi, işçiyi kişisel bağımlılık içinde bir başkasının kontrolü ve talimatları altında ve o kişinin hizmetinde iş yapmakla yükümlü kılan sözleşme olarak tanımlanmıştır. İlgili düzenlemeden de anlaşılacağı üzere, bir iş sözleşmesinin varlığı hlinded işçi; işverenin kontrolü altına girmekte, talimatlarına uyma yükümlülüğünü üstlenmektedir. Bahsi geçen düzenlemeye göre işverenin vereceği talimat, işin içeriği ile ilgili olabileceği gibi ifa zamanı veya yeriyle ilgili de olabilir.

Birçok lke hukukuna benzer şekilde Alman iş hukukunda da iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran esas unsur bağımlılık unsurudur ve burada kişisel baėımlılık⁵³⁰ dikkate alınır.⁵³¹

Alman Medeni Kanunu'na göre kişisel bağımlılığın derecesi ilgili faaliyetin niteliğine bağlı olup bu hususta taraflar arasındaki ilişki incelenmelidir. Platform alışması bağlamında değerlendirildiğinde, platform çalışanının işçi statüsünü haiz olduğunun kabul edilmesi çalışanın işverene kişisel bağımlılık içinde hizmet ediyor olduğunun tespitine bağlıdır.⁵³²

İşçi statüsünde olduğu gibi işçi benzeri çalışan statüsünün tespitinde de bağımlılık unsurunun mevcut olup olmadığı önem arz etmektedir. Zira Alman iş hukukunda bir çalışanın işçi benzeri olarak değerlendirilebilmesi için iki temel kriter

⁵²⁷ Waas, (2017), s. 161; Yayvak Namlı, (2019), s. 137.

⁵²⁸ Türk iş hukukundan farklı olarak, Alman iş hukukunda iş sözleşmesi ve hizmet sözleşmesi arasında önemli farklar mevcuttur.

⁵²⁹ İlgili bölüm için: <https://dejure.org/gesetze/BGB/611.html>

⁵³⁰ Alm. persönliche Abhngigkeit.

⁵³¹ Sanz de Miguel, Bazzani ve Arasanz, (2021), s. 101.

⁵³² Singer ve Klawitter, (2020), s. 103.

aranmaktadır. Bunlar: ekonomik bağımlılık ve sosyal korunma ihtiyacıdır.⁵³³ Bu iki kriter Toplu İş Sözleşmesi Kanunu bölüm 12a'da da yer almaktadır.

Burada taraflar arasındaki sözleşmenin tipi çalışanın sınıflandırılmasında, bir diğer deyişle işçi benzeri olarak nitelendirilip nitelendirilmemesinde tek başına belirleyici olmamakta; burada belirleyici husus çalışanın iş sahibine sunduğu hizmet karşılığında elde ettiği ücretin asli gelir kaynağı olup olmadığı noktasıdır. Ancak işçi benzeri kişinin asli gelir kaynağı olan iş ilişkisi eser sözleşmesinden veya vekalet sözleşmesinden de kaynaklanıyor olabilmektedir. Bu durumda ise ekonomik bağımlılığın varlığından söz edilecektir. Ekonomik bağımlılık, çalışanın gelirinin önemli bir kısmını iş sahiplerinden birinden sağlaması bir başka deyişle iş sahiplerinden birinden elde ettiği ücretin çalışanın asli gelir kaynağını oluşturması durumudur. Ekonomik bağımlılık çalışanın sadece tek bir iş sahibinden iş almasını zorunlu kılmaz. Çalışan birden fazla iş sahibi için çalışıyor olabilir. Zira Alman Toplu İş Sözleşmesi Kanunu bölüm 12a/1-1-b'de, çalışanın yıllık gelirinin yarısını veya yarısından daha fazlasını bir işverenden sağlaması söz konusuysa ve diğer koşullar da sağlanmaktaysa; o çalışanın işçi benzeri olarak nitelendirilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Ancak belirtmek gerekir ki, iş tek seferlik veyahut kısa süreli ise ya da çalışan kendi emeğinin yanı sıra başka kişilerin yardımıyla işi yerine getirmekte ise burada ekonomik bağımlılıktan söz edilemeyecektir.

İşçi benzeri olarak nitelendirilebilmek için gerekli olan bir diğer kriter, çalışanın işçiler gibi sosyal korunma ihtiyacı içinde bulunmasıdır. Düşük kazanç elde eden çalışanın sosyal korunma ihtiyacının bulunduğu karine teşkil edebileceksede kazanç unsuru tek başına bir gösterge olmamakta, kazanç düzeyi yüksek çalışanlar da sosyal korunma ihtiyacı içinde bulunabilmektedirler.⁵³⁴ Burada çalışanın, işçiler gibi yıllık izin, emeklilik ve sağlık hizmetlerinden yararlanma ihtiyacının bulunup bulunmadığı; kendisine ait bir işletme organizasyonunun mevcut olup olmadığı gibi unsurlar değerlendirilerek çalışanın sosyal korunma ihtiyacı olup olmadığı belirlenebilecektir.⁵³⁵

⁵³³ Risak, M. vd. (2013) *Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, Geneva: ILO/ELLN, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/91131/1/wcms_209280.pdf, (Erişim Tarihi: 02.09.2023), s. 23.

⁵³⁴ Daubler, (1999), ss. 88-89; Civan, (2010), s. 544.

⁵³⁵ Sunshine, N. B. (2018) *Employees as Price-Takers*, Lewis & Clark Law Review, Vol.22(1), s. 141 Dipnot 221.

Sağlanan haklar bağlamında, işçi benzeri kişilere; çalışma koşullarının toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenebilmesi, iş mahkemelerinde dava açabilme,⁵³⁶ yıllık izin hakkı tanınması,⁵³⁷ iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin kapsamına alınma,⁵³⁸ eşit işlem ilkesinin sağladığı güvenceden ve ayrımcılık yasağı düzenlemesinden faydalanma gibi haklar tanınmışsa da⁵³⁹ işçilere tanınan feshe karşı korunmaya veya çalışma sürelerinin belirlenmesine ilişkin haklar tanınmamıştır. Ancak belirtmek gerekir ki, sözleşme sona erdirilirken dürüstlük ve iyi niyet kuralları uygulama alanı bulmakta; sözleşmenin kötü niyetle feshedilip feshedilmediği denetlenebilmektedir.

Belirtmek gerekir ki, Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda sayılan ve Alman hukukunda genel kabul gören kriterler olan ekonomik bağımlılık ve sosyal korunma ihtiyacı kriteri tamamlayıcı hukuk kuralı niteliği taşıyor olduğundan işçi benzeri kişi kavramına ilişkin kriterleri genişletmek mümkün olmamaktadır. Bu bağlamda, platform çalışanlarının işçi benzeri kavramına dahil olup olmadıkları her somut olay özelinde değerlendirilmeli, statü belirlenmesi o şekilde yapılmalıdır. Yani burada platform çalışanlarının ilgili kriterleri taşıyıp taşımadıkları kendi iş ilişkileri içinde yapılacak değerlendirmeler sonucu belirlenebilmektedir. Nitekim Alman Medeni Kanunu bölüm 611a, bir iş sözleşmesinin mevcut olup olmadığını belirlemek için, tüm koşulların genel olarak değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamış; taraflar arasındaki ilişkinin niteliği sözleşmenin bir iş sözleşmesi olduğunu gösteriyorsa, sözleşmedeki tanımlamanın önemsiz olduğunu belirtmiştir.

BAG, işçi tanımını faaliyetleri organize etme ve çalışma faaliyetlerini belirlemede özgür olmayan kişi olarak yapmıştır. Mahkeme işçi statüsünün tespiti için farklı göstergeler de ifade etmiş olup bunlar, işçinin işverenin iş organizasyonuna entegrasyonu,⁵⁴⁰ faaliyetin doğası ve organizasyonu, ücretin türü ve yöntemleri ile işin ifası için gereken araç ve gereçleri sağlayan işverene olan teknik yönden bağımlılıktır. Alman Federal Mahkemesi de çalışanın hukuki statüsü belirlenirken tüm koşulların

⁵³⁶ İş Mahkemeleri Kanunu bölüm 1 uyarınca işçi benzeri çalışanlar iş mahkemelerinde dava açabileceklerdir. İlgil bölüm için: https://www.gesetze-im-internet.de/arbgbg/_5.html

⁵³⁷ Federal izin Kanunu bölüm 2 gereği işçi benzeri çalışanlar bu Kanun kapsamına alınmışlardır. İlgili bölüm için: https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/_2.html

⁵³⁸ İşçi benzeri çalışanlar İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bölüm 2/2-3787 gereği bu Kanun kapsamında yer almaktadırlar. İlgili bölüm için: https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/_2.html

⁵³⁹ Brameshuber, E. (2019) *The 'personal work relationship' in Austria*, European Labour Law Journal (ELLJ), Vol.10(3), s. 196.

⁵⁴⁰ Waas, B. (2018) *The new legal status of independent contractors: Some comments from German perspective*, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 39(3), s. 630.

birlikte değerlendirilmesi gerektiğini ve sayılan göstergelerin tek başına belirleyici nitelik taşımadığını belirtmiş, burada esas belirleyici göstergenin ise işverenin emir ve talimatlarına tabi olmak olduğunu vurgulamıştır.⁵⁴¹

BAG, işçi benzeri çalışanları üçüncü bir kategori olarak değerlendirmemekte olup Mahkemeye göre işçi benzeri kişiler bağımsız çalışan statüsündedir. Mahkeme işçi ile işveren arasında mevcut olan iş ilişkisinin varlığının en büyük göstergesi olan kişisel bağımlılık unsurunun işçi benzeri kişi ile işveren arasındaki iş ilişkisinde ekonomik bağımlılık unsuruyla yer değiştirdiğini kabul etmektedir. Ekonomik bağımlılık, çalışanın geçiminin elde ettiği gelire bağlı olması durumunda söz konusu olur ve işçi benzeri çalışmada çalışan ağırlıklı olarak bir müşteri için çalışıyorsa burada ekonomik bağımlılıktan söz edilecek ve bu çalışanın da sosyal açıdan korunma ihtiyacı içinde olduğu kabul edilecektir.⁵⁴²

BAG, işçi benzeri kişi sayılmak için iş yeri organizasyonu içinde bulunmama ve işverenin talimatı altında olmama (ya da işçiye nazaran daha az talimat alma), iş gördüğü kişiye karşı kişisel bağımlılık içinde bulunmama ama ekonomik bağımlılık içinde bulunma, iş gördüğü platform ya da kişiden gelirinin en az yarısını elde etme, işçiye benzer şekilde sosyal açıdan korunma ihtiyacı içinde olma gibi kriterlerin mevcut olması gerektiğini belirtmektedir.⁵⁴³ Mahkemenin kabul ettiği kriterlerin Toplu İş Kanunu'nda sayılan kriterlerle ve doktrinde kabul gören, varlığı aranan göstergelerle örtüştüğü görülmektedir. Ancak burada belirtmek gerekir ki, platformların homojen yapıda olmamaları ve sahip oldukları kendilerine özgü üçlü yapı gereği platform çalışanları açısından genel ve kapsayıcı bir tespit mümkün görünmemektedir. Zira bu kriterler farklı çalışma modelleri ile çalışan platform çalışanlarının muhtemel küçük bir kısmı açısından sağlanabilecektir. Kaldı ki platform çalışanlarının işçi benzeri statüsünde kabul edilmesi de onlara istenen korumaların hepsini sağlayacak nitelikte değildir.⁵⁴⁴

Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı, 2020 yılında platform çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesi için incelenmesi planlanan temel konuların yer

⁵⁴¹ Dava No. BAG-10 AZR 301/10. İlgili karar için:

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2021/01/10-AZR-301-10.pdf>

⁵⁴² Waas, (2018), s. 632.

⁵⁴³ Yayvak Namlı, (2019), s. 137; Singer ve Klawitter, (2020), s. 110.

⁵⁴⁴ Yayvak Namlı, (2019), s. 138.

aldığı “Platform Ekonomisinde Adil Çalışma”⁵⁴⁵ konulu bir belge yayınlamıştır.⁵⁴⁶ Bakanlığın değerlendireceği öneriler arasında, platform çalışanlarının istihdam statüsünün belirlenmesinde yargılamayı kolaylaştırmak ve yanlış sınıflandırılma sorununun önüne geçmek için ispat yükünü tersine çevirmek; emeklilik sigortası ve kaza sigortası, itibar derece sisteminin daha şeffaf ilerlemesi ve başka platformlara taşınabilmesi gibi konular yer almaktadır.

Bahsi geçen çalışmadan kısa bir sonra BAG bir kararında,⁵⁴⁷ bir platform çalışanının platforma karşı açtığı davada çalışanın işçi statüsünde olduğu yönünde hüküm kurmuştur.⁵⁴⁸ Platform sağlayıcının atanan görevlerin yerine getirilmesi gereken son tarihi belirleme yetkisini elinde bulundurması, çalışanın yerine getirdiği görevlere göre puan topladığı bir teşvik sisteminin mevcut olması, görevi kabul etme zorunluluğu olmasa dahi çalışanın derecelendirme ve itibar sistemine tabi olması; Mahkemenin bahse konu ilişkide kişisel bağımlılığın ve dolayısıyla bir iş ilişkisinin mevcut olduğu kanaatine varmasına neden olmuştur.⁵⁴⁹ Bir başka kararında⁵⁵⁰ ise BAG, platformun platform çalışanı olan kuryeye, bisiklet ve cep telefonu gibi iş ekipmanlarını sağlaması gerektiği yönünde hüküm kurmuştur.

Almanya’da, bahsi geçen kararlar gibi platform çalışanları lehine kararlar mevcutsa da platform çalışanlarının hukuki statülerinin belirlenmesine ilişkin sorunlar çözüme ulaşmış değildir.⁵⁵¹ Zira, mahkemeler vaka bazında inceleme yapmakta olup bahsi geçen kararların aksine platform çalışanları aleyhine yargı kararları da mevcuttur. Bunlara ek olarak yasal bir düzenlemenin eksikliği Almanya için de söz konusudur.

⁵⁴⁵ Alm. Fairer Arbeit in der Plattformökonomie.

⁵⁴⁶ İlgili belge için: <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2020/eckpunkte-plattformoekonomie.html>

⁵⁴⁷ Dava No. BAG-9 AZR 102/20. İlgili karar için: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/9-azr-102-20/>

⁵⁴⁸ Dont gig up s. 11

⁵⁴⁹ Kormann, R. (18.02.2021) Germany adds to recognition of platform workers, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.socialeurope.eu/germany-adds-to-recognition-of-platform-workers#:~:text=The%20Federal%20Labour%20Court%20ruled,despite%20the%20platform's%20contrary%20claim> (Erişim Tarihi: 29.11.2023).

⁵⁵⁰ Dava No. BAG-5 AZR 334/21. İlgili karar için: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/sitzungsergebnis/5-azr-334-21/>

⁵⁵¹ Hai peter, T. ve Hoose, F. (2022) *Don't GIG Up, Never!, Country update-GERMANY*, Fondazione Giacomo Brodolini – FGB, s. 12.

4.1.7. AB Direktifleri ve İçtihatları

AB hukuku incelendiğinde, Birlik çatısı altında kapsamlı bir iş hukuku düzenlemesinin mevcut olmadığı; iş hukukuna ilişkin temel kavramların ikincil kaynaklarda yer aldığı⁵⁵² ve genellikle bu kaynaklardaki kavramlardan faydalandığı görülmektedir. İkincil düzenlemelerde genellikle en temel kavramlar ele alınmakta, detaylı bir inceleme ya da yönlendirme bulunmamaktadır. Örneğin, bu kaynaklarda genel olarak işçi kavramı üzerinde durulmuş ve işçi tanımına nadiren yer verilmiş olup iş ilişkisinin unsurlarına, özellikle de bağımlılık unsuruna ilişkin tanımlara ise yer verilmemiştir. Bu bağlamda AB yaklaşımının, asgari bir koruma düzeyi sağladıktan sonra⁵⁵³ Üye Devletlerin iş hukukuna atıf yapmak⁵⁵⁴ ya da atıf yapmadan yalnızca işçi kavramının kullanmak⁵⁵⁵ olduğu görülmektedir. Bir diğer deyişle, AB genel yaklaşımının; genel olarak işçi tanımının güçlendirilmesi ve netleştirilmesi yönünde olduğu, bunun da AB direktifleri ve Avrupa Birliği Adalet Divanı (ABAD)⁵⁵⁶ içtihatları ile sağlanmakta olduğu kabul edilmektedir.

AB üyesi Devletlerin ulusal yargı kararları incelendiğinde, platform çalışanlarının statüsüne ilişkin belirlenen ortak bir yaklaşımın bulunmadığı; hatta ülkelerin ulusal mahkemelerinin farklı bakış açılarına sahip olduğu görülmektedir.⁵⁵⁷ Ancak Üye Devletlerin, ülkedeki mevcut yasal düzenlemeler doğrultusunda uyuşmazlık konusu ilişkinin kriterlerinin işçi ve bağımsız çalışan statüsünün kriterleri ile ortak noktalarını bulmak ve öncelikle bu bağlamda vaka bazında tespitler yapmak konusunda ortak bir yaklaşıma sahip olduğu söylenebilir.⁵⁵⁸ Platform çalışmasının homojen yapıda olmaması ve statü tespitine ilişkin kriterlerin bu kadar çeşitli ve fazla

⁵⁵²Risak ve Dullinger, (2018), s. 17.

⁵⁵³ Örneğin, Geçici İş İlişkisine Dair 2008/104/EC Direktifi m. 3/2: “Üye Devletler, işçileri, iş sözleşmelerini veya iş ilişkilerini yalnızca kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, ya da geçici istihdam büroları ile iş sözleşmesi kurdukları ya da iş ilişkisi içerisinde oldukları gerekçesiyle bu Direktifin kapsamından çıkaramazlar.” şeklinde bir düzenleme içermektedir.

⁵⁵⁴ Menegatti, E. (2020) *Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice*, European Labour Law Journal, Vol. 11(1), s. 32.

⁵⁵⁵ Risak ve Dullinger, (2018), s. 24.

⁵⁵⁶ İng. Court of Justice of the European Union (CJEU).

⁵⁵⁷ AB Üye Devletlerin ulusal mahkemelerinin platform çalışanlarının statüsüne ilişkin verdikleri kararları içerir tablo için: EU, (2021), ss. 156-169.

⁵⁵⁸ Belgin Boyacı, (2020), s. 48.

sayıda olması, mahkemelerin platform çalışanlarının statüsüne yönelik vaka bazında yaptığı değerlendirmelerin karmaşılaşmasına neden olmaktadır.⁵⁵⁹

AB'nin düzenlemiş olduğu direktiflerden biri, 2019/1152 sayılı Avrupa Birliği Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları Direktifi⁵⁶⁰'dir. Bu Direktif'in amacı en geniş ve özellikle en güvencesiz işçi kategorileri için koruma sağlamaktır. Direktif, her istihdam ilişkisi için bilgi yükümlülüğünün varlığını kabul etmiş olup bu Direktif'e göre çalışma koşulları yazılı formatta ve zamanında yapılmalı, kolayca erişilebilir nitelik taşımalıdır.

Direktif'te platform çalışanı⁵⁶¹ kavramından bahsedilip tüm platform çalışanlarının Direktif kapsamında olmadığı; Direktif kapsamında değerlendirilebilmesi için platform çalışanın ulusal mahkemelerce uyuşmazlık özelinde işçi statüsünü haiz olduğunun belirlenmiş olması veya "sahte bağımsız çalışan"⁵⁶² olarak kabul edilmiş olması gerektiği düzenlenmiştir. Direktif'e göre sahte bağımsız çalışan, iş ilişkisinin kasten yanlış bildirilmesi ve bağımsız çalışan statüsünün arkasına saklanması suretiyle yasal ve mali yükümlülüklerden kaçınılmasıdır.

Direktif'in 8. paragrafında, AB Üye Devletleri mahkemelerinin statü değerlendirmesi yaparken ABAD içtihatlarından faydalanmalarını tavsiye etmektedir. Zira ABAD içtihatlarında işçi statüsünü belirleyen kriterler belirlenmiştir. Bu içtihatlara göre platform çalışanın işçi statüsünü haiz olduğunun kabulü üç kriterin varlığında mümkün olacaktır.⁵⁶³ Bu kriterler: Bağımlılık ilişkisinin varlığı,⁵⁶⁴ işin doğasının gerektirmesi⁵⁶⁵ ve ücretin varlığıdır⁵⁶⁶. Bu bağlamda, sayılan bu kriterler

⁵⁵⁹ Garben, (2017), s. 20

⁵⁶⁰İng. Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union. İlgili Direktif için: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152&qid=1693912695526>

⁵⁶¹ İng. platform worker.

⁵⁶² İng. bogus self-employment.

⁵⁶³ European Commission (2016) *A European agenda for the collaborative economy*, COM/2016/0356 final, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2016%3A356%3AFIN>, (Erişim Tarihi: 11.09.2023).

⁵⁶⁴ Platform çalışanın iş seçiminde herhangi bir özgürlüğünün bulunmaması ve platformun yönetimi altında çalışması bağımlılık ilişkisinin varlığının göstergesidir.

⁵⁶⁵ Yardımcı nitelikteki küçük ölçekli hizmetler değil, etkili ve gerçek ekonomik değere sahip bir faaliyet yürütülmeekteyse bu kriterin varlığının kabulü söz konusu olacaktır.

⁵⁶⁶ Yapılan iş karşılığında çalışanın yalnızca giderlerinin tazmini sağlanmıyor, çalışan ayrıca bir ücret elde ediyorsa bu kriterin varlığından söz edilecektir.

sağlanıyorsa talep üzerine çalışanlar, ev hizmetlerinde çalışanlar, kursiyerler, çıraklar ve platform çalışanları da Direktif kapsamında yer alabileceklerdir. Çalışmamız açısından önem arz eden kısım, eğer bir platform çalışanı belirli bir ücret karşılığında, başka bir kişinin emir ve talimatları altında, gerçek ekonomik değere sahip bir faaliyet yürütüyorsa bahsi geçen Direktif'in kapsamında yer alabilecektir.⁵⁶⁷

İnceleme konusu Direktif, m. 9'da, işverenin işçinin diğer işverenlerde çalışmasını yasaklamaması ya da bu nedenle işçiye olumsuz muamelede bulunmaması gerektiğini; m. 10'da, çalışma zamanının önceden belirtilmediği durumlarda işçinin kendisine verilecek işi reddetme hakkına sahip olduğunu; m. 11'de, talep üzerine çalışma biçimlerinin kötüye kullanımını engelleyecek önlemler alınması gerektiğini; m. 12'de, aynı işverende en az altı ay çalışmış bir işçinin mevcutsa daha öngörülebilir ve daha güvenli bir istihdam biçimi talep etmesinin ve bu talebinin yerine getirilmesinin sağlanması gerektiğini; m. 13'te, Birlik mevzuatı ya da ulusal mevzuatın işçiye işle ilgili eğitim vermesini gerekli kıldığı durumlarda, bu eğitimin işçiye çalışma süresi içinde ve ücretsiz olarak sağlanmasının gerektiğini düzenleme altına almıştır.

Avrupa Konseyi'nin 2019/C 387/01 sayılı ve "işçilerin ve bağımsız çalışanların sosyal korumaya erişimi" konulu Tavsiyesi'nde⁵⁶⁸, bu Tavsiye doğrultusunda, işçilerin ve bağımsız çalışanların sosyal korunması alanında asgari standartları oluşturmanın gerekliliği ve bu hususta neler yapılabileceği ele alınmıştır. Tavsiye, Üye Devletlere; tüm işçiler ve bağımsız çalışanlar için resmî koruma,⁵⁶⁹ etkin koruma,⁵⁷⁰ yeterlilik⁵⁷¹ ve şeffaflık⁵⁷² sağlamalarını tavsiye etmekte ve kararın devamında bu kavramları tanımlayarak uygulamanın nasıl yapılacağını açıklamaktadır. Tavsiye'de özellikle, iş kazası, meslek hastalığı, ölüm, işsizlik, hastalık sigortası gibi sigorta kollarından; asgari çalışma süresinden, yardımlara hak kazanma ile yardımların devam süresi ve miktarının belirlenmesi hususlarının gözetilerek etkili ve resmî bir korumanın sağlanması gerektiğinden söz edilmektedir.

⁵⁶⁷ Rosin, A. (2021) *Platform work and fixed-term employment regulation*, European Labour Law Journal, Vol. 12(2), s. 158.

⁵⁶⁸ İng. Council Recommendation of 8 November 2019 on access to social protection for workers and the self-employed 2019/C 387/01. İlgili karar için:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019H1115%2801%29>

⁵⁶⁹ İng. formal coverage.

⁵⁷⁰ İng. effective coverage.

⁵⁷¹ İng. adequacy.

⁵⁷² İng. transparency.

Ayrıca Tavsiye'nin 11. maddesinde, bağımsız çalışma biçimlerinin homojen yapıda olmadığı; Birlik iş gücü piyasalarında tam zamanlı iş ilişkilerinin yanı sıra çeşitli istihdam ilişkilerinin de bulunduğu, bunlardan yarı zamanlı çalışma, geçici çalışma, stajyerlik, ev hizmetlerinde çalışma gibi bazı çalışma biçimlerinin uzun süredir varlığını sürdürürken talep üzerine çalışma, kupona dayalı çalışma, platform çalışması gibi bazı çalışma modellerinin ise 2000'li yıllardan itibaren önem kazandığı belirtilmiştir.

AB direktifleri kapsamında çalışma konumuz açısından önem arz eden bir diğer çalışma, platform çalışmaları hakkındaki Direktif Tasarısı'dır. Platform Çalışmasında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine İlişkin Direktif Teklifi/Tasarısı⁵⁷³ olarak da adlandırılan ve 9 Aralık 2021 tarihinde Avrupa Komisyonu tarafından sunulan tasarı, platform çalışanlarının istihdam statülerinin tespitinin doğru yapılmasını sağlayarak bu çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmeyi amaçlamaktadır.

Direktif Tasarısı'nın tanımlar bölümünde platform çalışanı⁵⁷⁴ ve platform çalışması yapan kişi⁵⁷⁵ olmak üzere iki ayrı tanımın yer aldığı görülmektedir. Buna göre platform çalışanı, ABAD içtihatları, Üye Devlet mevzuatları ve toplu sözleşmeler bağlamında dijital platformla arasında bir iş sözleşmesi veya iş ilişkisi olan kişidir. Platform çalışması yapan kişi ise, taraflar arasındaki sözleşmenin niteliğine bakılmaksızın platform çalışması yerine getiren kişidir. İki tanım arasındaki ayırmadan anlaşıldığı üzere burada da belirleyici unsur bağımlılık unsuru olmaktadır.

Direktif Tasarısı'nda, Direktif'in kural olarak her türlü dijital platformla iş ilişkisi içinde olan platform çalışanlarına ayırım yapılmaksızın uygulanacağı ve statünün tespitinde olguların önceliği ilkesinin gözetileceği belirtilmiştir. Olguların önceliği ilkesine göre, her uyuşmazlık vaka bazında incelenecek ve tarafların

⁵⁷³ İng. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions in Platform Work. İlgili Tasarı için:

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10107-2023-INIT/en/pdf>

⁵⁷⁴ İng. platform worker; “platform worker’ means any individual performing platform work who has an employment contract or is deemed to have an employment relationship as defined by the law, collective agreements or practice in force in the Member States with consideration to the case-law of the Court of Justice.”

⁵⁷⁵ İng. person performing platform work; “person performing platform work’ means any individual performing platform work, irrespective of the nature of the contractual relationship or its designation by the parties involved.”

sözleşmeyi nasıl nitelediklerine bakılmaksızın taraflar arasındaki ilişkiye dair gerçekler göz önünde bulundurulacaktır.

İnceleme konusu Direktif Tasarısı'nda taraflar arasındaki ilişkinin tespitini sağlayacak yedi kriter belirlenmiş, bu kriterlerden birinin varlığı hâlinde platform çalışanın iş gördüğü platformun işçisi sayılacağına adi karine olarak kabul edileceği yani çalışanın işçi olmadığına platform tarafından ispat edilebileceği; bu kriterlerden en az üçünün varlığı hâlinde ise çalışanın işçi olmadığına ileri sürülemeyeceği kabul edilmiştir. Statüye ilişkin adi karinenin kabulü ile çalışanın işçi olmadığı hususundaki ispat yükü platformlara yüklenmiştir. Bu yedi kriter ise şu şekildedir:

- 1- Dijital çalışma platformunun, ücret düzeyine ilişkin üst sınırları belirlemesi,
- 2- Dijital çalışma platformunun, platform çalışması yapan kişinin görünüşü, hizmet alıcısına karşı davranışı veya çalışma performansı ile ilgili belirli kurallara uymasını zorunlu kılması,
- 3- Dijital çalışma platformunun, elektronik araçlar vasıtasıyla da dahil olmak üzere işin ifasını denetlemesi,
- 4- Dijital çalışma platformunun, kişinin çalışma saatlerini veya devamsızlık sürelerini seçme takdirini sınırlandırarak, yaptırımlar vasıtasıyla da dahil olmak üzere, kişinin işini organize etme özgürlüğünü kısıtlaması,
- 5- Dijital çalışma platformunun, yaptırımlar vasıtasıyla da dahil olmak üzere, görevleri kabul etme veya reddetme takdirini sınırlandırarak kişinin işini organize etme özgürlüğünü kısıtlaması,
- 6- Dijital çalışma platformunun, yaptırımlar vasıtasıyla da dahil olmak üzere, taşeron veya vekil kullanma takdir yetkisini sınırlandırarak kişinin işini organize etme özgürlüğünü kısıtlaması,
- 7- Dijital çalışma platformunun, bir müşteri tabanı oluşturma veya herhangi bir üçüncü taraf için iş yapma imkânını kısıtlaması.

Tasarının, sayılan kriterlerin de yer aldığı, “Yasal Karine”⁵⁷⁶ başlıklı 4. maddesi gereği; platformun çalışanın çalışma performansı ile ilgili kontrol ve yönlendirme yapması hâlinde, taraflar arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olduğu kabul edilecektir. Yani çalışanın çalışma performansını kontrol eden ve onu yönlendiren bir

⁵⁷⁶ İng. Legal Presumption.

platformun varlığı hâlinde platform çalışanının işçi olduğu karinesi geçerli olacaktır. Bir başka deyişle kontrol ve yönlendirme uygulamak ilgili maddede sayılan yedi kriterden üçünün varlığı anlamına gelecektir.

Direktif Tasarısı'nda sayılan kriterlerin, halihazırda Üye Devletlerin mahkemelerince statü tespitinde kullanılıyor olması sebebiyle doktrinde; Direktif'in birçok Üye Devletin iç hukukuyla uyumlu olduğu ve zorluk yaşanmayacağı kabul edilmektedir.⁵⁷⁷

Bahsi geçen Tasarı'da birçok koruyucu hüküm öngörülmüştür. Örneğin, platform çalışanlarının hesaplarının kısıtlanması, askıya alınması, sonlandırılması, ödemelerin reddedilmesi gibi durumlara ve itibar sistemine ilişkin şeffaflığın ve gerektiğinde bilgilendirmelerin sağlanması; platform çalışanlarının kişisel verilerinin korunması; otomatik izleme sistemleri tarafından alınan kararların izlenme ve değerlendirilmesi için yeterli insan kaynağının sağlanması ve otomatik izleme sistemleri tarafından alınan kararların gerekçesine ilişkin açıklama alma hakkı sağlanması; platformların çalışanların haklarını ihlal etmesi hâlinde, kararı gecikmeden düzeltmeleri veya tazminat teklif etmelerinin sağlanması gibi.

Avrupa Komisyonu tarafından 9 Aralık 2021'de ortak yasama organları olan Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Birliği Konseyi'ne sunulan ve henüz yasalaşmamış olan bu tasarıya ilişkin AB Konseyi, Avrupa Parlamentosu ile yapılacak müzakerelerde ortak tutum belirlediklerini 12 Haziran 2023'te açıklamışlardır.⁵⁷⁸ Tasarının AB yasası hâline gelebilmesi için Avrupa Parlamentosu ile müzakere edilmesi gerektiğinden sürecin henüz tamamlanmadığı bilinmektedir.

İncelenen direktiflerin statü belirlenmesi hususunda gerek ABAD'ın belirlediği kriterlere atıfta bulunması, gerekse Üye Devletlere ABAD içtihatlarından faydalanmalarını tavsiye etmesi; ABAD kararlarının AB hukuku içindeki önemini vurgulamaktadır. ABAD, kararlarında iş ilişkisini; çalışanın başka bir kişinin emir ve talimatları altında ve belirli bir ücret karşılığında iş görmesi olarak tanımlamaktadır.

⁵⁷⁷ De Stefano, V. ve Aloisi, A. (9 Aralık 2021). European Commission takes the lead in regulating platform work, Social Europe, [Çevrimiçi]Erişim Adresi: <https://socialeurope.eu/europeancommission-takes-the-lead-in-regulating-platform-work>, (Erişim tarihi: 21.02.2023), para. 9.

⁵⁷⁸ Council of the EU (2023) Rights for platform workers: Council agrees its position [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/06/12/rights-for-platform-workers-council-agrees-its-position/> (Erişim tarihi: 02.08.2023).

ABAD, Lawrie-Blum kararında⁵⁷⁹ işçi teriminin toplumsal bir anlam taşıdığından söz etmiş, ilgili kişilerin hak ve görevlerine atıfta bulunarak istihdam ilişkisini ayıran objektif kriterlere uygun olarak tanımlanması gerektiğini belirtmiş; iş ilişkisinin temel özelliğinin bir kişinin karşılığında ücret aldığı ekonomik değeri olan hizmetleri, başka bir kişi için ve o kişinin emir ve talimatları altında yerine getirmesi olduğunu vurgulamıştır. Bu karar, iş ilişkisinin ve bu bağlamda bağımlılık unsurunun tespiti açısından ABAD'ın önem arz eden kararlarından biridir.

Governo Della Repubblica Italiana (İtalya Cumhuriyeti Hükümeti) kararında⁵⁸⁰ ise ABAD, işçi ile işveren arasında hiyerarşik bir ilişkinin varlığından söz etmiştir. Buna göre bağımlılık unsurunun tespiti yapılırken, taraflar arasındaki ilişki vaka bazında incelenecek ve ilişkiyi karakterize eden tüm etmenler ve koşullar göz önüne alınarak taraflar arasında hiyerarşik bir ilişkinin varlığına işaret eden bir husus olup olmadığının tespiti sağlanacaktır.

ABAD, bu hususa ilişkin bir diğer kararı olan Aldona Malgorzata Jany kararında⁵⁸¹ ise, bağımsız çalışan statüsünün kabulüne ilişkin kriterlerden bahsetmiştir. Karara göre, uyumsuzluk konusu ilişki nedeniyle yerine getirilen faaliyetin seçimi ile çalışma ve ücretlendirme koşullarına ilişkin taraflar arasında bir bağımlılık ilişkisi mevcut değilse; faaliyet çalışanın kendi sorumluluğu altında ve çalışana doğrudan ve tam olarak ödenen ücret karşılığında yerine getiriliyorsa burada bağımsız çalışan statüsünün varlığı kabul edilmelidir.

4.1.8. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)⁵⁸²

Platform çalışmasına ve platform çalışanlarının hukuki statülerinin belirlenmesine yönelik ortak bir içtihadın oluşmamış olması ile istihdam statüsünün tespitine yönelik kriterlerin her ülkenin ulusal hukukuna ve hatta iç hukukta mahkemelere göre dahi değişiklik göstermesi, platform çalışanlarının hukuki statülerinin belirlenmesi sorununa ilişkin küresel çapta ortak bir yaklaşımın

⁵⁷⁹ 3 Haziran 1986, Lawrie-Blum, Dava No: C-66/85. İlgili karar için: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61985CJ0066>

⁵⁸⁰ 16 Temmuz 2020, Governo Della Repubblica Italiana, Dava No: C-658/18. İlgili karar için: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62018CJ0658&qid=1694031492259>

⁵⁸¹ 20 Kasım 2001, Aldona Malgorzata Jany, Dava No: C-268/99. İlgili karar için: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61999CJ0268&qid=1693983804706>

⁵⁸² İng. International Labour Organization.

gelişmesine engel olmaktadır. Bu bağlamda platform çalışmasına ilişkin yapılacak hukuki düzenlemelerde ve hatta oluşturulacak içtihatlarda uluslararası sözleşmelerin ve tavsiyelerin dikkate alınması büyük önem arz ediyor olduğundan çalışmanın bu bölümünde ILO'nun bazı faaliyet ve tavsiye kararlarına yer verilecektir.

Çalışma Yaşamının Geleceğine ilişkin ILO Yüzüncüyıl Bildirgesi⁵⁸³ 2019 yılında Cenevre'de 108. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilen belgedir. Bu bildirge ile küresel düzeyde çalışma yaşamına ilişkin alınacak önlemler ve izlenecek politikalar için insan odaklı yaklaşımın temel alınması gerektiği vurgulanmış, platform çalışmasının yaygınlaşması da dahil olmak üzere dijital dönüşümün yaratabileceği olumsuz etkinin önlenmesi için gerekli tedbirlere odaklanılması için çağrı yapılmıştır.

ILO'nun 2006 yılında kabul edilen 198 sayılı İstihdam İlişkileri Tavsiye Kararı,⁵⁸⁴ platform çalışanları hakkında yapılacak hukuki düzenlemelere ilişkin büyük önem taşıyan bir belgedir.⁵⁸⁵ Sözü geçen belge bir tavsiye kararıdır. Tavsiye kararları Üye Devletler açısından bağlayıcı niteliği haiz olmasalar da bu kararlar, ILO'nun bakış açısının anlaşılmasına olanak sağlamaları ve Üye Devletlere yol göstermeleri açısından önem arz eden kararlardır.

198 sayılı İstihdam İlişkileri Tavsiye Kararı, Üye Devletlere çalışma ilişkilerinde taraflar arasında güç eşitsizliğinin olduğunu hatırlatarak yapılacak düzenlemelerde bu durumun göz önünde bulundurulması ve yasal düzenlemelerin kırılgan gruplar dahil iş gücü piyasasındaki herkesi kapsayacak şekilde verimli, etkin ve kapsamlı ve gönüllü katılımı destekleyecek nitelikte yapılması konusunda tavsiyede bulunmaktadır.

Tavsiye Kararı'nın 9. maddesinde, taraflar arasındaki ilişkinin niteliği belirlenirken olguların önceliği⁵⁸⁶ ilkesinin dikkate alınması gerektiğini belirtmektedir. Buna göre tarafların aralarındaki ilişkiyi nasıl nitelediklerinin bir

⁵⁸³ ILO. (2019) *ILO Çalışma Yaşamının Geleceği Yüzüncüyıl Bildirgesi*, Konferans Raporu, Cenevre: ILO, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/meetingdocument/wcms_712848.pdf (Erişim tarihi: 18.09.2023)

⁵⁸⁴ İng. R198- Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198). İlgili Tavsiye Kararı için: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:31_2535

⁵⁸⁵ De Stefano vd. (2021), s. 6.

⁵⁸⁶ İng. primacy by the fact.

önemi bulunmamaktadır. Bu nedenle statü tespiti yapılırken vaka bazında inceleme yapılarak ilişkinin iş ilişkisinin unsurlarını barındırıp barındırmadığı değerlendirilmelidir. Platform çalışması bu bağlamda değerlendirildiğinde, platform sağlayıcının tek taraflı olarak düzenlediği ve tek taraflı değişiklik yapma yetkisini saklı tuttuğu sözleşme hükümlerine ya da kullanıcı şart ve koşullarına, çalışanın bağımsız çalışan statüsüne sahip olduğu ibaresini eklemesi bir hüküm doğurmayacak olup herhangi bir uyuşmazlık durumunda taraflar arasındaki ilişkinin niteliğinin incelenmesi gerekecektir.

Tavsiye Kararı'nın 12. maddesinde, taraflar arasındaki ilişkinin niteliğinin tespitinde bağımlılık veya bağıllık gibi iş ilişkisinin varlığını belirlemek için kullanılan kriterleri açıkça tanımlayabilecekleri Üye Devletlere hatırlatılmış; 13. maddesinde ise bazı spesifik kriter örnekleri verilmiştir. Buna göre, işin başka birinin talimat ve kontrolü altında yürütülüp yürütülmediği, işin çalışan tarafından şahsen yapıp yapılmadığı, işin belirli çalışma saatleri içinde ve belirli bir iş yerinde gerçekleştirilip gerçekleştirilmediği, işin belirli bir süreye ve sürekliliğe sahip olup olmadığı, işin görülmesi için gereken araç ve gereci iş sahibinin sağlayıp sağlamadığı gibi işin niteliğine yönelik ve işçiye periyodik ücret ödenip ödenmediği, ödenen ücretin işçinin tek veya esas gelir kaynağını oluşturup oluşturmadığı, haftalık dinlenme ve ücretli yıllık izin gibi hakların tanınıp tanınmadığı, iş için gerçekleştirilen seyahatin masraflarının işveren tarafından ödenip ödenmediği ve işçi için ekonomik bir riskin bulunup bulunmadığı gibi ücrete ya da maddi hususlara yönelik bazı göstergelerden bahsedilmiştir. Sonuç olarak ilgili Tavsiye Kararı bağlamında bağımlılık ve bağıllık kavramlarının ILO açısından bir ilişkinin niteliğinin belirlenmesinde en önemli kriterler olduğu, diğer sayılan kriterlerin de aynı doğrultuda bir ilişkinin iş ilişkisi olup olmadığının belirlenmesinde etkili göstergeler olduğu söylenebilir.

İncelenen 198 sayılı Tavsiye Kararı, hem bağımlı çalışmaya hem bağımsız çalışmaya ilişkin unsurlar barındırmaları nedeniyle gri bölgede kalan platform çalışması modellerine uygulanamayacaktır. Ancak çalışanların çeşitli algoritmalarla kontrol edildiği, işin çalışan tarafından şahsen gerçekleştirildiği, dolaylı ya da doğrudan çeşitli araçlarla⁵⁸⁷ çalışanın çalışma saatlerine müdahale edildiği, elde edilen ücretin çalışanın esas gelir kaynağı olduğu ve çalışan için herhangi bir ekonomik riskin

⁵⁸⁷ Düşük ücret politikasının kabul edilmesinin çalışanların çalışma saatlerine dolaylı müdahale, iş bulma sürelerinin uzun olmasının ise doğrudan müdahale olduğu kabul edilmektedir.

bulunmadığı platform çalışması modellerinin Tavsiye Kararı kapsamında değerlendirilebileceği kanaatindeyiz.

ILO'nun 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi'nin⁵⁸⁸ talep üzerine yapılan platform çalışmalarında platform ile işçi arasındaki ilişkiye uygulanabileceği düşünülmektedir. 181 sayılı Sözleşme, işçilerin çalışma koşullarının düzenlenmesi; işçiye iş kazası ve meslek hastalıkları ile sosyal güvenliğe ilişkin konularda koruma sağlanması ve örgütlenme hakkı tanınması gibi hususları düzenleyerek işçilere koruma sağlamaktadır. Bu bağlamda, platform çalışanlarının ücret, sosyal güvenlik ve mesleki risklere karşı korunma ihtiyacının karşılanmasına yönelik yapılacak düzenlemede 181 sayılı Sözleşme'nin dikkate alınması gerekmektedir.⁵⁸⁹ Bahse konu Sözleşme platform sağlayıcıların komisyon adı altında işçilerin ücretinden kesinti yapılmasının da önüne geçecektir.⁵⁹⁰

ILO'nun 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi⁵⁹¹ ise evde çalışanlar ile diğer çalışanlar arasında eşit muameleyi destekleme temel düşüncesi üzerine hazırlanmış olup iş ve sosyal güvenliğin korunması, ayrımcılığa karşı korunma, ücrette eşitliğin korunması, asgari çalışma yaşı, eğitimlere ulaşma hakkı gibi hususları düzenleme altına almıştır. Covid-19 salgını nedeniyle 2021 yılına ertelenen 2020 yılı 109. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda da 177 sayılı Sözleşme'nin belirli şartları taşıyan platform çalışması modellerine uygulanabileceği belirtilmiştir.⁵⁹² Zira, web tabanlı platform çalışması ile evde çalışma arasındaki benzerlik yadsınamaz seviyededir. Yapılacak işlerin küçük parçalara ayrılması, ücretin parça başı olacak şekilde belirlenmesi, işin iş yeri dışında gerçekleştirilmesi gibi özellikler iki çalışma modelinde de ortaktır. Bu bağlamda iş veya hizmet, iş sahibinin iş yerinde değil de çalışanın evinde ya da kendi özgür iradesiyle seçtiği bir yerde, bir ücret karşılığında yerine getiriliyorsa ve iş; kullanılan araç gereç ve ekipmanları kimin sağladığı önem arz etmeksizin işveren tarafından belirlenen ürün veya hizmet ile sonuçlanıyorsa,

⁵⁸⁸ İng. The ILO Private Employment Agencies Convention.

⁵⁸⁹ ILO, (2021), s. 226; De Stefano V. ve Wouters, M. (2021) *Embedding platforms in contemporary labour law*, J. Drahekoupil ve K. Vandaele (Editörler), A modern guide to labour and the platform economy içinde (ss. 129-144), London: Edward Elgar Publishing, s. 134 ve 136.

⁵⁹⁰ ILO. (2022) *World employment and social outlook: Trends 2022*, ILO Flags Report, Geneva: ILO, s. 82.

⁵⁹¹ İng. C-177- Home Work Convention.

⁵⁹² ILO. (2020) *Promoting employment and decent work in a changing landscape*, International Labour Conference 109th Session, Geneva: ILO, s. 235

burada platform çalışanlarının “evde çalışma” yerine getirdikleri kabul edilmektedir.⁵⁹³

177 sayılı Sözleşme ile benzer doğrultudaki bir diğer belge ILO’nun aynı yıl (1996) vermiş olduğu 184 sayılı Evde Çalışmaya İlişkin Tavsiye Kararı⁵⁹⁴dır. Bu Tavsiye Kararı’nda da evde çalışmaya ilişkin bazı terimler tanımlanmış olup ücret, çalışma saatleri, sosyal güvenlik, sözleşmenin feshi ve uyuşmazlık çözümü gibi konularda Üye Devletlere tavsiyelerde bulunulmuştur.

ILO, platform çalışması hususunda, çalışanların asgari düzeyde korunmasını ve belirlenecek asgari nitelikteki hakların çalışanlara tanınmasını sağlayacak mahiyette uluslararası bir gözetim ve denetim sistemi kurulmasını önermekte ve böylece dijital platformların denetlenebilmesinin sağlanabileceğini belirtmektedir.⁵⁹⁵

ILO, çalışanın statüsünün doğru şekilde belirlenmesi gerekliliğinin yanı sıra; platform çalışanlarının puan ve sıralamalarının şeffaf olmasını, algoritmalarda şeffaflık ve hesap verebilirlik bulunmasını, platform çalışanlarının iş ve kişisel verilerinin korunmasını ve platform çalışanlarının toplu pazarlık hakkından faydalanmasını sağlamanın; platform çalışanlarının ayrımcılıkla mücadele ve iş sağlığı güvenliğine ilişkin mevzuatların kapsamına alınmasının ve platform çalışanları için adil fesih süreçlerinin işletilmesinin gerekliliğini de vurgulamaktadır.⁵⁹⁶

4.2. Türk Hukukunda Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü

Platform çalışanlarının statüsünün belirlenmesi küresel çaplı bir sorun niteliği taşımakta olup bu hususta herhangi bir görüş birliğine varılamamış ve ülkeler bazında çözüme yönelik farklı yaklaşımlar oluşmuştur.⁵⁹⁷ Bu bağlamda ülkelerin ulusal mahkemeleri vaka bazında incelemeler yaparak platform çalışanlarının bağımsız

⁵⁹³ De Stefano ve Wouters, (2021), s. 137.

⁵⁹⁴ İng. R184- Home Work Recommendation.

⁵⁹⁵ ILO, (2021), s. 9.

⁵⁹⁶ ILO, (2021), s. 10

⁵⁹⁷ Yayvak Namlı, (2019), s. 135.

çalışan kategorisine,⁵⁹⁸ işçi kategorisine⁵⁹⁹ ya da üçüncü kategoriye⁶⁰⁰ girip girmediğini değerlendirmektedir.⁶⁰¹

Ülkemizde ise platform çalışması modellerini ya da platform çalışanlarının statülerini konu edinen bilinen bir dava bulunmamaktadır. Ancak işçi statüsü ile bağımsız çalışan statüsü ayırımına ilişkin belirlenen kriterler, incelenen diğer ülke mahkemelerinin tespitleri ile benzerlik göstermektedir. Atipik çalışma biçimlerinin ülkemizde yaygınlaşmasıyla çağrı üzerine çalışma, uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinde işçi ile işveren arasında söz konusu olan uyumsuzluklarda mahkemelerce yapılacak incelemeler ve bu çalışma modellerini konu alan düzenlemeler platform çalışanları için de yol gösterici nitelik taşıyacaktır.

Örneğin, uzaktan çalışma 2016 yılında yasal düzenlemeye kavuşmuş olup 4857 sayılı İş Kanunu m. 14'te uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı ile verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması gibi hususların çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği belirtilmiş ve bahsedilen Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, 10/3/2021 tarihli ve 31419 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu noktada söylenebilir ki, platform çalışmasının uzaktan çalışma ile benzerlik gösterdiği hususlar açısından uzaktan çalışmaya ilişkin düzenlemelerin yer aldığı yönetmelik yol gösterici olabilecektir.

4.2.1. Hukuki Statünün Belirlenmesi

Platform çalışmasının homojen bir yapıya sahip olmaması ve geleneksel iş ilişkilerinden ayrılan birçok yönünün bulunması ile platform çalışanlarının statüsünü açıkça düzenleme altına alan mer'i bir mevzuatın bulunmaması platform çalışanlarının hukuki statüsünün belirlenmesi sorununu ortaya çıkarmaktadır.⁶⁰² Nitekim, platform çalışmasını tek bir çalışma türü altında değerlendirmek pek mümkün değildir. Zira

⁵⁹⁸ İş kanunlarının platform çalışanlarına uygulanamayacağını kabul eden ülke mahkemeleri vardır. Örneğin, Belçika ve Danimarka.

⁵⁹⁹ İş kanunlarının platform çalışanlarına uygulanması gerektiğini kabul eden ülke mahkemelerine örnek olarak İrlanda, Hollanda, İsveç ve Birleşik Krallık belirtilebilir.

⁶⁰⁰ Platform çalışanlarının bir ara kategori oluşturduklarının ya da işçi benzeri statüye dahil olduklarının kabul edildiği ülkeler vardır. Örneğin, İspanya, Almanya, İtalya, Kanada, Avusturya ve Birleşik Krallık.

⁶⁰¹ ILO, (2019a), s. 7.

⁶⁰² Detaylı bilgiye çalışmanın "Bölüm 4: Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü" bölümünden erişilebilmektedir.

bazı platform çalışması türlerinde çalışan, iş sahibinin ya da platformun denetimi ve talimatları altında iş görmekteyken; bazı türlerde kimseden talimat almadan bağımsız çalışmaktadır.

Platform çalışanlarının hukuki statüsünün belirsizliği sorununun çözümüne ilişkin görüş birliğine varıldığını söylemek mümkün görünmemektedir. Bazı ülkeler platform çalışanlarını işçi olarak değerlendirme eğiliminde iken bazıları bağımsız çalışan olarak kabul etme; bazıları bağımsız çalışan olarak değerlendirip işçilere tanınan bazı temel hakları tanıma, bazıları ise karma statü (örneğin: işçi benzeri çalışan) oluşturma eğilimindedir. Görüldüğü üzere platform çalışanlarının hukuki statüsü sorununun çözümüne yönelik farklı yaklaşımlar bulunmaktadır.

Çalışmanın bu bölümünde platform çalışanlarının hukuki statüsünün; bağımsız çalışan, işçi, işçi benzeri çalışan statülerinden hangisinin kapsamında değerlendirilebileceğine ilişkin görüşler ve farklı çözüm önerileri incelenecektir.

4.2.1.1. Bağımsız Çalışan

Bir iş sözleşmesinin varlığına istinaden yapılan çalışma bağımlı çalışma iken iş sözleşmesi harici bir sözleşmeye dayanarak yapılan çalışma bağımsız çalışma olarak adlandırılır. Bağımsız çalışma modelinde iş gören veya hizmet sunan kişiler ise bağımsız çalışanlardır. Bir diğer deyişle bağımsız çalışma en geniş tanımıyla, iş mevzuatı kapsamında; taraflar arasındaki ilişkinin iş ilişkisi, iş gören kişinin işçi kabul edilmediği çalışma biçimidir. Bağımsızlık unsuru bağımsız çalışmanın varlığı için gereken en önemli kriter olup bağımsız çalışmada kendi araç gereçleri ile iş görme ve kâr fırsatı ile zarar riskini kendi üzerinde barındırma gibi unsurların varlığı da aranır. Bu bağlamda, bağımlı çalışmanın unsurlarının bağımsız çalışmanın sınırını belirlediği de söylenebilir.

Sözlük anlamıyla bağımsız çalışan, kendisine düzenli maaş ödeyen bir kişi için çalışmayan, müşteri ile doğrudan sözleşme yaparak gelir elde eden kişidir.

ILO, 1993 yılında 15. Uluslararası Çalışma İstatistikleri Konferansı'nda daha sonraları uluslararası temel tanım olarak kabul edilecek olan bağımsız çalışma tanımını yapmıştır. Bir diğer deyişle, bağımsız çalışmanın tanımlanmasında esas alınan temel ölçüt ILO tarafından geliştirilen Uluslararası İstihdam Statüleri

Sınıflandırması⁶⁰³’dır. Bu sınıflandırmaya göre, istihdam statüleri “ücretli çalışma”⁶⁰⁴ ve “bağımsız çalışma”⁶⁰⁵ olmak üzere iki ana gruba ayrılmaktadır.⁶⁰⁶ Bağımsız çalışanlar kategorisi işverenler, kendi hesabına çalışanlar, üretici kooperatif üyeleri, ücretsiz aile işçileri ve durumlarına göre sınıflandırılmayan çalışanlar olmak üzere beş ayrı grup altında değerlendirilmektedir.⁶⁰⁷ Buna göre ücretli çalışma, çalışanların görevinin sözleşme ile belirlendiği ve kural olarak yapılan iş karşılığında maaş ödenen işler iken bağımsız çalışma, elde edilen gelirin mal ve hizmetlerden sağlanan kâra bağlı olduğu işlerdir.⁶⁰⁸

Türk iş hukukunda bağımsız çalışan tanımının yer aldığı bir mevzuat bulunmamasına da 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun çalışanları sosyal güvenlik bağlamında sınıflandırdığı 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine (4/1-b) göre, ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gelir vergisi mükellefi olanlar, esnaf ve sanatkârlar ile şirket ortakları ve tarımsal faaliyette bulunan kişiler kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar olarak tanımlanmaktadır.⁶⁰⁹

Yargıtayca yapılan, işçiden ayrılan özelliklerinin vurgulandığı tanıma göre bağımsız çalışan,⁶¹⁰ işçiden farklı olarak işverenin emir ve talimatları altında iş görmek zorunda olmayan, denetim ve yönetim yetkisini kendi elinde bulunduran, çalışma saatlerini ve yerini özgürce belirleyebilen, işin görülmesi için gereken araç ve gereçleri kendisi temin eden ve ekonomik riski kendi üzerinde taşıyan kişidir. Çalışanın statüsünün belirlenmesinde önem arz eden kriter, yapılan işin denetim ve yönetim

⁶⁰³ İng. the Classification of Status in Employment (ICSE-93).

⁶⁰⁴ İng. paid employment.

⁶⁰⁵ İng. self-employment.

⁶⁰⁶ ILO. (2013) *Revision of the International Classification of Status in Employment (ICSE93)*, International Conference of Labour Statisticians, 2-11 October 2013, s. 4.

⁶⁰⁷ Özerkek, Y. (2014) Türkiye’de Ücretli İstihdam ve Büyüme (1988-2013), Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Sayı: 36(1), s. 216; Durusoy Öztepe ve Akbaş, (2018), s. 70.

⁶⁰⁸ ILO. (1997) *Yearbook of Labour Statistics 1997*, 56th Issue, Geneva: ILO, s. 1228; Özerkek, (2014), s. 216.

⁶⁰⁹ Durusoy Öztepe, N. ve Akbaş, S. (2018) *Türkiye’de Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların Sosyal Güvenliği*, Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security), Cilt: 8, Sayı: 1, s. 67.

⁶¹⁰ Yargıtay 9. HD. E.2011/23707, K.2013/22931, T.18.9.2013, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 12.07.2023); Yargıtay 9. HD. E.2011/24277, K.2013/22315, T.12.9.2013, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.lexpera.com.tr> (Erişim Tarihi: 12.07.2023); Yargıtay 9. HD. E.2008/25155, K.2010/16032, T.03.06.2010, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.lexpera.com.tr> (Erişim Tarihi: 12.07.2023); Adana BAM 7. HD. E.2018/2049, K.2020/273, T.6.2.2020, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.lexpera.com.tr> (Erişim Tarihi: 21.06.2023); İstanbul BAM 32. HD. E.2017/1443, K.2019/321, T.21.2.2019, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.lexpera.com.tr> (Erişim Tarihi: 21.06.2023).

yetkisinin kimde olduğunun belirlenmesine ilişkindir. Bu yetki çalışmada ise bağımsız çalışan statüsü, işverende ise işçi statüsü söz konusu olacaktır.

Platform çalışmasında gerçekleştirilen iş, çalışma koşulları ve platform sağlayıcı ile çalışan arasındaki sözleşmenin niteliği bir arada değerlendirildiğinde; platform çalışanlarının bağımsız çalışan statüsünde olduklarının kabul edilmesine sebep olabilecek çok sayıda kriterin mevcut olduğu görülmektedir. Bu kriterleri şu şekilde sıralayabiliriz: Parça başı ödeme yapılması, ücret garantisinin olmaması, masrafların iş gören kişi tarafından karşılanması, iş organizasyonuna ilişkin esneklik, iş yerinin ve çalışma saatlerinin seçiminin iş gören kişi tarafından yapılması, tatil ile izin döneminin ve süresinin iş gören kişi tarafından belirlenmesi, yardımcı eleman çalıştırılabilmesi, birden fazla platform için çalışabilme, kâr fırsatı ve zarar riskini taşıma, kural olarak herhangi bir kişinin emir ve talimatları altında iş yapmama, platform veya müşteri tarafından verilen direktiflerin genellikle sadece ekonomik nitelikte olması (işin görülüş şekline ilişkin olmaması), iş sona erdikten sonra yalnızca sonuçların raporlanması ve sorumluluk ve karar verme gücünün iş gören kişide olması vb.⁶¹¹

Tüm bu kriterlere ek olarak platform çalışanlarının hukuki statüleri her ne kadar tartışmalı olsa da platform sağlayıcıların bu kişileri bağımsız çalışan olarak nitelendirme eğiliminde oldukları görülmektedir. Nitekim platform sağlayıcılar, platform çalışanları ile ilgili belgelerde “işçi” yerine “bağımsız çalışan” ya da “bağımsız yüklenici” gibi kavramları kullanmakta olup çalışan ile müşteri arasında oluşabilecek iş ilişkisi ihtimalini ortadan kaldıran düzenlemelere de yer vermektedirler.⁶¹² Genellikle platform sağlayıcılar tarafından hazırlanan ve imzalandıktan ya da onaylandıktan sonra platform sağlayıcı tarafından yapılacak tek taraflı değişikliklere olanak tanıyan bu belgeleri imzalamadan ya da onaylamadan platform aracılığıyla iş yapmanın mümkün olmaması nedeniyle platform çalışanları bu belgelerde yer alan

⁶¹¹ Nerinckx, S. (2016) *The “Uberization” of the labour market: Some thoughts from an employment law perspective on the collaborative economy*, ERA Forum 17, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.fieldfisher.com/en/insights/the-uberization-of-the-labour-market>, (Erişim Tarihi: 10.09.2023), s. 261.

⁶¹² Rogers, B. (2016) *Employment rights in the platform economy: Getting back to basics*, Harvard Law & Policy Review, Vol. 10(2), s. 480

hükümleri kabul etmek zorunda kalmaktadırlar. Bu durum doktrinde “işçi statüsünün sözleşmeye bağlı olarak reddedilmesi” olarak ifade edilmektedir.⁶¹³

Platform çalışanlarının çalışma koşulları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, bazı çalışma modellerinde, platform çalışanlarının bağımsız çalışan olarak nitelendirilmeleri ise makul görünmektedir. Bazı çalışma modellerinde çalışana platform ya da müşteri tarafından verilen bir talimatın bulunmaması veya sınırlı talimatlar verilmesi; çalışanın işi göreceği zaman ve mekân konusunda esnekliğe sahip olması ve çalışanın işi kabul edip etmeme konusundaki kararı tek başına alabiliyor olması bağımsız çalışan olarak değerlendirilmesine sebep olmaktadır.⁶¹⁴ Nitekim bazı platform çalışması modellerinde, çalışanın işçi olarak değerlendirilme imkânı bulunmamaktadır. Örneğin, rekabete dayalı kitlesel çalışmada, işi yerine getiren çok sayıda çalışan olmasına rağmen müşteri yalnızca bir çalışanın sonucunu kabul etmekte ve ona ödeme yapmaktadır. Bu çalışma modelinde iş gören her çalışanın işçi olarak kabul edilebilmesi mümkün görünmemektedir. Zira böyle bir durumda işi yerine getiren çalışanlardan yalnızca biri ücret almakta, diğerlerine ise herhangi bir ödeme yapılmamaktadır. Somut örnekte taraflar arasındaki ilişkide iş ilişkisinin unsurları mevcut olmadığından, işçi olarak nitelendirilmeleri mümkün olmayan çalışanlar, bağımsız çalışan olarak kabul edilmektedirler.

Bazı hukuk sistemlerinde, üçüncü kategori yaratma ya da işçi tanımını genişletme gibi uygulamalar uygun görülmemekte; bunların yerine platform çalışanlarına bağımsız çalışan statüsü içinde koruma sağlanması gerektiği kabul edilmektedir. Örneğin, İtalyan hukukunda 2017 yılında yürürlüğe giren 81/2017 sayılı Bağımsız Çalışma Yasası⁶¹⁵ ile üçüncü kategori statü yaratılmadığı vurguladıktan sonra bağımsız çalışanların iş organizasyonlarındaki özerkliğin niteliğine uygun bazı korumalar öngörülmüştür. Böylelikle iş hukukunun kapsamı dışında kalan çalışma biçimlerini kapsayan bir düzenleme söz konusu olmuştur.⁶¹⁶ Bu yasaya göre temel olarak şu hususlar sağlanmalıdır: Bağımsız çalışanın haksız sözleşme hükümlerine

⁶¹³ Prassl, J. (2013) *Employee Shareholder 'status': dismantling the contract of employment*, Industrial Law Journal, Vol. 42 (4), s. 307.

⁶¹⁴ Yayvak Namlı, (2019), s. 139.

⁶¹⁵ İng. the Self-Employment Statue; İt. Legge 22 maggio 2017 n. 81. İlgili Yasa için: <https://www.ipsoa.it/normativa/legge/22-05-2017-n-81/capo-ii>

⁶¹⁶ Aykaç, (2020), s. 86.

karşı korunmasının sağlanması,⁶¹⁷ bağımsız çalışan için fikri mülkiyet haklarının tanınması, ödemenin gerçekleşmemesine karşı koruma, işi veren kişi ile iş ilişkisi süresince sosyal korumaların sağlanması, bağımsız çalışanın müşteri bulma ve çalışma fırsatı yakalama şansını destekleyen birtakım tedbirlerin alınması.

Açıklanan ihtimaller platform çalışanlarının hukuki statülerinin vaka bazında değerlendirilmeleri gerektiğinin göstergesidir. Zira tüm platform çalışanlarının bağımsız çalışan olduklarının kabul edilmesi hâlinde platform çalışanlarının tamamı, feshe karşı koruma, dinlenme hakkı, izin hakkı, sosyal güvenlik hakkı, iş kazası ve meslek hastalığına karşı koruma gibi temel koruyucu düzenlemelerin tümünün kapsamı dışında kalacaktır. Ancak bazı platform çalışanlarının iş hukukunun koruyucu hükümlerine ihtiyaç duydukları tartışmasızdır.

4.2.1.2. İşçi

İş hukukunun en geniş anlamda; işçi, işveren ve devlet arasındaki ilişkileri düzenleyen hukuk dalı olduğu bilinmektedir. Çalışanların hukuki statüleri ve çalışan statülerinden hangilerinin iş hukuku kurallarına tabi olacağı ise ülkelerin ulusal hukuk sistemlerince belirlenmekte ve değişiklik gösterebilmektedir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 393. maddesinde hizmet sözleşmesi tanımına yer verilmektedir. Bu tanıma göre, "İşçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme" hizmet sözleşmesidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde işçi tanımına yer verilmektedir. Buna göre işçi, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişidir. İş sözleşmesi ise aynı Kanun'un 8. maddesinde tanımlanmaktadır. İş Kanunu m. 8/1: "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir." demektedir.

Bu tanımlar ışığında doktrinde ve yargı kararlarında iş sözleşmesinin üç unsurunun bulunduğu kabul edilmektedir. Bu unsurlar: ücret, iş görme ve

⁶¹⁷ Örneğin, sözleşme koşullarında tek taraflı değişiklik yapılmasının ya da sözleşmenin ihbarsız feshedilmesinin engellenmesi.

bağımlılıktır.⁶¹⁸ İş Kanunu'nda yer almasa da Borçlar Kanunu'nda işin belirli veya belirli olmayan süreyle görülmesinden bahsedilmesi, iş sözleşmesinin bir diğer unsurunun zaman unsuru olduğunun kabul edilmesine neden olmaktadır.⁶¹⁹ Bu husustaki genel kanı ise zaman unsurunun bir kurucu unsur değil ancak yardımcı ölçüt olduğudur.⁶²⁰

Çalışmanın diğer bölümlerinde de bahsedildiği üzere birçok platform, çalışanlarını bağımsız çalışan olarak sınıflandırma eğilimindedir. Platformların bu eğilimine rağmen platform çalışmasında taraflar arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olup olmadığının tespiti önem arz etmektedir. Birçok hukuk sistemine benzer şekilde Türk iş hukukunda da ilişkinin niteliği tespit edilirken, iş sözleşmesinin unsurlarının mevcut olup olmadığı incelenecektir. Bu unsurların varlığının ve dolayısıyla taraflar arasında iş ilişkisinin mevcut olduğunun tespit edildiği varsayımında, platform çalışanları platform sağlayıcının ve/veya müşterinin işçisi olarak kabul edilecek ve platform çalışanları iş hukukunun koruyucu hükümlerinin kapsamına dahil olacaklardır.⁶²¹

Hello Alfred, Munchery, Bridj ve BlueCrew gibi yurt dışında faaliyet gösteren bazı platformlar ise çalışanlarını kendi inisiyatifleriyle işçi olarak sınıflandırmakta ve onlara bazı temel haklar sağlamaktadır.⁶²²

4.2.1.2.1. İş Sözleşmesinin Unsurları

4.2.1.2.1.1. Ücret

İş sözleşmesinin unsurlarından biri olan ücret, görülen bir iş karşılığında işi gören kişiye yapılan ödemedir. Bir diğer ifadeyle ücret, işçinin yaptığı çalışma

⁶¹⁸ Ertürk, Ş. (2022) *İş Hukuku Dersleri - Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Yetkin Yayıncılık, s. 106; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, (2016), ss. 116-118; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, (2022), s. 167; Süzek, (2020), s. 223.

⁶¹⁹ Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2020) *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku*. Güncellenmiş 4. Bası, Ankara: Lykeion Yayınları, s. 84; Arıcı, (2022), s. 79; Zevkliler vd., (2013), s. 558.

⁶²⁰ Süzek, (2020), s. 223; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, (2020), s. 86.

⁶²¹ Küçük, (2023), s. 106.

⁶²² Cherry ve Aloisi, (2017), s. 684.

nedeniyle ya da bazen sosyal nedenler gereği⁶²³ kural olarak işveren tarafından⁶²⁴ gerçekleştirilen ödemedir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 55. maddesinde, ücretin emeğin karşılığı olduğunu düzenlemektedir.⁶²⁵

Ücret unsuru, iş sözleşmesinin esaslı unsurlarından biridir. Bu unsur olmaksızın yapılan bir çalışma yardım, gönüllülük, dayanışma gibi herhangi bir nedenle yapılıyor olabileceği gibi farklı bir sözleşmesel ilişkiye dayanıyor da olabilir. Örneğin, ücret unsuru olmadan vekalet sözleşmesine dayanılarak bir işin yerine getirilmesi söz konusu olabilmektedir. Nitekim iş sözleşmesini vekalet sözleşmesinden ayıran en önemli unsur, vekalet sözleşmesinin ücret unsuru olmadan da kurulabiliyor olması⁶²⁶ nedeniyle, ücrettir.

Türk iş hukukunda, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde ücret, "...bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır." şeklinde tanımlanmıştır. İlgili madde gereği Türk iş hukukunda ücret kural olarak nakden ödenmektedir. Ayrıca hukukumuzda iş sözleşmesi yapılırken ücretin açıkça belirtilmemesi sözleşmenin kurulmasına engel olmamaktadır. Zira ücret açıkça belirlenmemiş olsa da Türk Borçlar Kanunu, sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde işvereni asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlü kılmıştır.⁶²⁷ Son olarak Anayasamızın 55. maddesinin ikinci fıkrasında⁶²⁸ devlete, çalışanların adaletli bir ücret elde etmeleri ve sosyal yardımlardan faydalanmaları için gereken tedbirleri alma görevi yüklenmiştir.

Platform çalışması bağlamında değerlendirildiğinde, platform çalışması ilişkisinde ücret unsurunun mevcut olduğu açık olup bu hususta herhangi bir tartışma bulunmamaktadır. Nitekim çalışan ekonomik bir karşılık elde edebilmek için iş

⁶²³ Buradaki sosyal nedenlere, iş arama izninde (İş Kanunu m. 27, TBK m. 421), yıllık ücretli izinde (İş Kanunu m. 57, TBK m. 425) ve hafta tatilinde (İş Kanunu m. 46, TBK m. 421) çalışılmamasına rağmen ücrete hak kazanılmış olması örnek verilebilir.

⁶²⁴ Kural olarak işveren tarafından ödenen ücret, bazı iş ilişkilerinde üçüncü kişi tarafından ödenebilmektedir.

⁶²⁵ Türkiye Cumhuriyeti Anayasası m. 55/1: "Ücret emeğin karşılığıdır." demektir.

⁶²⁶ TBK m. 502/3: "Sözleşme veya teamül varsa vekil, ücrete hak kazanır." demektir. Ücret unsurunun mevcut olmadığı vekalet sözleşmeleri eksik iki tarafa borç yükleyen sözleşme niteliği taşımaktadırlar.

⁶²⁷ TBK m. 401: "İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür." demektir.

⁶²⁸ Türkiye Cumhuriyeti Anayasası m. 55/2: "Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır." demektir.

görmekte ve gerçekleştirdiği iş karşılığında bir ücret kazanmaktadır. Bu ücret kural olarak platform tarafından ödenmekte, nadiren müşterinin ödeme yapması da mümkün olabilmektedir.

4.2.1.2.1.2. İş Görme

İş sözleşmesinin asli unsurlarından bir diğeri iş görmedir.⁶²⁹ Bir iş sözleşmesinden bahsedebilmek için yerine getirilen bir işin mevcut olması, bir diğer deyişle bir işin görülmesinin söz konusu olması gerekmektedir. İş, kişinin ekonomik değeri olan her türlü çalışmasıdır.⁶³⁰ Görülen iş, fikri ya da bedeni veya hem fikren hem de bedenen çaba gerektiren bir eylem olabilir. Bir diğer ifadeyle iş, bedensel olabileceği gibi düşünsel de olabilir.⁶³¹ İş sözleşmelerinde iş görme borcu kural olarak işçi tarafından şahsen ifa edilir.⁶³²

Platform çalışmasında çalışanlar kendilerine verilen görevi ya da işi yerine getirmekte, bir diğer ifadeyle iş görmekte olduklarından platform çalışması ilişkisinde bu unsurun mevcut olduğu tartışmasız kabul edilmektedir.

4.2.1.2.1.3. Bağımlılık

İş sözleşmesinin bir diğer temel unsuru bağımlılıktır. Bağımlılık unsuru iş sözleşmelerini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran tipik unsurdur.⁶³³ Zira ücret ve iş görme unsurları iş görmeyi konu alan diğer sözleşme türlerinde de mevcuttur. Platform çalışanlarının statüsünün belirlenmesi bağlamında değerlendirildiğinde en önemli ve ayırt edici unsurun bağımlılık unsuru olduğu görülmektedir.

Türk iş hukuku kapsamında incelendiğinde Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesinin tanımlandığı 393. maddesinde, iş görme eylemini "işçinin işverene bağımlı olarak" gerçekleştirdiğinden bahisle bağımlılık unsuruna açıkça vurgu

⁶²⁹ Limoncuoğlu, S. A. (2022) Açıklamalı ve Cevaplı Bireysel İş Hukuku Pratik Çalışmaları, 2. Bası, Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 79.

⁶³⁰ Arıcı, (2022), s. 78; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, (2022), s. 78.

⁶³¹ Centel, T. (2011) Türk Borçlar Kanunu'nda Hizmet Sözleşmelerinin Tanımı ve Kurulması, TİSK Akademi, 2011/II, s. 10; Süzek, (2020), s. 223; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, (2020), s. 85; Arıcı, (2022), s. 78.

⁶³² Arıcı, (2022), s. 133.

⁶³³ Erol, A. (2020) *İş sözleşmesinin bağımlılık unsuru*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık, s. 25; Süzek, (2020), s. 225.

yapıldığı görülmektedir. Benzer şekilde İş Kanunu'nun 8. maddesinde de iş sözleşmesinin, "bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme" olduğu belirtilmek suretiyle bağımlılık unsuru vurgulanmaktadır.

Türk hukukunda herhangi bir mevzuatta açık tanımına rastlanılmayan bağımlılık unsuru, doktrinde; hiyerarşik bir ilişki içerisinde, işçinin iş görme borcunu işverenin emir ve talimatları altında yerine getirirken işverenin işçiyi gözetleme ve denetleme yetkisini kullanabilmesi şeklinde ifade edilmektedir.⁶³⁴

Doktrin ve yargı kararlarında bağımlılık unsurunun, ekonomik bağımlılık, teknik bağımlılık ve kişisel/hukuki bağımlılık olmak üzere üç görünüş biçimi olduğu kabul edilmektedir.⁶³⁵

Ekonomik bağımlılık, işçinin geçimini sağlayabilmek için iş görme borcu karşılığında kural olarak işverenden elde edeceği ücrete muhtaç olması olarak ifade edilebilir.⁶³⁶ Bir diğer deyişle, çalışanın, hayatını idame ettirebilmesi için gerekli olan geliri, ücret karşılığında iş gördüğü işverenden⁶³⁷ sağlıyor olması söz konusuysa yani işverenden elde ettiği gelir çalışanın esas gelirini teşkil ediyorsa, o çalışan işçi statüsünü haizdir.⁶³⁸ Ancak işçinin işverene ekonomik olarak bağımlı olması, iş ilişkisinin varlığı için aranan esas unsurlardan olmamalıdır. Zira işçinin işverene ekonomik olarak bağımlı olmadığı iş ilişkileri de mevcuttur. Bir diğer deyişle, işçinin işverenden elde ettiği gelir haricinde başka gelir kaynaklarının da bulunması

⁶³⁴ Zevkliler vd., (2013), s. 558; Süzek, (2020), s. 225 vd.; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, (2022), s. 171.

⁶³⁵ Sümer, H. H. (2010) *İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru*, Sicil, Sayı: 19, s. 69 vd.;

Bakırcı, K. (2017) *The concept of 'employee': The position in Turkey*, Waas, B. ve Van Voss, G. H. (Editörler), *Restatement of Labour Law in Europe Volume I: The Concept of Employee* içinde (ss. 721-745). Oxford: Bloomsbury Publishing, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi:

https://www.researchgate.net/publication/366205528_The_Concept_of_'Employee'_The_Position_in_Turkey/link/63a4992fa03100368a1d8733/download (Erişim Tarihi: 18.09.2023), s. 730; Alpagut, G.

(2021) *Dijitalleşen Çalışma Yaşamında İş Sözleşmesinin Unsurları*, Doğan Yenisey, K. ve Ergüneş Emrağ, S. (Editörler), *Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri* Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı içinde (ss. 87-127), İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 99; Günay, (2018), s. 186; Süzek, (2020), s. 225; Sözer, A. N. (2021) *Hizmet (Emek) Platformlarının ve Çalışanlarının Hukuki Konumu (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Bir Değerlendirme)*, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 18, Sayı: 71, s. 1025; Arıcı, (2022), s. 78.

⁶³⁶ Waas, (2017), s. 161.

⁶³⁷ İş Kanunu m. 32/1: "Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır." demektedir. Bu bağlamda, kural ücretin işveren tarafından ödenmesi ise de bazı durumlarda (örneğin ücretin müşterilerden kazanılacak bahşiş ile ödenmesi kararlaştırılmışsa) ücret üçüncü kişiler tarafından da ödenebilmektedir.

⁶³⁸ Günay, (2018), s. 188; Sözer, (2021), s. 1025.

nedeniyle, aralarında iş ilişkisi olmasına rağmen; işçinin hayatını idame ettirebilmek için işverenden elde edeceği gelire muhtaç olmadığı durumlar söz konusu olabilir. Bir diğer açıdan bakıldığında, iş sözleşmesinden farklı bir sözleşme ile çalışan bir kişinin de gelirini elde ettiği kişiye ekonomik bağımlılığı söz konusu olabilmektedir. Bu bağlamda bir ilişkide ekonomik bağımlılığın mevcut olmaması, o ilişkinin iş ilişkisi olmadığını göstermeyeceği gibi ekonomik bağımlılığın mevcut olması da o ilişkinin kesin olarak iş ilişkisi olduğu anlamına gelmeyecektir.

Açıklanan sebeplerle tarafların sosyal durumları üzerinden bağımlılık unsurunun varlığının saptanmaya çalışıldığı ekonomik bağımlılık, her zaman iş ilişkisinin varlığının ispatını sağlayamayacak olup statü tespitinde temel kriter olarak kabul edilmemelidir.⁶³⁹ Ekonomik bağımlılık, kişisel/hukuki bağımlılığın varlığının tespitinde kullanılan yardımcı bir ölçüt olarak değerlendirilmektedir.⁶⁴⁰

Teknik bağımlılık ise, iş görme borcunu yerine getiren işçinin kullanacağı yöntem ve araç gereç tespitinde işverenin vereceği teknik talimatlarla bağlı olmasıdır.⁶⁴¹ Ancak bazı işlerde işin niteliği teknik destek gerektirmeyebileceği gibi, işçinin işi kendi araç gereçleri ile yerine getirmesi de söz konusu olabileceğinden işverene teknik açıdan bağımlılık mevcut olmayabilir. Dolayısıyla teknik bağımlılığın da statü tespitinde temel kriter değil, kişisel/hukuki bağımlılığın varlığının belirlenmesinde yardımcı bir ölçüt olabileceği kabul edilmektedir.

Doktrinde bağımlılık denilince kişisel/hukuki bağımlılığın anlaşılması gerektiği belirtilmektedir.⁶⁴² İşçi ile işveren arasında hiyerarşik bir ilişkinin mevcudiyeti ile işçinin işverenin emir ve talimatları altında çalışıyor olması, işçinin kişiliği ile yakından ilgili olup bahsedilen bu hiyerarşik ilişki ile taraflar arasında mevcut olan bağımlılık ilişkisi tarafların iradelerine dayanmakta olduğundan hukuki nitelik taşıdıkları kabul edilir.⁶⁴³ Bir diğer deyişle, işçinin iş sözleşmesi nedeniyle iş

⁶³⁹ Bakırcı, (2017), s. 733.

⁶⁴⁰ Aykaç, H. B. (2021) *Çevrimiçi Uygulamalar Aracılığı İle Talep Üzerine Çalışma Modelinde İşçi Kavramının Türk Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi: Uber Şoförleri Örneği*, Doğan Yenisey, K. ve Ergüneş Emrağ, S. (Editörler), Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı içinde (ss. 195-238), İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 219.

⁶⁴¹ Günay, (2018), s. 191.

⁶⁴² Sümer, (2010), s. 69; Centel, (2011), s. 11; Bakırcı, (2017), s. 730; Günay, (2018), s. 192; Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2020) *Bireysel İş Hukuku Dersleri*. 3. Bası, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 25; Erol, (2020), s. 74; Aykaç, (2021), s. 220; Ertürk, (2022), s. 108; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, (2020), s. 87.

⁶⁴³ Süzek, (2020), s. 225 vd.

görme borcu altına girmesi, işverene karşı hukuki bağımlılık taşıdığı; işi işverenin emir ve talimatlarına bağlı olarak ve onun denetimi altında yerine getirmesi ise işverene karşı kişisel bağımlılık taşıdığı anlamına gelmektedir.⁶⁴⁴

Hukuki bağımlılık, işçinin bir özel hukuk sözleşmesi olan iş sözleşmesinin tarafı olmayı seçerek işverenin emir ve talimatları altına girmeyi kendi iradesiyle kabul etmesi anlamını taşımaktadır.⁶⁴⁵ Bir diğer ifadeyle bir işçinin yerine getirmesi gereken işi işverenin organizasyonu kapsamında yapması hukuki bağımlılığın varlığına işaret etmektedir.⁶⁴⁶ Ancak burada belirtmek gerekir ki, kendine ait müşterisi olan, kâr fırsatı ve zarar riskini kendi üzerinde taşıyan ve karar verme hürriyetini elinde bulunduran çalışanlar; her ne kadar işverenin organizasyonunda yer alıp işverenle sürekli ilişki içinde bulunsalar dahi iş sözleşmesi kapsamında çalışmadıklarından işçi statüsünde kabul edilmezler.⁶⁴⁷

Kişisel bağımlılık, işçinin kişiliğinin bir parçası olan iş gücünü işverenin kullanabilmesi için hazır bulundurmasıdır.⁶⁴⁸ Kişisel bağımlılığın, işverenin yönetim hakkına sahip olması ile işçinin işverenin emir ve talimatlarına uyma yükümlülüğünün bulunması olmak üzere iki yönü olduğu kabul edilmektedir.⁶⁴⁹ Bir çalışma ilişkisinde işverenin işçiyi verilen emir ve talimatlara uygun şekilde iş görüp görmediği konusunda denetleme yetkisi mevcut değilse ya da işçinin işverenin emir ve talimatlarına uyma zorunluluğu bulunmuyorsa, bahse konu işçi ile işveren arasında kişisel bağımlılığın varlığından ve dolayısıyla iş ilişkisinin mevcudiyetinden bahsedilemez.

Bağımlılık unsurunun tespitinde kişisel/hukuki bağımlılığın varlığının belirlenmeye çalışılmasının yanı sıra bazı yardımcı ölçütlere de başvurulabileceği belirtilmektedir. Bunlar: İş kimin yönettiği ve denetlediği, araç gereçlerin kim tarafından sağlandığı, işin iş sahibi tarafından kontrol edilip edilmediği, işi yerine

⁶⁴⁴ Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2017) *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: Beta Basım Yayım, s. 60; Waas, (2017), s. 148.

⁶⁴⁵ Başterzi, S. (2010) *Avukatla Bağlılanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekâlet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması*, Sicil, Sayı: 17, s. 181.

⁶⁴⁶ Günay, (2018), s. 184; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, (2022), s. 171; Güven, E. ve Aydın, U. (2020) *Bireysel İş Hukuku*. 6. Bası, Eskişehir: Nisan Kitabevi, s. 97; Alpagut, (2021), s. 100; Aykaç, H. B. (2021a) *The distinction between the employee and the self-employed: The case of professional drivers*, Law & Justice Review, Vol. 11(21), s. 60.

⁶⁴⁷ Süzek, (2020), s. 228.

⁶⁴⁸ Başterzi, (2010), s. 181.

⁶⁴⁹ Süzek, (2020), s. 226.

getiren kişinin iş sahibinden talimat alıp almadığı, kâr fırsatı ve zarar riskinin kimde olduğu, işi yerine getiren kişinin işi reddetme hakkına sahip olup olmadığı, taraflar arasındaki ilişkinin süresi ve sürekliliği, ücretin ödenme biçimi, işi yerine getiren kişinin münhasıran iş sahibi için çalışıp çalışmadığı, işin görülmesi sırasında yardımcı eleman çalıştırılıp çalıştırılmadığı vb. kriterlerdir.⁶⁵⁰ Bağımlılık unsurunun varlığı tespit edilirken her ilişki vaka bazında incelenerek somut olayın özelliğine göre birçok ölçüt bir arada değerlendirilip bir sonuca varılmaktadır. Tespite ilişkin uygulanan bu yöntem “çoklu faktör testi” olarak adlandırılmaktadır.⁶⁵¹

Bağımlılık unsuruna yüklenen anlam ve bu unsurun varlığı için kabul edilen kriterler ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Türk iş hukuku ve karşılaştırmalı hukuk birlikte değerlendirildiğinde bağımlılık unsurunun varlığına işaret eden en önemli kriterin işverenin işçi üzerindeki kontrolü olduğu söylenebilir.⁶⁵² Buna göre işverenin; iş görülürken işçiyi gözetlemesi ve denetlemesi, işin yapılış şekliyle ilgili işçiye emir ve talimat vermesi ile talimatlara uyulmaması hâlinde yaptırım uygulayabilme yetkisine sahip olması bağımlılık unsurunun varlığına işaret etmektedir.

Geleneksel iş ilişkilerinde varlığının tespiti daha kolay olan bağımlılık unsurunun, teknolojik gelişmelerin etkisiyle ortaya çıkan ve çeşitlenen atipik istihdam biçimlerinde şekil değiştirdiği⁶⁵³ ve bu unsurun ifade ettiği anlamın da değişen koşullara uyum sağlayacak doğrultuda şekillendiği kabul edilmektedir.⁶⁵⁴ Örneğin, geçmiş dönemlerden farklı olarak günümüzde, bağımlılık unsurunun tespitinde varlığı aranan kriterlerin arasında işin mutlaka belirli bir iş yerinde görülmesi yoktur. Ancak bir iş ilişkisinden bahsedebilmek için bağımlılık unsurunun varlığının mutlaka gerekli olduğu unutulmamalıdır. Bu noktada bağımlılık unsurunun esnetilmesi önerisi karşımıza çıkmakta ve bazı yardımcı kriterlerin bağımlılık unsurunun tespitini kolaylaştırdığı kabul edilmektedir. Burada “iş verenin iş organizasyonu içinde onun yararına iş görme” ölçütü⁶⁵⁵ sıklıkla kullanılmaktadır.⁶⁵⁶ Bu ölçütün iş ilişkisinin

⁶⁵⁰ Güven ve Aydın, (2020), s. 97.

⁶⁵¹ Aykaç, (2021), s. 221.

⁶⁵² Küçük, (2023), s. 178.

⁶⁵³ Bazı yazarlarca bağımlılık unsurunun zayıfladığı da kabul edilmektedir.

⁶⁵⁴ Alpagut, (2021), s. 100; Erol, (2020), s. 77 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, (2020), s. 87.

⁶⁵⁵ Bkz: Yargıtay HGK. E.2016/9-1414, K.2016/1072, T.16.11.2016, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 02.01.2023); Yargıtay 9. HD. E.2020/8783, K.2021/4012, T.16.2.2021, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 09.06.2023).

⁶⁵⁶ Süzek, (2020), s. 227; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, (2016), s. 120.

varlığının tespitinde kullanılması hâlinde, geleneksel iş ilişkilerindekilere kıyasla daha fazla özgürlüğe sahip olmasına rağmen bir çalışan kâr fırsatı ve zarar riskini kendi üzerinde taşıyamıyorsa, bir diğer deyişle kendi işletme riskini üstlenmiş değilse işçi statüsünde değerlendirilmeye devam edecektir. Bir diğer anlatımla bu ölçüt sayesinde bağımlılık unsuru teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilecek ve kişisel bağımlılık unsurunun katı sınırlarından uzaklaşarak esnekliğe sahip olabilecektir.

Burada belirtmek gerekir ki, işverenin organizasyonu içinde iş görme kriterinin ilişkinin tespitinde tek kriter olarak kullanılmaması gerektiğini belirten görüşler de mevcuttur. Ekonomik bağımlılık kriterinin ek kriter olarak dikkate alınması gerektiğini savunan görüşe göre, geleneksel iş ilişkisinde işçinin işverene olan ekonomik bağımlılığı ona asgari ücret, hastalık izni, çalışma saatlerinin sınırlandırılması gibi korumalar sağlamakta olduğundan; işçilere benzer şekilde ekonomik bağımlılık kriterini sağlamakta olan çalışanlara, sözleşmesel ilişki içinde oldukları kişilerin işlerine yeterince entegre olmadıkları gerekçesiyle, aynı korumaların verilmemesi haksızlığa sebep olmaktadır.⁶⁵⁷

İşçi ile işveren arasındaki bağımlılık ilişkisi mutlak olmadığından tüm işçileri kapsamına alan tek bir bağımlılıktan söz etmek mümkün değildir.⁶⁵⁸ Zira bağımlılık unsuru yapılan işin niteliği, işçinin konumu ve mesleği, işin yerine getiriliş şekli gibi birçok değişene bağlı olarak daha sıkı ya da gevşek olabilmektedir.

Bağımlılık unsurunun esnetilmesi önerisinin kabul edilmesiyle, teknolojik gelişmelerin ortaya çıkardığı iş ilişkileri de dahil tüm iş ilişkilerine uyum sağlayabilecek ve iş sözleşmesinin varlığının tespitinde dikkate alınabilecek bir bağımlılık ilişkisi ölçütü kabul edilmiş olacaktır.⁶⁵⁹ Zira bağımlılık unsurunun kapsamını yeniliklere kapalı olacak ölçüde dar yorumlamak doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Nitekim kişisel bağımlılıkla kastedilen işverenin, yapılan çalışmaya ilişkin her detay üzerinde kontrol ve denetim yapması değil; işçi üzerinde gereken seviyede kontrol ve denetime sahip olmasıdır.⁶⁶⁰

⁶⁵⁷ Risak ve Dullinger, (2018), ss. 13-14.

⁶⁵⁸ Güzel, A. (1997) *Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme*, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, s. 108.

⁶⁵⁹ Yayvak Namlı, (2019), s. 136.

⁶⁶⁰ De Stefano, (2016), s. 21.

4.2.1.2.1.3.1. Türk Yargı Kararları Işığında Bağımlılık Unsuru

Türk mahkemelerince platform çalışanlarının statülerinin belirlenmesine yönelik verilmiş bilinen bir yargı kararı bulunmamaktaysa da taşıdığı önemden ötürü bu bölümde, bağımlılık unsurunun iş ilişkisinin tespitinde esas ölçüt olarak kullanıldığı Türk yargısı kararlarına da yer verilecektir.

İncelenen diğer ülke mahkemelerince işçi statüsü ile bağımsız çalışan statüsü ayırımına ilişkin belirlenen kriterlerin Türk mahkemelerinin belirlediği kriterlerle benzer doğrultuda olmasına ek olarak Türk mahkemelerinin bu hususta kendi içinde bir bütünlük sağladığı söylenebilir.

Türk iş mahkemeleri arasında, iş sözleşmesinin İş Kanunu m. 8’de belirtildiği üzere ücret, iş görme ve bağımlılık unsurlarından oluştuğu; iş sözleşmelerini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran esaslı unsurun bağımlılık unsuru olduğu; bağımlılık unsurunun ise kişisel/hukuki bağımlılığa işaret ettiği konusunda fikir birliğinin mevcut olduğu söylenebilir. Mahkemelerce ekonomik ya da teknik bağımlılık gibi diğer bağımlılık türlerine de değinilmiş ancak ekonomik ve teknik bağımlılığın iş ilişkisinin niteliğini belirlemede yetersiz kalması sebebiyle bağımlılık unsurunun kişisel/hukuki bağımlılığı ifade ettiği belirtilmiştir. Yani işçi ile işveren arasında ekonomik ve teknik bağımlılık bulunsa dahi hukuki ve kişisel bağımlılığın bulunmaması o ilişkinin iş ilişkisi olarak nitelendirilmesinin önüne geçecektir.⁶⁶¹

İş hukukunun dinamik bir yapıya sahip olması, dijitalleşmenin iş ilişkilerine de yansımaları ve atipik çalışma şekillerinde çeşitlenmenin ve artışın meydana gelmesi sonucu; iş sözleşmesinin belirleyici unsuru olan bağımlılık unsurunun esnediği ve yeniden yorumlanma ihtiyacının doğduğu kabul edilmektedir.

Mahkeme kararlarına göre bağımlılığın varlığı tespit edilirken şu hususlar incelenmeli ancak sayılan hususların tek başına yeterli olmadığı, somut olayın özelliklerine göre değerlendirme yapılması gerektiği unutulmamalıdır.⁶⁶² İşin nerede görüldüğü bir diğer deyişle işin işverene ait bir iş yerinde görülüp görülmediği, işin

⁶⁶¹ Bkz: Yargıtay 9. HD. E.2009/22242, K.2011/34244, T.3.10.2011, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 10.07.2023)

⁶⁶² Yargıtay 9. HD. E.2008/23613, K.2010/8868, T.1.4.2010; Yargıtay 9. HD. E.2015/10137, K.2018/4416, T.27.02.2018, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 12.07.2023); BAM 29. HD. E.2017/4127, K.2020/14, T.28.1.2020, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.lexpera.com.tr> (Erişim Tarihi: 12.07.2023)

görülmesi esnasında kullanılacak araç ve gerecin kim tarafından sağlandığı, işçinin yardımcı eleman çalıştırıp çalıştırmadığı, işçinin işverenden emir ve talimat alıp almadığı, işçinin işle ilgili bir konuda karar verme özgürlüğüne sahip olup olmadığı, ücretin ödenme şekli, işçinin yapılacak iş için herhangi bir sermaye koyup koymadığı ya da kâr fırsatına ve zarar riskine sahip olduğu olmadığı, işçinin münhasıran aynı iş sahibi için çalışıp çalışmadığı, işçinin kendi müşterilerinin olup olmadığı vb.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca bağımlılık unsurunun ele alınmasında somut olayın özelliklerinin vaka bazında değerlendirilmesi gerektiği, taraflar arasında sıkı bir bağımlılık ilişkisi bulunmamaktaysa; işçinin işverenin iş organizasyonu içinde yer alması ve işverenin emir ve talimatlarıyla işçiyi yönlendirebilecek olması yani teknik ve hukuki bir bağımlılığın bulunmasının iş ilişkisinde olması gereken bağımlılık unsurunun varlığına işaret ettiği kabul edilmiştir.⁶⁶³

Türk iş hukukundaki içtihatlar incelendiğinde, çalışanın statüsünü belirlerken mahkemelerin her bir somut olayı kendi içinde değerlendirdiği görülmektedir. Örneğin İstanbul BAM 27. Hukuk Dairesinin bir kararında,⁶⁶⁴ taraflar arasında yönetmen sözleşmesinin bulunduğu ve bu sözleşmede yönetmen tanımının yapıldığı belirtilmiş; sözleşmede yönetmenin gerekli tüm ekipmanı seçerken özgür olduğunun ve iki yıl süreyle birlikte gerçekleştirilecek yapılarda yönetmen olarak çalışması karşılığında aylık belirli bir miktar para ödeneceğinin belirlendiğinden bahsedilmiş; yapılan incelemede taraflar arasındaki sözleşmenin eser sözleşmesi olduğundan bahisle yönetmenin işçi kabul edilemeyeceği, yönetmenin şirkette sigortalı gösterilmiş olmasının da sözleşmenin niteliğini etkilemeyeceği hüküm altına alınmıştır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bir kararında,⁶⁶⁵ davacı avukatla davalı şirketin aralarında yaptıkları sözleşmeye göre Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca ödenecek aylık ücrete ek olarak avukata, takibini yaptığı dava ve icra takiplerinden de belirli bir oranda vekalet ücreti ödeneceğinin kararlaştırıldığı, davacı avukatın kendi ofisinde çalışan serbest avukat olduğu, davalıdan aldığı işleri kendi iş organizasyonu içinde işverenden mesai ve iş konusunda bir talimat almadan yerine getirdiği ve belli

⁶⁶³ Yargıtay HGK. E.2017/2071, K.2019/176, T.19.2.2019, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.lexpera.com.tr> (Erişim Tarihi: 12.01.2023).

⁶⁶⁴ İstanbul BAM 27. HD. E.2017/1528, K.2018/713, T.10.5.2018, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.lexpera.com.tr> (Erişim Tarihi: 16.07.2023).

⁶⁶⁵ Yargıtay 9. HD. E.2013/2631, K.2013/11408, T.08.04.2013, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.lexpera.com.tr> (Erişim Tarihi: 12.01.2023).

dönemlerde davalıya rapor sunduğu, ayrıca kendi iş organizasyonu içinde ücretini kendisinin ödediği yardımcı eleman çalıştırdığı belirlenmiş; aylık ücret ödemesi yapılmasının taraflar arasındaki ilişkiye tek başına iş ilişkisi niteliği sağlamayacağı belirtilerek taraflar arasındaki sözleşmede iş sözleşmesinin belirleyici unsuru olan hukuki ve kişisel bağımlılığın mevcut olmadığı yönünde karar verilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bir diğer kararında,⁶⁶⁶ ürün tanıtım ve satış temsilcisi olan çalışan tarafından işverenin belirlediği yöntem takip edilmek suretiyle ve işverenin teslim ettiği malzemeler kullanılarak satış gerçekleştirildiği, satışa ilişkin ödemenin şirket hesabına yapıldığı, maaş ödemesinin ise şirket tarafından çalışanın maaş hesabına yapıldığı; dolayısıyla taraflar arasındaki sözleşmeye göre davacının tamamen işverene bağımlı olarak iş görmeyi taahhüt ettiği ve taraflar arasındaki ilişkinin iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarını içerdiği belirlenmiştir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin bir kararında ise,⁶⁶⁷ davacı ile davalı arasında baba-oğul ilişkisi bulunduğu, davacı oğulun babasının torna tesviye atölyesinde fazla çalışma yaptığı; davacının babası gibi yetkilere sahip olduğu ve işveren vekili sıfatıyla hareket ettiğinden bahisle aralarında hizmet sözleşmesine dayalı ilişkiden söz edilemeyeceğine ilişkin ilk derece mahkemesinin kararının bozulması gerektiği, sosyal güvenlik kurumu kayıtları ve banka dekontlarının taraflar arasında hizmet akdine dayalı işçi işveren ilişkisi bulunduğu hususunu kanıtlar nitelikte olduğu hüküm altına alınmıştır.

Görüldüğü gibi mahkemeler iş sözleşmesinin unsurlarını ve özellikle bağımlılık unsurunun varlığını her bir somut olayda vaka bazında değerlendirmekte olup çalışanın statüsü ise bu değerlendirme sonucunda belirlenmektedir. Platform çalışanlarının hukuki statüsünün belirlenmesine yönelik Türk mahkemelerince yapılmış bilinen bir değerlendirme bulunmadığından bu hususta bilgi vermek mümkün olmasa da platform çalışanlarının statüsünün tespitine yönelik uyuşmazlıklarda Türk iş mahkemelerinin her bir somut olay özelinde taraflar arasındaki ilişkinin özelliklerini titizlikle inceleyeceği ve yukarıdaki örnek kararlarla benzer doğrultuda tespitler yaparak çalışanların statülerini belirleyeceği kanaatindeyiz.

⁶⁶⁶Yargıtay 9. HD. E.2008/10530, K.2010/4617, T.22.2.2010, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 10.07.2023)

⁶⁶⁷ Yargıtay 22. HD. E.2016/11630, K.2019/8888, T.17.4.2019, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 10.07.2023)

4.2.1.2.1.3.2. Platform Çalışmasında Bağımlılık Unsuru

Platform çalışması bağlamında değerlendirildiğinde, platform çalışmasında taraflar arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olup olmadığının tespitinde önem arz eden unsurun bağımlılık unsuru olduğu açıktır. Zira iş sözleşmesinin diğer unsurları platform çalışması ilişkisinde mevcuttur. Platform çalışmasının heterojen bir yapıya sahip olması nedeniyle genelleme yapmak mümkün olmasa da kabul edilecek ölçüt çerçevesinde bazı platform çalışanlarının içinde buldukları çalışma ilişkilerinin iş ilişkisi olarak değerlendirilmesi söz konusu olabilecektir.⁶⁶⁸ Bu bağlamda, bir platform çalışması ilişkisinde bağımlılık unsurunun varlığının tespiti hâlinde platform çalışanı işçi statüsünü haiz olacak ve iş hukukunun koruyucu şemsiyesi altına girecektir.⁶⁶⁹

Platform çalışmasında bağımlılık unsurunun tespitinin, büyük önem taşıyor olmasına ek olarak çeşitli zorluklar da barındırdığı kabul edilir. Geleneksel iş ilişkilerinde işverenin işçi üzerindeki kontrolü belirgindir. Gerçekten de işveren, işçinin işini nasıl yaptığını ve işe zamanında gelip gelmediğini kolaylıkla kontrol edebilmektedir. Platform çalışmasında ise geleneksel iş ilişkisindeki gibi bir kontrolün söz konusu olması mümkün değildir. Bu tarz bir kontrolün varlığını aramak diğer unsurların mevcut olduğu bir ilişkinin iş ilişkisi olarak nitelendirilmesine engel olmak anlamına gelecektir. Bu bağlamda platform çalışması ilişkilerinde işverenin yönetim ve denetim hakkının ve dolayısıyla bağımlılık unsurunun yeniden yorumlanması gerekliliği ortaya çıkmış olup işverenin bu hakkını algoritmik yönetim⁶⁷⁰ ile kullanması söz konusu olmuştur.

Algoritmik yönetim, platform sağlayıcı tarafından oluşturulan, geliştirilen ya da kullanılan yapay zekâ destekli ya da yapay zekâ desteği olmadan yazılım algoritmaları kullanılarak gerçekleştirilen ve gözetim ile kontrole yarayan uygulamalardır.⁶⁷¹

Geleneksel iş ilişkilerinde işveren işin nerede, ne zaman, nasıl yapılacağını belirlemekte ve kullanılacak araç gereçleri sağladıktan sonra işçiye teknik talimatlar

⁶⁶⁸ Örneğin, aralıklı çalışan (“having sparse work schedules”) bir platform çalışanı diğer kriterleri sağlamaktaysa işçi statüsünde kabul edilebilecektir. De Stefano, (2016), s. 21.

⁶⁶⁹ Küçük, (2023), s. 112.

⁶⁷⁰ İng. algorithmic management.

⁶⁷¹ Adams-Prassl, J. (2022) *Regulating algorithms at work: Lessons for a 'European approach to artificial intelligence'*, European Labour Law Journal, Vol. 13(1), s. 32.

verebilmektedir. Platform çalışmasında ise bahsi geçen tüm bu hususlar tasarlanan algoritma ile sağlanmaktadır. Bir diğer deyişle platform sağlayıcılar algoritma sayesinde görev atamasının nasıl yapılacağı, çalışanların atanan görevi nasıl yerine getireceği, ödemenin nasıl gerçekleştirileceği, çalışanların nasıl ödüllendirileceği veya çalışanlara hangi yaptırımların uygulanacağı gibi hususları kodlar aracılığıyla oluşturulan birtakım kurallar ile belirlemektedirler.⁶⁷² Söz konusu sistem platform sağlayıcının nerede, ne yapması gerektiğine ilişkin gerçek zamanlı ve detaylı tavsiyelerde bulunmaktadır.⁶⁷³ Böylelikle algoritma, çalışanın yönlendirilmesinde, değerlendirilmesinde ve hatta disipline edilmesinde etkin rol oynamaktadır.

Algoritmalar çalışanların ve müşterilerin uygulamaları kullanmaları sonucunda toplanan veriyi kullanmakta⁶⁷⁴ ve algoritmik yönetim ile iş yerinde düzen sağlanmaktadır. Çalışanın davranışlarının müşteriler ve platformlar tarafından ortak bir şekilde denetlenmesini sağlayan ve itibar sistemi olarak adlandırılan bu sistemde müşteriler çalışanlar hakkında değerlendirme yapmakta, çalışanların yerine getirdiği işler hakkındaki puanlarını ve yorumlarını sisteme girerek algoritmaya veri sağlamaktadırlar.⁶⁷⁵ Böylelikle çoğu zaman çalışanın platform sağlayıcıdan doğrudan emir ve talimat almasına gerek olmamakta, platform çalışanları müşteriler aracılığıyla sürekli olarak denetime tabi tutulmakta; yapılan çalışmanın kalite kontrolü dış kaynak olan müşteri aracılığıyla sağlanmaktadır.⁶⁷⁶

Platform çalışanlarının oluşturulan bu sistemle değerlendiriliyor oluşunun kişisel bağımlılığın farklı bir görünümü olduğu kabul edilmektedir. Platform çalışmasında kişisel bağımlılık unsuru zayıflamaktan ziyade algoritmaların yardımıyla kontrolün sağlandığı bir biçime evrilerek şekil değiştirmiştir.⁶⁷⁷ Nitekim işverenin sahip olduğu yönetim ve kontrol yetkisinin, platform çalışmasında geleneksel iş ilişkilerine kıyasla daha etkin ve yoğun bir şekilde kullanılabildiği kabul edilmektedir.

⁶⁷² Berg, J. (2019) *Protecting workers in the digital age: Technology, outsourcing, and the growing precariousness of work*, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 41(1), s. 80; Baiocco, S. ve Fernandez Macias, E. (2022) *The algorithmic management of work: A basic compass*. European Commission, s. 1.

⁶⁷³ Adams-Prassl, (2022), s. 32.

⁶⁷⁴ Örneğin, müşterinin çalışanı değerlendirmesi ve onun yaptığı işi puanlaması ya da çalışanın platforma girdiği saat veya konum servislerinin açık olması nedeniyle çalışanın yerinin belirlenebilmesi algoritmaya veri sağlamaktadır.

⁶⁷⁵ Berg, (2019), s. 82; Adams-Prassl, (2022), s. 33.

⁶⁷⁶ Cherry, (2016), s. 597.

⁶⁷⁷ Alp, M. (2011) *Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)*, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan içinde (ss. 795-851), Cilt: 1, İstanbul: Beta Yayınevi, s. 808.

Müşterilerin yaptıkları değerlendirmelere göre çalışanın o platformda iş yapıp yapamayacağını ve hatta kazancının belirleniyor oluşu, itibar sisteminin oldukça etkili bir kontrol mekanizması olduğunun kabul edilmesine yol açmıştır.⁶⁷⁸

İşverenin sahip olduğu yönetim hakkının bir uzantısı, işçilerin davranışlarına ilişkin talimat verebilmesi ve işçilere yaptırım uygulayabilmesidir. Platform sağlayıcıların çalışanlarla aralarında yaptıkları sözleşmelerde veya çalışanların onaylamaları gereken üyelik şart ve koşulları arasında bazı topluluk kurallarının yer aldığı, bu kurallara uyulmadığı takdirde çalışanların bazı yaptırımlarla karşılaştıkları bilinmektedir.⁶⁷⁹ Bu bağlamda platformların, çalışanlar üzerinde işverenlerin sahip oldukları bazı hak ve yetkilere sahip olduklarının kabulü gerekmektedir.

4.2.1.2.2 Platform Çalışanı İşçi Statüsünde Kabul Edilebilir mi?

Platform çalışanlarının işçi olarak değerlendirilmelerinin olasılık dışı görünmediği açıktır. Platform çalışanlarının gerçekleştirdikleri işin niteliği, platform sağlayıcı ile aralarındaki sözleşmenin içerdiği hükümler ve platform sağlayıcının sahip olduğu yetkiler bir arada değerlendirildiğinde platform çalışanlarının işçi olarak değerlendirilmelerine sebep olabilecek çok sayıda kriterin mevcut olduğu görülmektedir. Platformların heterojen yapısı gereği tüm kriterlerin her platformda bulunması mümkün olmamakla beraber bahsi geçen kriterler şunlardır: İşin gerçekleştiriliş şekline dair kesin ve ayrıntılı talimatların bulunması, iş araç ve gerecinin platform tarafından sağlanabiliyor olması, sisteme giriş çıkış yükümlülükleri getirilmek suretiyle çalışma saatlerinin platform tarafından belirlenebiliyor olması, müşteriye kendini platformun parçası olarak tanıtmaya yükümlülüğü, münhasırlık yani yalnızca tek platform için çalışma ve kendine ait müşteriye sahip olamama, sabit ödeme, hastalık durumunda ücret garantisi, rekabet yasağı ve münhasırlık hükmünü içeren sözleşmeler, işi reddetme ya da devamsızlık durumunda gerekçe gösterme

⁶⁷⁸ De Stefano, (2016), s. 10.

⁶⁷⁹ Örneğin, Uber ve Lyft platformları çalışanların uyması gereken bazı topluluk kuralları belirlemiştir. Lyft platformu için: <https://s3.amazonaws.com/api.lyft.com/static/terms-2022-12-12.html>;
Uber platformu için: <https://www.uber.com/legal/tr/document/?name=general-terms-of-use&country=turkey&lang=tr>;
Clickworker platformu sözleşme ilişkisinden kaynaklanan yükümlülüklerini ihlal etmesi durumunda, çalışanın Clickworker ile olan ilişkisini sonlandırma hakkını saklı tuttuğunu düzenlemektedir (Üyelik şart ve koşulları m.3.1). İlgili şart ve koşullar için: https://workplace.clickworker.com/en/agreements/10123?_ga=2.134421812.417587732.1655924998-%20710673457.1655924998

yükümlülüğü, algoritmalar aracılığıyla devamlı olarak denetlenmek ve değerlendirilmek, hiyerarşik denetim sonrası cezai yaptırımların söz konusu olması vb.⁶⁸⁰

Yargı kararlarıyla ve yapılacak yasal düzenlemelerle platform sağlayıcıların işveren olarak kabul edilmelerinin, platform çalışanlarını iş hukukunun koruyucu hükümlerinin kapsamına dahil edecek nitelikte olmasına rağmen; tam bir çözüm olmayacağı değerlendirilmektedir. Platform çalışanlarının işçi statüsünü haiz olduğu kabul edilse dahi; iş ve gelir güvencesizliği, ücretli izin hakkı, işsizlik ödeneği, emeklilik hakkı, iş sağlığı ve güvenliğinden kimin sorumlu olduğu, birden fazla platformda çalışılması hâlinde işverenin kim olduğu gibi birtakım sorunların da çözülmesi gerekmektedir.⁶⁸¹

Belli unsurların varlığı hâlinde platform çalışanlarının büyük bir çoğunluğunun işçi kategorisi altında değerlendirilmelerinin mümkün olduğu kabul edilmektedir.⁶⁸² Birçok ülke hukuku ile benzer doğrultuda Türk iş hukukunda da işçilerin tamamı işçiyi korumaya yönelik hakların tamamından aynı düzeyde faydalanmamaktadır. Örneğin, otuzdan az işçinin çalıştığı iş yerlerinde çalışan işçiler iş güvencesi hükümlerinden; belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler ise belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere tanınan haklardan (örneğin: kıdem tazminatı) faydalanamamaktadırlar. Bu bağlamda, platform çalışanlarının işçi statüsü kapsamına alınıp yalnızca yaptıkları işin niteliğine uygun haklardan faydalandırılmaları ve bu sağlanırken yabancı ülkelerin işçi benzeri kişilere ilişkin uygulamalarının dikkate alınması mümkün görünmektedir.⁶⁸³ Gerçekten de burada, platform çalışanlarının işçi statüsünde olduklarının kabulü hâlinde yararlandırılacakları hakların ölçüsü önem arz etmektedir.

Platform çalışanlarının iş hukukunda işçilere tanınan korumaların hangilerinden ve ne düzeyde faydalandırılmasının istenildiğine karar verilmesi çok hassas bir konudur. Zira bu çalışanlara gerekenden fazla hak tanınır ve kıdem tazminatı tutarının fazlalığı, sosyal sigorta primlerinin yüksekliği gibi hususların maliyeti yükseltmesi söz konusu olursa; bu durum çoğu platform çalışanının kapsam dışı kalmasına sebep olacaktır.⁶⁸⁴ Ancak bu çalışanlara gerekenden daha düşük düzeyde

⁶⁸⁰ Nerinckx, (2016), s. 261.

⁶⁸¹ De Stefano, (2016), s. 8; Heeks, (2017b), s. 14.

⁶⁸² Perulli, (2020), ss. 126-127.

⁶⁸³ Baycık vd., (2020), s.784.

⁶⁸⁴ Cherry ve Aloisi, (2017), s. 677.

hak tanınırsa, bu durum; mevcut durumda işçi statüsünü haiz kişilerin, İtalya örneğinde olduğu gibi,⁶⁸⁵ zamanla, muvazaalı olarak platform çalışanı gibi gösterildiği, yalnızca platform çalışanlarına tanınan haklardan faydalandırıldığı bir sistemin varlığına sebep olabilecektir.

Platform çalışanlarının statüsü sorununun çözümüne ilişkin işçi karinesinin kabul edilebileceği yönünde bir görüş ileri sürülebilir. Gerçekten de İspanyol hukukundaki Ley Rider olarak bilinen düzenleme⁶⁸⁶ ile AB'nin Platform çalışmasında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine İlişkin Direktif Teklifi'ne⁶⁸⁷ benzer şekilde; ekonomik bağımlılık, işçi istihdam etmeme ve kâr fırsatı ile zarar riskini üzerinde taşımama kriterlerinin varlığı ön kabulüyle platform çalışanlarının işçi statüsünde oldukları karinesi kabul edilerek platform sağlayıcılara da bunun aksini ispat etme imkânı tanınabilir. Böylelikle ispat yükü karşı tarafa yüklenecek olup⁶⁸⁸ iki tarafın da menfaati korunmuş olacaktır.

Platform çalışanlarının işçi olduklarının karineten kabul edilmesi iş hukukunda mevcut tüm haklardan faydalandırılmalarının zorunlu olduğu anlamına gelmemektedir. Söz edildiği üzere, birçok hukuk sisteminde işçiler işçiyi korumaya yönelik hakların tamamından aynı düzeyde faydalanmamaktadır. Nitekim platform çalışmasının heterojen yapısı bu hususta bir genelleme yapmaya engel olmaktadır. Bu bağlamda, iş hukukundaki koruyucu hükümlerin platform çalışmasının farklı özelliklerinin ve platform çalışanlarının yaptıkları işlerin niteliklerinin göz önünde bulundurularak platform çalışanlarına uyarlanması makul görünmektedir.

4.2.1.3. Üçüncü Kategori/ İşçi Benzeri Kişi

Teknolojik gelişmelerin etkisiyle ortaya çıkan yeni istihdam biçimleri, bazı çalışanların istihdam statülerine ilişkin belirsizliklerin meydana gelmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda, iş sahibine karşı kişisel ve hukuki bağımlılığı bulunmadığı ya da geleneksel iş ilişkisine kıyasla daha az bulunduğu, işin görülüşü sırasında iş sahibinden emir ve talimat almadığı ya da görece daha az aldığı için bağımsız çalışan

⁶⁸⁵ Bkz: "4.1.5. İtalya" başlığı.

⁶⁸⁶ 9/2021 sayılı Kraliyet Yasama Kararnamesi ile işçi tanımının da yer aldığı İşçi Statüsü Kanunu'nda yapılan değişiklik sonucu platform çalışanlarının işçi olduğu karinesi kabul edilmiştir. Bkz: "4.1.4. İspanya" başlığı.

⁶⁸⁷ Bkz: "4.1.7. AB Direktifleri ve İçtihatları" başlığı.

⁶⁸⁸ De Stefano, (2016), s. 16.

gibi görünen ancak iş sahibine ekonomik olarak bağımlı olan ve işçiler gibi sosyal korunmaya ihtiyaç duyan çalışanlar üçüncü kategori oluşturmakta ve bazı hukuk sistemlerinde işçi benzeri kişi⁶⁸⁹ olarak nitelendirilmektedir. Bu nitelendirmenin ortaya çıkış sebebi, bahsi geçen çalışanların iş sahibiyle olan ilişkilerinin hukuki/kişisel bağımlılık unsurunun işçilerinki kadar yüksek seviyede olmaması nedeniyle bu kişilerin işçi olarak nitelendirilememeleri ancak içinde buldukları korunma ihtiyacından ötürü iş hukukunun koruyucu hükümleri kapsamına alınmalarının gereklilik arz etmesidir.⁶⁹⁰

Türk iş hukukunda işçi ile bağımsız çalışan arasında üçüncü bir kategori bulunmamaktadır. Doktrinde çırak ve stajyerleri tanımlamak için “işçi benzeri” kavramının kullanıldığı görülmekteyse de⁶⁹¹ bu kavram, Anglo Sakson ve Kıta Avrupası hukuk sistemlerinde uzun yıllardır işçi ile bağımsız çalışan arasındaki üçüncü kategori çalışanları tanımlamak için kullanılan⁶⁹² “işçi benzeri kişi” kavramından anlam ve nitelik olarak ayrılmaktadır. Nitekim hukukumuzda zaman zaman bu kavramın kullanımının tercih ediliyor olması, işçi ile bağımsız çalışan arasında üçüncü bir kategorinin kabul edildiği anlamını taşımamaktadır. Hukukumuzda, iş sözleşmesinin taraflarının kullanmaya istekli olmaması ve hatta karşı çıkması nedeniyle; kanun koyucunun, işçi benzeri kavramına mevzuatta yer vermeyi tercih etmediği belirtilmektedir.⁶⁹³

Farklı ülke hukuk sistemlerinde ise çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır. İlk yaklaşım işçi benzeri kişilerin varlığının tanındığı karma bir statünün oluşturulmasına ilişkindir. İtalya ve Avusturya gibi ülkeler tarafından kabul gören bu yaklaşıma göre işçi benzeri kişiler, bağımsız çalışan olarak sınıflandırılmakta, bağımsız çalışanların tabi olduğu vergi kurallarına tabi olmakta; bunlara ek olarak ise işçilere tanınan sosyal korunma hakkına sahip olmaktadır.⁶⁹⁴ Üçüncü kategori oluşturmaya yönelik ikinci yaklaşım ise ekonomik olarak bağımlı işçiler⁶⁹⁵ olarak sınıflandırılan bir kategori oluşturularak bu gruptaki çalışanlara, işçilere sağlanan korunma haklarının

⁶⁸⁹ İng. employee-like person; Alm. Arbeitnehmerähnliche Personen.

⁶⁹⁰ Perulli, (2020), s. 126.

⁶⁹¹ Akyigit, E. (2022), *İş Hukuku. 14. Bası*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 79.

⁶⁹² Erol, A. (2021) *Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İşçi Benzeri Çalışan Kavramı*. 1. Bası, Ankara: Gazi Kitabevi, s. 7.

⁶⁹³ Erol, A. (2021), s. 9.

⁶⁹⁴ Eurofound, (2017), s. 39.

⁶⁹⁵ İng. economically dependent workers.

tanınmasına yöneliktir ve bu yaklaşımı kabul eden ülkeler arasında İspanya, Portekiz, Slovakya yer almaktadır.⁶⁹⁶ Bu husustaki bir diğer yaklaşım ise üçüncü kategori yaratmayıp söz konusu çalışanın işçi ya da bağımsız çalışan kategorilerinden hangisinin içinde yer aldığı tespitini kolaylaştırmak amacıyla ekonomik bağımlılığa ilişkin birtakım kriterlerin kabul edilmesini sağlamaya yöneliktir.⁶⁹⁷

İtalya, İspanya, Avusturya, Almanya, İngiltere gibi bazı ülkelerde üçüncü kategori çalışanın tanınmış olduğu görülmektedir.⁶⁹⁸ Bu ülkelere kabul gören esaslar ve ara kategoriye tanınan haklar arasında birtakım önemli farklar bulunsa da ortak özellik ara kategori statüsünün tespitinde, çalışanın iş sahibine karşı ekonomik bağımlılığının esas alınması ve işçi ile bağımsız çalışan arasındaki keskin geçişin yumuşatılarak ara kategoriye işçilere tanınan bazı temel hakların tanınmış olmasıdır.

Her ne kadar Türk iş hukukunda işçi benzeri çalışan statüsü bulunmamaktaysa da doktrinde tele çalışanlar açısından işçi benzeri kavramı incelenmiş ve tartışılmıştır.⁶⁹⁹ İşçi benzeri çalışan statüsü düzenlemesine sahip ülkelere olan Almanya’da işçi benzeri kabul edilen tele çalışanlar mevzuatımızda işverenin iş organizasyonu içinde istihdam edildikleri sürece bağımlılık unsurunun mevcut olacağından bahisle işçi statüsünü haiz olarak yer bulmaktadırlar.⁷⁰⁰

Doktrinde platform çalışanlarının üçüncü bir kategoride ve genel kaniye göre işçi benzeri olarak sınıflandırılması gerektiği yönünde görüşler mevcuttur.⁷⁰¹ Buna göre platform çalışanları bağımsız çalışan ya da işçi sınıflandırmalarına uymamakta, bu nedenle bu çalışanları üçüncü kategori altında değerlendirme ihtiyacı hasıl olmaktadır. Nitekim platform çalışanları bir yandan çalışma zamanı ve yeri ile işin görülüş şekli üzerinde ve işi kabul edip reddetme noktasında önemli ölçüde esnekliğe

⁶⁹⁶ ILO, (2019a), s. 8.

⁶⁹⁷ Florisson ve Mandl, (2018), s. 96.

⁶⁹⁸ Daubler, (1999), s. 77; De Stefano, (2016), s. 19; Risak ve Dullinger, (2018), ss. 14-15; Rubiano, (2013), s. 141.

⁶⁹⁹ Uzaktan çalışanlarla ilgili işçi benzeri tartışması için bkz: Aydınöz, G. (2014) *İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 43-47; Civan, (2010), ss. 544-545.

⁷⁰⁰ Süzek, (2020), ss. 273-274; Alp, (2011), ss. 804-822; Dulay, D. (2016) *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma*, 4. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi, s. 86 vd.; Civan, (2010), ss. 548-549; Doğan, S. (2016) *İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, ss. 304-305; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, (2016), s. 160.

⁷⁰¹ Harris, S. D. ve Krueger, A. B. (2015) *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker"*, Discussion Paper 2015-10, The Hamilton Project Brookings, s. 13; Yayvak Namli, (2019), ss. 137-138.

sahip olduklarından bağımsız çalışan özellikleri taşımakta ve platformlar tarafından bağımsız yüklenici olarak sınıflandırılmakta; bir yandan ise platform sağlayıcıların sahip oldukları kontrol ve denetim mekanizmaları nedeniyle platformlar ile aralarında işçi-işveren ilişkisine benzer bir hiyerarşik bir ilişkinin mevcudiyeti nedeniyle kendilerini işçi olarak sınıflandırmakta ve işçilerin sahip olduğu haklardan faydalanmak istemektedirler.⁷⁰²

Platform çalışanlarının işçi ve bağımsız çalışan sınıflandırmaları arasında yer almaları nedeniyle mevcut istihdam düzenlemeleri yetersiz kalmakta ve birtakım belirsizlikler söz konusu olmaktadır. Bu belirsizlikler platform çalışanlarını birçok yasal korumadan mahrum bırakacak şekilde yanlış sınıflandırma yapılmasına sebep olmaktadır. Bu bağlamda, işçi ile bağımsız çalışan statüsü arasında üçüncü bir kategori oluşturulmak suretiyle iş hukukunun koruyucu hükümlerinin platform çalışanlarına uygun düştüğü ölçüde uygulanması gerektiği belirtilmektedir.⁷⁰³ Platform çalışanları işçi benzeri olarak nitelendirildiğinde, platform sağlayıcılar işveren benzeri⁷⁰⁴ ya da işveren olarak nitelendirilebilirler.⁷⁰⁵

Üçüncü kategori statü oluşturulmasının platform çalışanlarının statü sorununu çözeceğini düşünen yazarlar arasında genel kanı, platform çalışanlarının işçi benzeri olarak sınıflandırılması gerektiği yönündeyse de bir görüşe göre; platform çalışanları bağımsız işçi⁷⁰⁶ statüsünde yer almalıdır.⁷⁰⁷ Bir diğer deyişle, bağımsız çalışan ile işçi arasındaki belirsiz bölgede yer alan çalışanların bağımsız işçiler olarak nitelendirilmesi ve belirlenen yeni statü sınıfı için hukuki düzenlemeler yapılması gerekmektedir.⁷⁰⁸ Bağımsız işçiler ne zaman ve ne kadar süre ile çalışacaklarına kendileri karar vermekte ve münhasıran bir iş sahibiyle çalışmak zorunda bulunmamaktadırlar. Örneğin hem Uber platformunda hem de Lyft platformunda çalışan bir şoförün hangi platform için ne kadar süre ile çalıştığının tespiti oldukça zor olduğundan, bu çalışanlar bağımsız işletmelerle benzerlik göstermekte olup bu

⁷⁰² Atmore, E. C. (2017) *Killing the Goose That Laid the Golden Egg: Outdated Employment Laws Are Destroying the Gig Economy*, Minnesota Law Review, Vol. 102(2), ss. 903-906.

⁷⁰³ Yayvak Namlı, (2019), s. 137.

⁷⁰⁴ İng. employer-like.

⁷⁰⁵ Tavits, G. (2018) *Tasks and Responsibilities of an Employer in a Digital Age: How to Comply with Applicable Requirements for Work Conditions*, Juridica International, Vol. 27/2018, s. 81.

⁷⁰⁶ İng. independent worker.

⁷⁰⁷ Harris ve Krueger, (2015), s. 10.

⁷⁰⁸ Harris ve Krueger, (2015), s. 5.

çalışanların bağımsız işçi olarak nitelendirilmeleri makul görünmektedir.⁷⁰⁹ Bu görüşe göre, çalışanların çalışmalarını tek bir iş sahibi nezdinde değerlendirmek mümkün olmadığından asgari ücret ya da fazla çalışma gibi çalışma süresine bağlı olarak belirlenen haklardan faydalandırılmaları mümkün değilse de sosyal sigorta, toplu sözleşme, vergilendirme gibi hususlarda işçilere sağlanan temel hak ve düzenlemelerin kapsamına alınmaları söz konusu olmalıdır.

Bir diğer görüşe göre üçüncü kategori statünün bağımsız işçi olarak değil bağımlı yüklenici⁷¹⁰ olarak nitelendirilmesi gerekmekte olup iş sahipleri ücret ya da tazminat gibi giderlerden sorumlu tutulmalıysa da sosyal güvenlik ve sağlık primleri gibi konular iş sahibinin sorumluluk alanı dışında bırakılmalıdır.⁷¹¹

Üçüncü kategori statünün olumlu ve olumsuz özellikleri bir arada değerlendirildiğinde, üçüncü kategorinin sağlayabileceği en büyük avantaj; iş sahibine karşı gerekli düzeyde kişisel ve hukuki bağımlılığı bulunmayan ancak korunma ihtiyacı içinde bulunan çalışanlara temel korunmanın sağlanabilmesi iken bu durumun bazı dezavantajlar da doğuracağı kabul edilmektedir. Öncelikle üçüncü kategori için aranacak kriterlerin, işçi statüsünü belirlemek için aranan kriterlerden daha komplike ve tespiti zor kriterler olacağı ve bu durumun var olan sorunu çözmek yerine yeni sorunlar yaratacağı belirtilmektedir.⁷¹² Örneğin; İspanya’da ara kategori olan TRADE statüsünde kabul edilebilmek için ekonomik bağımlılık unsurunun varlığı aranmaktadır. Ekonomik bağımlılık unsurunun varlığının şartlarından biri ise çalışanın gelirinin en az %75’ini aynı işverenden sağlıyor olmasıdır.⁷¹³ Bu ve bunun gibi kriterlerin tespiti, teoride basit ve uygulanabilir görünse de pratikte zorluk yaratabilecek niteliktedir. Ara kategorinin belirlenmesi durumunda, bu kategoriyle işçi ve bu kategoriyle bağımsız çalışan arasında yapılması gereken ayırımın zorlaşması nedeniyle iş sahibi ile çalışan arasında meydana gelen uyuşmazlıkların sayısında da artış söz konusu olabilecektir.

Üçüncü kategori belirlemenin yaratacağı bir diğer risk ise, işverenlerin uzun vadede bu kategoriyi işçi çalıştırmanın düşük maliyetli bir alternatifi olarak görerek

⁷⁰⁹ Harris ve Krueger, (2015), s. 13.

⁷¹⁰ İng. dependent contractor.

⁷¹¹ De Stefano, (2016), ss. 19-21.

⁷¹² De Stefano, (2016), s. 19.

⁷¹³ Detaylı bilgiye çalışmanın “4.1.4. İspanya” bölümünden erişilebilmektedir.

işçi haklarının zayıflatılmasına neden olabilecek olmalarıdır.⁷¹⁴ Örneğin, işveren sırf maliyetini düşürmek ve çalışana daha az hak sağlamak için işçi niteliğini haiz bir çalışanını muvazaalı olarak üçüncü kategori çalışan olarak gösterebilir.

Bir diğer görüş olan üçüncü kategorinin mevcut sorunları çözmeyeceği görüşüne göre, esnek ekonomiyi ayrı bir alan olarak düşünmemek gerekmekte; bir işin hangi standart istihdam modeliyle hangi ölçüde benzerlik gösterdiğini tespit etmek ve böylelikle gereksiz alt bölünmelerin önüne geçmek önem arz etmektedir.⁷¹⁵ Nitekim burada gerekli olan bir üçüncü kategori istihdam şekli oluşturmak değil ara kategori olarak nitelendirilebilecek çalışanlara anlamlı bir koruma alanı sağlamaktır.⁷¹⁶

Kaldı ki platform çalışmasının heterojen yapısı nedeniyle bazı platform çalışanları bağımsız çalışan özellikleri göstermekteyken bazıları işçi özellikleri gösterebilmektedir. Bu bağlamda tüm platform çalışanlarının üçüncü kategori olarak sınıflandırılacağı kabul edilmesi, işçi statüsünün özelliklerini taşıyan platform çalışanları için hak kayıplarına sebep olacaktır.

4.2.1.4. Diğer Çözüm Önerileri

İşçi ile bağımsız çalışan ayrımını sağlamaya yönelik kriterler ve yöntemler, çeşitli ve çok sayıda olup farklı özellikler taşımaktadırlar. Bu durum platform çalışanlarının statülerinin tespitinde zorluklar yaşanmasına ve birçok platform çalışanın iş hukukunun sağladığı korumaların kapsamı dışında kalmasına neden olmuştur. Bu bağlamda platform çalışanlarının statülerinin tespitine yönelik her çözüm önerisi önem arz etmektedir.

Çözüm önerilerinden ilki, istihdam statüsüne bakılmaksızın ülkelerin yasal mevzuatlarında yer alan mevcut koruyucu hükümlerin uygun düştüğü ölçüde her platform çalışanına uygulanmasıdır.⁷¹⁷ Platform ile platform çalışanı arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olduğunun kabul edilmemesi durumunda dahi platform çalışanları koruyucu düzenlemelerin tamamen dışına çıkarılmamalıdır. Bir diğer deyişle, bazı

⁷¹⁴ Örneğin, İtalya'da üçüncü kategori zamanla işverenlerin maliyetleri azaltmak ve İtalya Medeni Kanunu'nun 2094. maddesinin işçi statüsüne sağladığı korumalardan kaçınmak için kullandığı düşük maliyetli bir alternatif hâline gelmiştir. Bkz: "4.1.5. İtalya" başlığı.

⁷¹⁵ De Stefano, (2016), s. 21.

⁷¹⁶ De Stefano, (2016), s. 19.

⁷¹⁷ Yayvak Namlı, (2019), s. 139.

temel haklar açısından platform çalışanına işçi statüsünün varlığı ya da yokluğu dikkate alınmaksızın koruma sağlanmalıdır. Örneğin, Fransa'da iş hukukunun koruyucu hükümleri istihdam statüsüne bakılmaksızın platform çalışanlarını kapsayacak şekilde geniş yorumlanmaktadır.⁷¹⁸

Bir diğer çözüm önerisi, platform çalışanlarına ilişkin bağımsız yeni bir statü oluşturulmasıdır.⁷¹⁹ Bu önerinin bir üst başlıkta incelenen üçüncü kategori statüden farklılaşan kısmı, bu öneri platform çalışanlarını işçi benzeri çalışan gibi zaten mevcut olan bir ara kategoride değerlendirmek yerine yalnızca platform çalışanlarını kapsamına alan yeni bir statü oluşturulmasını öngörmektedir. Daha önce bahsedildiği üzere, platform çalışması hem bağımlı hem de bağımsız çalışmaya ilişkin bazı özellikler taşımaktadır. Bir başka deyişle platform çalışanları, bazı hususlarda işçi bazı hususlarda ise bağımsız çalışan ile benzerlik göstermektedir. İki statünün de tam olarak kapsamına girmeyen platform çalışanları için yeni bir statünün oluşturulması önerilmektedir. Ancak burada belirtmek gerekir ki, platform çalışması heterojen bir yapıya sahip olduğundan platform çalışanlarının tamamını kapsamına alabilecek tek bir statü belirlemesi pek mümkün görünmemektedir.

Bir başka çözüm önerisi ise uygulamada farklı özellik gösteren atipik çalışma biçimlerinin yerel mevzuatlarla düzenleme altına alınarak bu çalışma biçimleri çalışanlarına yönelik temel koruyucu hükümler getirilmesidir. Örneğin, Türk hukuku bakımından Türk Borçlar Kanunu 448 vd. maddelerinde düzenleme altına alınan pazarlamacılık sözleşmesi ile 461 vd. maddelerinde düzenleme altına alınan evde hizmet sözleşmesi gibi çeşitli atipik özellik gösteren çalışma modelleri ayrıca düzenleme altına alınabilir. Bu açıdan Türk hukukunda benimsenen çözüm yöntemlerinden birinin bu yöntem olduğu görünmektedir.⁷²⁰ Bu bağlamda platform çalışmasına yönelik oluşturulacak çözümler atipik çalışmalara ilişkin koruyucu düzenlemelerin kapsamına dahil edilecektir. Zira en nihayetinde platform çalışması da bir atipik çalışma biçimidir ve ekonomide ve istihdam yapılarında meydana gelen esnekleşme, atipikleşme, kayıt dışılık ve sendikasızlaşma gibi değişimlerin bir parçasıdır.⁷²¹

⁷¹⁸ ILO, (2019a), s. 8.

⁷¹⁹ Aykaç, (2020), s. 87.

⁷²⁰ Aykaç, (2020), s. 90.

⁷²¹ De Stefano, (2016), s. 22.

Bu hususta getirilen bir diğ er ç özüm önerisi ise, kupon esaslı ç alışmanın platform ç alışmasına uygulanmasına; platform aracılığıyla yerine getirilen hizmetlere ilişkin ödemenin dijital kuponlar aracılığıyla gerçekleştirilmesine yöneliktir.⁷²² Kupon esaslı ç alışmanın temel amaçları arasında, özellikle kayıt dışılığ ın yüksek, göçmen iş ç i istihdamının fazla olduğu sektörlerde iş ç ilerinin kayıt altına alınmasını sağlamak; yasal haklar tanınarak iş ç inin iş veren karşısındaki bağımlılığ ının azaltılmasına katkıda bulunmak; iş ç iye ç alışma koşulları konusunda pazarlık imkânı sağlamak yer almaktadır. Kupon esaslı ç alışma sisteminde ç alışan, sisteme kayıtlı bir şirketle iş sözleşmesi imzalamakta; şirket ise kuponların yönetimi görevini üstlenerek ç alışanları kullanıcılarla bir araya getirmektedir. Kuponları internet üzerinden veya bankalar aracılığıyla temin eden kullanıcılar, iş gücünden yararlandığ ı ç alışanlara saatlik ç alışma başına kuponlarla ödeme yapmakta; ç alışanlar ise kupon karşılığ ı ödemeyi sisteme kayıtlı şirketten almaktadırlar. Kupon nakite çevrilirken vergiler tahsil edilmekte ve ç alışan adına sosyal güvenlik primleri yatırılmaktadır. Bir başka deyiş le kuponlar, sosyal güvenlik primlerini, iş ç ilerinin tazminatlarını ve çeşitli vergileri iç ermektedir.⁷²³ Bu ç alışma modeli platform ç alışmasındaki mevcut problemler için çözüm yaratabilir gibi görünse de kupon esaslı ç alışmada çözülmeye ç alışılan temel sorun olan kayıt dışılık platform ç alışmasındaki temel sorunlar arasında yer almamaktadır. Burada belirtmek gerekir ki, platformlar üzerinden gerçekleştirilen her bir hizmetin kupon esaslı ç alışmayla yerine getirilmesinin mümkün ve gereken çözümleri sağlayacak nitelikte olmamasının yanı sıra; bu sistemin birtakım yasal düzenlemelerin yapılmasını ve birçok kurum ve kuruluş a yeni görevler verilmesini gerektirmesi gibi sair nedenlerle⁷²⁴ kupon esaslı ç alışma sisteminin platform ç alışmasına yansıtılmasının olanaklı görünmediğ i belirtilmektedir.

Bir diğ er ç özüm önerisi ise, bu hususta uluslararası bir düzenlemenin gerekliliğ i üzerinedir. Daha önce de bahsedildiğ i üzere platform ç alışmasının sağladığı en büyük avantajlardan biri, gelişmemiş veya gelişmekte olan ülkelerdeki ç alışanların coğ rafi sebeplerle erişemedikleri iş gücü piyasalarına erişimlerinin mümkün kılınmasıdır. Bu durum platformların, ç alışma ilişkilerinin henüz kurumsallaşmadığı ya da zayıf hukuki korumaların mevcut olduğu ülkelerden de ç alışanlara sahip olduğu

⁷²² Johnston ve Land-Kazlauskas, (2019), s. 8.

⁷²³ Baycık vd., (2020), s. 778.

⁷²⁴ Baycık vd., (2020), s. 782.

anlamına gelmektedir. Açıklanan sebeplerle yapılan ya da yapılacak ulusal düzenlemeler yetersiz kalmaktadır.⁷²⁵

Uluslararası bir düzenlemenin gerekliliğine ek olarak, platform çalışmasında taraflar arasında çıkan uyuşmazlığı tarafların kendi aralarında çözmeye teşvik edilmeleri gerektiği de belirtilmektedir. Örneğin,⁷²⁶ platform aracılığıyla gerçekleştirilen bir kitle çalışmada iş sahibi herhangi bir gerekçe göstermeksizin çalışanın yerine getirdiği işi reddedebilmekte ve bu durumda çalışana yerine getirdiği iş için herhangi bir ücret ödenmemektedir. Böyle durumlar için iş sahibi gerekçe gösterme zorunluluğu ile yükümlendirilebileceği gibi çalışana işi istenilen şekilde yerine getirmesi için süre tanınması da sağlanabilir. Benzer şekilde, platform sağlayıcının çalışanın hesabını askıya alma ve devre dışı bırakma hâllerini önceden bildirmesi ve hangi yaptırımını neden uyguladığını belirtmesi de zorunlu kılınabilir.

Tüm bu çözüm önerilerinin temelinde, platform çalışanları ile platformlar arasındaki hiyerarşik sistemin adil bir şekilde işleminin sağlanması hedeflenmeli;⁷²⁷ çalışan profilinin iptali ya da çalışanın sistemden çıkarılması, platform sağlayıcının tek taraflı irade beyanıyla taraflar arasındaki sözleşmede ya da çalışanın onayladığı hüküm ve koşullarda değişiklikler yapması gibi platform kararlarının mesnetsiz ya da adaletsiz şekilde alınmasının önüne geçilmelidir.

Ulusal ya da uluslararası fark etmeksizin yapılacak tüm düzenlemelerde ve verilecek yargı kararlarında platform çalışanlarının iş gücü piyasasındaki konumları, pazarlık güçlerinin olmayışı, sosyal güvenlik imkânlarının kısıtlı olması, algoritmalar aracılığıyla devamlı denetleniyor olmaları ile yeni iş fırsatlarına erişimlerinin sınırlı olması gibi hususların göz ardı edilmemesi büyük önem arz etmektedir.⁷²⁸

⁷²⁵ Cherry, M. A. (2019a) *Regulatory options for conflicts of law and jurisdictional issues in the on-demand economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 106, Geneva: ILO, s. 28.

⁷²⁶ Lane, (2020), s. 14.

⁷²⁷ De Stefano, (2016), ss. 22-23.

⁷²⁸ Todoli-Signes, (2017a), ss. 198-199.

BÖLÜM 5: SONUÇ

Değişen sosyo-ekonomik koşullar, gelişen teknoloji, bilgi ve iletişim teknolojileri alanında yaşanan gelişmeler ve küreselleşme birçok sektör ve piyasada büyük değişimlerin yaşanmasına sebep olmuştur. Yaşanan bu değişimi ise ekonomi piyasalarındaki dönüşüm izlemiştir. İnternet kullanımının yaygınlaşmasıyla birçok sektör ve piyasa gibi ekonomi ve iş gücü piyasaları da dijitallikle tanışmıştır. Dijitallik, hizmetlerin ucuz ve kolay erişilebilir olmasını sağlamış, birçok yeniliğe yol açmış, birçok yeni kavramın ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

Ortaya çıkan yeni kavramlardan bazıları platform ekonomisi, dijital platformlar ve platform çalışması kavramlarıdır. Platform ekonomisi arz ve talebin internet aracılığıyla bir araya getirildiği piyasa, dijital platformlar ise arz ve talebi bir araya getiren dijital pazar yerleri olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda dijital platformların birçok hizmete yönelik arz ve talebi bir araya getiren köprü görevi gördüğü kabul edilmektedir. İşlem maliyetlerini azaltan ve süreci kolaylaştıran teknolojileri kullanmaları dijital platformların iş gücüne ilişkin arz ve talebin bir araya getirilmesinde de tercih edilmelerine sebep olmuş, böylece atipik istihdam biçimlerinden olan platform çalışması ortaya çıkmıştır.

Tarihsel bakış açısıyla değerlendirildiğinde, birçok sektör ve piyasada olduğu gibi iş gücü piyasalarında meydana gelen değişimler ve bunların bir sonucu olarak değişen ihtiyaçlar, istihdam biçimlerinin işçi ve işverenin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde evrilmesine neden olmuştur. Kural olarak geçici olmayan, tam zamanlı ve belirsiz süreli özellik gösteren geleneksel istihdam biçimlerinin evrilmesiyle ortaya çıkan atipik istihdam biçimleri; zaman içerisinde değişikliğe uğrayarak nicelik ve nitelik bakımından farklılaşmıştır. Meydana gelen teknolojik gelişmelerin, yaygınlaşan internet kullanımının ve maliyetleri düşürme ihtiyacı içinde olan işverenler ile mevcut istihdam biçimlerine kıyasla daha özgür çalışmak ve farklı iş olanaklarına sahip olmak isteyen işçilerin sayısının artmasının bir sonucu olarak platform çalışması ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda en temel anlamıyla platform çalışması, iş gücü alanındaki arz ve talebin platformlar aracılığıyla bir araya getirilmesidir.

Platform çalışması temizlik, çocuk bakımı, badana yapılması, özel ders verme, kuryelik, yazılım işleri, grafik tasarımı gibi çeşitli fiziksel ya da dijital hizmetlerin sunulmasına olanak sağlayan, çalışana geleneksel çalışma ilişkilerine kıyasla daha fazla özgürlük ve esneklik tanıyan istihdam biçimidir. Geleneksel çalışma ilişkilerinde kural olarak mevcut olan ikili yapı (işçi-işveren), platform çalışmasında yerini üç ana ekonomik aktörün yer aldığı üçlü bir yapıya; bir diğer deyişle çalışan, platform sağlayıcı ve müşteriden oluşan üçlü bir ilişki ağına bırakmaktadır. Ayrıca belirtmek gerekir ki platform çalışması, geleneksel iş ilişkilerine kıyasla çalışana daha güvencesiz bir çalışma ilişkisi sunmaktadır.

Sahip olduğu heterojen yapı platform çalışmasının atipik istihdam biçimleri arasındaki yerinin tespitini zorlaştırmakta, doktrinde benzer özellikler taşıdığı istihdam biçimleriyle sıklıkla kıyaslanmasına sebep olmaktadır. Nitekim platform çalışmasının taşıdığı; işin iş yeri dışında bir yerde görülmesi, çalışanın çalışma saatleri ve şekliyle ilgili özgür olması, taraflar arasındaki iletişimin ve/veya işin yerine getirilmesinin bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtasıyla sağlanması gibi özellikler tele çalışma ile benzer nitelik taşımaktayken; üç taraflı bir ilişkinin mevcut olması, çalışanla iş gücünden faydalanan son kullanıcı arasında köprü görevi gören bir yapının varlığı gibi özellikler ÖİB'ler aracılığıyla geçici iş ilişkisiyle benzer nitelik taşımaktadır. Platform çalışması bazı atipik istihdam biçimleriyle benzer özellikler taşımaktaysa da sahip olduğu kendine özgü yapı onun belirli bir istihdam biçiminin kapsamında sınıflandırılmasına engel olmaktadır. Bu noktada, mevcut olan belirsizliklerin giderilebilmesi için platform çalışmasının diğer istihdam biçimleri arasındaki yerinin tespiti önem arz etmektedir.

Platform çalışmasının giderek daha fazla tercih edilir hâle gelmesinin temel sebebi, platform sağlayıcı, çalışan ve müşteri açısından birçok avantaj sağlamasıdır. Platform sağlayıcı açısından bakıldığında yüksek uzmanlık becerilerine sahip çalışanlara küresel düzeyde, hızlı, kolay ve düşük maliyetle erişim imkânı sağlayan platform çalışması; yasal bir düzenlemenin mevcut olmaması ve bu durumun yarattığı belirsizlik sonucu platform sağlayıcılara, çalışanları iş hukukunun koruyucu kurallarının kapsamı dışında çalıştırma olanağı da tanımaktadır. Çalışanlar açısından büyük olumsuzluk yaratan bu durumun varlığına rağmen; yerel ve global birçok iş olanağına erişime ve ek gelir elde edilebilmesine olanak tanınması, zamansal ve mekânsal esneklik sağlaması, ayrımcılığa karşı korunaklı bir ortam vadetmesi gibi

avantajlar platform çalışmasını çalışanlar açısından da tercih edilir kılmaktadır. Müşteri açısından ise arzu edildiği an geniş çalışan havuzuna erişilebiliyor ve taleplerin yüksek uzmanlık becerili çalışanlarca düşük maliyetle yerine getirilebiliyor oluşu platform çalışmasının sağladığı avantajlardandır. Platform çalışması ilişkisinin taraflarına sağladığı avantajlara ek olarak platform çalışmasının, ekonomiye ve iş gücü piyasalarına da küresel anlamda katkı sağladığı söylenebilir.

Sayılan avantajlara ek olarak platform çalışması bazı dezavantajlar da barındırmaktadır. Platform çalışmasında işverenin yükümlülüklerini üstlenecek bir yapının bulunmadığının kabul edilmesi geleneksel iş ilişkilerinde işverenin katlanmak zorunda olduğu risk ve maliyetlerin platform çalışanlarına dışsallaştırılması sonucunu doğurmaktadır. Oluşan güvencesiz ve istikrarsız çalışma modelinin yanı sıra platform çalışmasının çalışan aleyhine sonuç doğurabilecek kendine özgü nitelikler barındırması, çalışanlar açısından birçok olumsuzluğu beraberinde getirmektedir. Asgari ücret düzenlemesinin olmaması, platform çalışmasının doğası gereği düzenli iş ve gelir garantisinin bulunmaması, hukuki düzenlemelerin eksikliği nedeniyle feshe karşı koruma hakkının olmaması ve iş güvencesinden söz edilememesi, sosyal güvenlik maliyetlerini üstlenecek işveren benzeri bir yapının bulunmaması, platform çalışmasının yapısı gereği çalışanların örgütlenmesinin mümkün olmaması, çalışanların karşılaştıkları ayrımcılık ve eşitsizlikler, iş sağlığı ve güvenliği risk ve sorumluluklarının çalışana dışsallaştırılması, fiziksel sağlığı ve ruh sağlığını olumsuz etkileyebilecek olumsuz çalışma koşullarının varlığı gibi hususlar platform çalışmasının çalışan açısından yarattığı dezavantajlardır.

Platform çalışmasına veya platform çalışanlarının hukuki statülerine ilişkin Türk hukuku kapsamında yasal bir düzenleme ya da bilinen, verilmiş bir yargı kararı bulunmamaktadır. Uluslararası kapsamda incelendiğinde ise, işçilere tanınan temel hakların platform çalışanlarına da tanınması amacıyla platform çalışmasına ilişkin yasal düzenlemeler yapmış olan ülkeler bulunduğu gibi bu hususta çeşitli mevzuat çalışmaları yürüten ülkelerin de mevcut olduğu görülmektedir. Ek olarak AB'nin bazı direktiflerinde, platform çalışmasına ilişkin koşulların iyileştirilmesinin hedeflendiği söylenebilir. Ayrıca çeşitli ülkelerin ulusal mahkemelerinin statü tespitine yönelik belirlediği kriterleri uyguladığı yargı kararları da mevcuttur. Konuya ilişkin verilen kararlar yasal düzenlemelere dayanak oluşturacak niteliği haiz olduklarından mevzuat çalışmaları kadar ulusal mahkeme kararları da önem taşımaktadır. Belirtmek gerekir

ki, platform çalışanlarının hukuki statülerine ilişkin evrensel düzeyde kabul gören bir görüş henüz mevcut değildir. Platform çalışanlarının hukuki statülerine ilişkin uyumsuzlukların ülkeden ülkeye hatta aynı ülke içindeki şehirden şehre farklı sonuçlanabiliyor olması ise bu hususta ortak bir içtihadın oluşmasına engel olmaktadır.

Platform çalışanları kendilerini işçi statüsünde görmekte ve iş hukukunun işçiye sağladığı korumaların kapsamında değerlendirilmek istemektedirler. Platform sağlayıcılar ise kendilerini işveren değil, arz ve talebi bir araya getiren aracı şirket olarak tanımlamakta ve platform çalışanlarının bağımsız yüklenici olduklarını savunarak onların iş hukukunun koruyucu hükümlerinden faydalanmalarını istemektedirler. Bu bağlamda, bağımsız çalışan ile işçi arasındaki en büyük fark bağımlılık unsuru üzerinden gerçekleşmekte olduğundan, platform çalışmasının niteliğini belirlemede kişisel bağımlılığın mevcut olup olmadığının tespiti büyük önem arz etmektedir.

Platform çalışmasının sahip olduğu heterojen yapı, genelleme yapmayı mümkün kılmamaktadır. Bu noktada, platform çalışmasına ilişkin belirsizliğin giderilmesinde platformun iyi analiz edilmesi büyük önem taşımaktadır. Bir platformun analizinde, platformun çalışan ile müşteriyi yalnızca bir araya mı getirdiği yoksa taraflar arasındaki etkileşimi kontrol mü ettiği tespit edilmelidir. Bir platformun, hizmeti yerine getirecek çalışanı algoritma aracılığıyla atadığı, yerine getirilecek hizmetin niteliklerini belirleyerek bu hususta çalışana emir ve talimat verdiği; ücrete ilişkin karar verme, tahsilat ve ödeme yetkilerine sahip olduğu ve hatta çalışanın olumsuz bir davranışında yaptırım uygulayabildiği tespit edildiğinde; bu platformun yalnızca aracılık faaliyetlerini yerine getirdiğine ilişkin iddiası yerinde olmayacaktır. Nitekim bahsedilen platform, sağlanan hizmetin her aşamasında kontrol sahibi olduğundan platform sağlayıcı ile çalışan arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olduğunun kabul edilmesi gerekmektedir.

Platform çalışmasının sahip olduğu heterojen yapı ile taşıdığı özelliklerin geleneksel iş ilişkilerinden birçok yönüyle ayrılıyor olması, platform çalışanlarının statülerine ilişkin açık bir yasal düzenlemenin ve küresel çapta kabul gören bir görüşün mevcut olmaması gibi nedenler platform çalışanlarının hukuki statüsünün belirsizliği sorununu ortaya çıkarmaktadır. Bu sorun küresel nitelik taşımakta olduğundan, ülkeler bazında çözüme ilişkin farklı yaklaşımlar oluşmaktadır. Ayrıca AB'nin ve ILO

gibi uluslararası kuruluşların konuya yönelik farklı çözüm önerileri ve yaptıkları bazı çalışmalar bulunmaktadır. Genel yaklaşımın ise belirlenen kriterlere uygunluğun değerlendirilmesi suretiyle çalışanın işçi ya da bağımsız çalışan statülerinden hangisinin kapsamı içinde kaldığının tespitine yönelik olduğu söylenebilir.

Belirsizliğin giderilmesine duyulan ihtiyaç sonucu platform çalışanlarının statülerine ilişkin farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Bağımsız çalışma ile taşıdıkları benzer özellikler, platform çalışanlarının bağımsız çalışan statüsünde kabul edilmelerine ilişkin bir görüşün ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bu benzer özellikler; ücret garantisinin olmaması, masrafların ve birçok maliyetin çalışan tarafından karşılanması, iş yeri ve çalışma saatinin çalışan tarafından belirlenmesi, kâr fırsatı ve zarar riskini çalışanın üstlenmesi, işin kural olarak emir ve talimat almadan görülmesi, verilen direktiflerin genellikle sadece ekonomik nitelikte olması ile sorumluluk ve karar verme gücünün çalışanda olması gibi özelliklerdir. Ayrıca platform sağlayıcıların, platform çalışanlarını “işçi” yerine “bağımsız çalışan” ya da “bağımsız yüklenici” olarak nitelendirdikleri bilinmektedir.

Platform çalışanlarının statülerine ilişkin bir diğer görüş, bu çalışanların işçi olarak nitelendirilmeleri gerektiği yönündedir. Bu görüşe göre, iş ilişkisinde bulunması gereken ücret, bağımlılık ve iş görme unsurları platform çalışması ilişkisinde de mevcuttur. Bu görüş, iş sözleşmesinin ayırt edici unsuru olan bağımlılık unsurunun platform çalışmasında mevcut olmakla beraber görünüm şeklinin farklılaştığını, bazı platform çalışması ilişkilerinde ise esnediğini kabul etmektedir. Platformların heterojen yapısı gereği, platform çalışanlarının işçi niteliğinde sayılabilmeleri için mevcut olması gereken kriterlerin her platformda bulunması mümkün değilse de bu kriterler genel olarak şu şekilde belirtilebilir: Çalışanlara işin görülüş şekline ilişkin ayrıntılı talimat verilmesi, işin görülmesi için gereken araç gerecin platform tarafından sağlanabilmesi, çalışanın platform sistemine giriş çıkış saatlerine ilişkin yükümlülükler getirilebilmesi, sabit ödeme, hastalık izni, rekabet yasağı ve münhasırlık sözleşmesi, oluşturulan algoritmalarla çalışanın sürekli olarak denetlenmesi ve müşteriler tarafından değerlendirilmesi, platformların çalışana yaptırım uygulama yetkisini haiz olması vb. Bu görüş, platform çalışanlarının işçi statüsünde olduklarının kabul edilmesinin tam bir çözüm olmayacağını, ek olarak iş ve gelir güvencesizliği, ücretli izin hakkı, işsizlik ödeneği, emeklilik hakkı, iş sağlığı ve güvenliğinden kimin sorumlu olduğu, birden fazla platformda çalışılması hâlinde

işverenin kim olduğu gibi birtakım sorunların da çözülmesi gerektiğini kabul etmektedir.

Bir diğer görüş ise platform çalışanlarının Türk hukukunda bir statü olarak kabul edilmiş olmayan ancak İspanya, Almanya, İngiltere gibi bazı ülkelerde yasal olarak tanınmış olan üçüncü kategori/ işçi benzeri istihdam statüsünde kabul edilmelerine ilişkindir. Bu görüşe göre platform çalışanları ne bağımsız çalışan tanımına ne de işçi tanımına uymaktadır. Platform çalışanlarının iş sahibiyle aralarındaki ilişki işçilerinki kadar yüksek seviyede kişisel bağımlılık içermiyor olsa da korunma ihtiyacı içinde bulunmaları, iş hukukunun koruyucu hükümlerinin kapsamına alınmalarını gerekli kılmaktadır. Bu görüş, işçi ile bağımsız çalışan statüsü arasında üçüncü bir kategori oluşturulmak suretiyle iş hukukunun koruyucu hükümlerinin platform çalışanlarına uygun düştüğü ölçüde uygulanmasının gerekliliğini savunmaktadır.

Platform çalışanlarının hukuki statülerinin belirsizliği sorununa ilişkin diğer çözüm önerilerinden bahsetmek gerekirse, konuya ilişkin bir görüş; istihdam statüsü ayrımı yapılmaksızın ülkelerin ulusal mevzuatlarında yer alan koruyucu hükümlerin platform çalışanlarına da uygulanması yönündeyken, bir diğer görüş yalnızca platform çalışanlarını kapsamına alan yeni bir statünün oluşturulması ve bu statüye ilişkin yasal düzenlemelerin yapılması yönündedir. Bir başka görüş ise, platform çalışmasına yönelik uluslararası bir düzenlemenin gerekliliğine ilişkindir. Zira platform çalışması, zayıf hukuki korumaların mevcut olduğu ülkelerdeki çalışanların da coğrafi sınırlar olmaksızın çeşitli platformlarda hizmet sağlamasına olanak tanımaktadır. Ancak uyumsuzluk hâlinde bu çalışanlara ikamet yeri hukuk kuralları uygulandığında, bahsi geçen çalışanlar iş hukukunun işçiyi koruyan kurallarından yararlanamayabilmektedir. Konuya ilişkin bir diğer görüş ise kupon esaslı çalışmanın platform çalışmasında uygulanabileceği yönündedir.

Kanaatimizce platform çalışanlarının hukuki statülerine ilişkin genel ve kapsayıcı bir sınıflandırma yapılması mümkün değildir. Zira platform çalışmasının heterojen yapısı bunu mümkün kılmamaktadır. Gerçekten de platform çalışanlarının tamamının bağımsız çalışan olarak kabul edilmesi hâlinde platform sağlayıcı ile aralarında sıkı bir bağımlılık ilişkisi olan ve kendilerine verilen işi, iş sahibinin emir ve talimatlarına bağlı ve denetime tabi olarak yerine getiren platform çalışanları da işçi

olarak nitelendirilemeyeceklerinden; bu çalışanlar feshe karşı koruma, dinlenme hakkı, izin hakkı, sosyal güvenlik hakkı, iş kazası ve meslek hastalığına karşı koruma gibi temel koruyucu düzenlemelerin tümünün kapsamı dışında kalacaklardır.

Bu bağlamda platform çalışanlarının statülerine ilişkin en doğru tespitin tarafların arasındaki ilişkinin vaka bazında incelenmesi suretiyle yapılabileceği düşünülmektedir. Bu noktada AB'nin Platform Çalışmasında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine İlişkin Direktif Teklifi örnek alınmak suretiyle yapılacak bir yasal düzenleme ile bazı kriterler belirlenerek, bu belirli kriterleri taşıyan platform çalışanlarının işçi statüsünde olduklarının karine olarak kabul edileceğinin hüküm altına alınması makul görünmektedir. Bu adi karinenin kabulü ile platform çalışanın işçi statüsünde olmadığı hususundaki ispat yükü platformlara yüklenecektir.

Kaldı ki belirli kriterleri taşıyan platform çalışanlarının işçi statüsünde olduklarının kabul edilmesi, bu çalışanların iş hukukunun işçilere tanıdığı korumaların tamamından aynı ölçüde yararlanacakları anlamına gelmemektedir. Zira mevcut düzenlemeler kapsamında da işçilerin tamamı işçiyi korumaya yönelik hakların tamamından aynı düzeyde faydalanmamaktadır.

Bahsi geçen tüm çözüm önerilerinin temelinde, platform çalışanları ile platform sağlayıcılar arasındaki hiyerarşik sistemin adil bir şekilde işleminin sağlanması ve platform çalışanlarının iş gücü piyasasındaki konumları ile korunma ihtiyaçlarının seviyesinin dikkate alınması gerekmektedir. Yapılacak hukuki düzenlemelerin ve verilecek yargı kararlarının bu esaslar etrafında şekillenmesi önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

(1968) 2 QB 497 Dava No.lu Karar, LawTeacher, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lawteacher.net/cases/ready-mixed-concrete-v-minister-of-pensions.php> (Erişim Tarihi: 02.01.2023).

[1983] ICR 728 Dava No.lu Karar, GOV.UK, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/employment-status-manual/esm7100> (Erişim Tarihi: 02.01.2023).

05-cv-00038-EMC, 12-cv-05524-JST, 4 Cal.5th 903, 48 Cal.3d 34, 52 F. Supp. 3d 526, 951 F.3d 137, C-13-3826 EMC Dava No.lu Kararlar, CaseText, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://casetext.com> (Erişim Tarihi: 02.01.2023)

19-13.316 ve 17-20.079 Dava No.lu Kararlar, CourDecassation, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.courdecassation.fr (Erişim Tarihi: 02.01.2023).

2202550/2015 Dava No.lu Karar, Courts and Tribunals Judiciary, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf> (Erişim Tarihi: 02.01.2023).

4746/2019 Dava No.lu Karar, PoderJudicial, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03> (Erişim Tarihi: 02.01.2023).

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu, *T.C Resmî Gazete*, Sayı: 10700, 6 Ocak 1961 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 21.09.2023).

2709 sayılı T.C. Anayasası, *T.C Resmî Gazete*, Sayı: 17844, 20 Ekim 1982 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 12.10.2022).

4857 sayılı İş Kanunu, *T.C Resmî Gazete*, Sayı: 25134, 10 Haziran 2003 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 12.01.2022).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 26200, 16 Haziran 2006 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 20.02.2023).

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, *T.C Resmî Gazete*, Sayı: 27836, 4 Şubat 2011 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 12.01.2022).

6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu, *T.C Resmî Gazete*, Sayı: 28339, 20 Haziran 2012 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 13.10.2022).

AB Direktifleri, EUR-Lex, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://eur-lex.europa.eu> (Erişim Tarihi: 20.06.2023).

ABAD Kararları, EUR-Lex, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://eur-lex.europa.eu> (Erişim Tarihi: 16.07.2023).

Adams-Prassl, J. (2022) *Regulating algorithms at work: Lessons for a 'European approach to artificial intelligence'*, *European Labour Law Journal*, Vol. 13(1), ss. 30-50.

Agencia Estatal Boletín Oficial Del Estado, El Real Decreto Ley (9/2021 sayılı İspanyol Kraliyet Kararnamesi) [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9> (Erişim Tarihi: 16.04.2023).

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Real Decreto Legislativo 2/2015 (2/2015 sayılı Kraliyet Yasama Kararnamesi) [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> (Erişim Tarihi: 10.01.2023).

Akyiğit, E. (2022), *İş Hukuku. 14. Bası*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Aleksynska, M., Bastrakova, A. ve Kharchenko, N. (2019) *Working conditions on digital labour platforms: Evidence from a leading labour supply economy*, Germany: Institute of Labor Economics.

Aloisi, A. (2016) *Commoditized workers: Case study research on labor law issues arising from a set of "on demand /gig economy" platforms*, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37(3), ss. 653-690.

Aloisi, A. (2022) *Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead*, *European Labour Law Journal*, Vol. 13(1), ss. 4-29.

Alp, M. (2011) *Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)*, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan içinde (ss. 795-851), Cilt: 1, İstanbul: Beta Yayınevi.

Alpagut, G. (2021) *Dijitalleşen Çalışma Yaşamında İş Sözleşmesinin Unsurları*, Doğan Yenisey, K. ve Ergüneş Emrağ, S. (Editörler), Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı içinde (ss. 87-127), İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Bedir, E., Alper, Y., Tokol, A, Özaydın, M. M. ve Metin, B. (2014) *Sosyal politika*. 3. Bası, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2628.

Aneesh, A. (2006) *Virtual migration: the programming of globalization*, Durham: Duke University Press.

Arı Kovancı, Y. (2020) *Platform Çalışma Bağlamında Ortaya Çıkan Sorunlara Yönelik Sendikalar ve Platform Çalışanlarının Girişimleri*, Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S. 20, ss. 325-352.

Arıcı, K. (2022) *Türk İş Hukuku- I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*. 1. Bası, Ankara: Gazi Kitabevi.

Aschoff, N. (2020) *App Workers in the Gig Economy: Precarious Labor During the COVID-19 Pandemic*, Dollars & Sense, Issue 348.

Atmore, E. C. (2017) *Killing the Goose That Laid the Golden Egg: Outdated Employment Laws Are Destroying the Gig Economy*, Minnesota Law Review, Vol. 102(2), ss. 887-922.

Austrian Chamber of Labour, Austrian Trade Union Federation, Danish Union of Commercial and Clerical Workers, German Metalworkers' Union (6 Aralık 2016) *Frankfurt Paper on Platform-Based Work*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://crowdwork-igmetall.de/Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN.pdf (Erişim Tarihi: 06.10.2023).

Aydın, S. (2016) *Türkiye'de Kadının İstihdamı ve Kadına Dair Sosyal Güvenlik Uygulamaları*, Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Vol. 7(1), ss. 243-258.

Aydınöz, G. (2014) *İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aykaç, H. B. (2020) *Platform Ekonomisi Çalışması: İş Hukukunda Yarattığı Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 44, ss. 69-95.

Aykaç, H. B. (2021) *Çevrimiçi Uygulamalar Aracılığı İşe Talep Üzerine Çalışma Modelinde İşçi Kavramının Türk Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi: Uber Şoförleri Örneği*, Doğan Yenisey, K. ve Ergüneş Emrağ, S. (Editörler), Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı içinde (ss. 195-238), İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Aykaç, H. B. (2021a) *The distinction between the employee and the self-employed: The case of professional drivers*, Law & Justice Review, Vol. 11(21), ss. 53-97.

BAG-5 AZR 334/21, BAG-9 AZR 102/20 ve BAG-10 AZR 301/10 Dava No.lu Kararlar, BundesArbeitsgericht, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.bundesarbeitsgericht.de> (Erişim Tarihi: 02.01.2023).

Baiocco, S. ve Fernandez Macias, E. (2022) *The algorithmic management of work: A basic compass*. European Commission.

Bakır, O. (2017) *Türkiye’de kiralık işçilik ve özel istihdam büroları*, Emek Araştırma Dergisi C: 8, S: 11, ss. 129-135.

Bakırcı, K. (2017) *The concept of 'employee': The position in Turkey*, Waas, B. ve Van Voss, G. H. (Editörler), Restatement of Labour Law in Europe Volume I: The Concept of Employee içinde (ss. 721-745). Oxford: Bloomsbury Publishing, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://www.researchgate.net/publication/366205528_The_Concept_of_'Employee'_The_Position_in_Turkey/link/63a4992fa03100368a1d8733/download (Erişim Tarihi: 18.09.2023).

Ballotpedia, (2023) *California Proposition 22, App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative (2020)*. [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_\(2020\)](https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020)) (Erişim Tarihi: 01.09.2023).

BAM Kararları, Lexpera, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.lexpera.com.tr> (Erişim Tarihi: 16.07.2023).

- Barefoot, K., Curtis, D., Jolliff, W., Nicholson, J. R. ve Omohundro, R. (2018) *Defining and measuring the digital economy*, Working Paper. Washington, DC: Bureau of Economic Analysis, United States Department of Commerce, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.bea.gov/system/files/papers/WP2018-4.pdf> (Erişim Tarihi: 18.03.2023).
- Başterzi, S. (2010) *Avukatla Bağlılanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekâlet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması*, Sicil, Sayı: 17, ss. 175-198.
- Bayat, B. ve Durusoy, T. (1996) *Taşeronlaşma: Modern Çağın Kölelik Sistemi*, Yayın No: 2, Ankara: Çimse-İş Yayınları.
- Baycık, G., Civan, O. E., Tolu Yılmaz, H. ve Bosna, B. (2021) *Platform çalışanlarını yasal güvenceye kavuşturmak: Sorunlar ve çözüm önerileri*, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.1, ss. 713-801.
- Belgin Boyacı, N. (2020) *Dijital Emek Platformları ve Sendikalar*. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Belk, R. (2014) *Sharing versus pseudo-sharing in web 2.0*, Anthropologist, Vol. 18(1), ss. 7-23.
- Berg, J. (2016) *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, Conditions of Work and Employment Series, No. 74, Geneva: ILO.
- Berg, J. (2019) *Protecting workers in the digital age: Technology, outsourcing, and the growing precariousness of work*, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 41(1), ss. 69-94.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani U. ve Silberman M. (2018) *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online World*, Geneva: ILO, ss. 59-61.
- Black, C. (2020) *The Future of Work: The Gig Economy and Pressures on the Tax System*, Canadian Tax Journal, Vol. 68(1), ss. 69-97.
- Bogliacino, F., Codagnone, C., Cirillo, V. ve Guarascio, D. (2019) *Quantity and Quality of Work in the Platform Economy*, GLO Discussion Paper, No. 420, Global Labor Organization (GLO).

Borelli, S. (2019) *Italy*, Daugareilh, I., Degryse, C. ve Pochet, P. (Editörler), The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective içinde (ss. 63-73), Working paper 2019.10, Brussels: ETUI, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.etui.org/sites/default/files/WP-2019.10-EN-v3-WEB.pdf> (Erişim Tarihi: 15.02.2023).

Brameshuber, E. (2019) *The 'personal work relationship' in Austria*, European Labour Law Journal (ELLJ), Vol.10(3), ss.187-197.

Brancati, U. C., Pesole, A. ve Fernández-Macías, E. (2020) *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Brocardi, Articolo 2222 Codice Civile (Medeni Kanun m. 2222) [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.brocardi.it/codice-civile/libro-quinto/titolo-iii/capolo-art2222.html> (Erişim Tarihi: 21.08.2023).

Bundesministerium der Justiz Bundesamt für Justiz, Arbeitsgerichtsgesetz (İş Mahkemeleri Yasası), [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://www.gesetze-im-internet.de/arbagg/_5.html (Erişim Tarihi: 15.06.2023).

Bundesministerium der Justiz Bundesamt für Justiz, Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG (Mesleki Güvenlik ve Sağlık Yasası), [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://www.gesetze-im-internet.de/arbSchG/_2.html (Erişim Tarihi: 15.06.2023).

Bundesministerium der Justiz Bundesamt für Justiz, Arbeitszeitgesetz - ArbZG (Alman Çalışma Saatleri Yasası) [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbZG/BJNR117100994.html> (Erişim Tarihi: 15.06.2023).

Bundesministerium der Justiz Bundesamt für Justiz, Bundesurlaubsgesetz (Federal İzin Kanunu) [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/_2.html (Erişim Tarihi: 15.06.2023).

Bundesministerium der Justiz Bundesamt für Justiz, Tarifvertragsgesetz- TVG (Toplu Sözleşme Yasası) [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/_12a.html (Erişim Tarihi: 15.06.2023).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, (27 Kasım 2020), *Neue Arbeit fair gestalten*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi:

<https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2020/eckpunkte-plattformoekonomie.html> (Erişim Tarihi: 15.06.2023).

Burkard L. ve Craven K. (2019) *The Gig Economy is Here: Is HR Ready, and How Will it Impact Employee Benefits?*, Benefits Quarterly, Vol. 35(4), ss. 54-58.

California Legislative Information, California Assembly Bill 5 (AB5), [Çevrimiçi].
Erişim Adresi:
https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200AB5
(Erişim Tarihi: 02.04.2023).

California Legislative Information, California Law Labor Code (LAB § 2775)
[Çevrimiçi]. Erişim Adresi:
https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=2775.&lawCode=LAB (Erişim Tarihi: 02.04.2023).

Cambridge Dictionary, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi:
<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/gig-economy> (Erişim Tarihi:
02.01.2023).

Centel, T. (2011) *Türk Borçlar Kanunu'nda Hizmet Sözleşmelerinin Tanımı ve Kurulması*, TİSK Akademi, 2011/II, ss. 7-22.

CGC-15-546378 Dava No.lu Karar, Santa Clara Law Digital Commons, [Çevrimiçi].
Erişim Adresi:
<https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1988&context=historical>
(Erişim Tarihi: 02.01.2023).

Cherry, M. (2010) *The Global Dimensions Of Virtual Work*, Saint Louis University Law Journal, Vol. 52(2), ss. 471-496.

Cherry, M. A. (2016) *Beyond misclassification: The digital transformation of work*, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 37, ss.577-603.

Cherry, M. A. (2019) *Age discrimination in the on-demand economy and crowdwork*, Berkeley Journal of Employment and Labour Law, Vol. 40(1), ss. 29-60.

Cherry, M. A. (2019a) *Regulatory options for conflicts of law and jurisdictional issues in the on-demand economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 106, Geneva: ILO.

Cherry, M. A. (2021) *Dispatch–United States: “Proposition 22: A Vote on Gig Worker Status in California”*, Comparative Labor Law & Policy Journal, Saint Louis U. Legal Studies Research Paper No. 2021-03.

Cherry, M. A. ve Aloisi, A. (2018) *A critical examination of a third employment category for on-demand work (in comparative perspective)* Forthcoming, Cambridge Handbook on the Law of the Sharing Economy.

Cherry, M. ve Aloisi, A. (2017) *“Dependent Contractors” In the Gig Economy: A Comparative Approach*, American University Law Review, Vol. 66(3), Article 1, ss. 635-689.

Choudary, S. P. (2018) *The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being*, ILO Future of Work Research Paper, No. 3, Geneva: ILO.

Churchill, B. ve Craig, L. (2019) *Gender in the gig economy: Men and women using digital platforms to secure work in Australia*, Journal of Sociology, Vol. 55(4), ss. 741-761.

Civan, O. E. (2010) *İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 26, ss.525-573.

Civan, O. E. (2017) *Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 66, S: 2, 311-397.

Clickworker Platformu Üyelik Şart ve Koşulları, Clickworker, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi:

https://workplace.clickworker.com/en/agreements/10123?_ga=2.134421812.417587732.1655924998-%20710673457.1655924998 (Erişim Tarihi: 24.05.2023).

Collins, H., Ewing, K. D. ve McColgan, A. (2012) *Labour Law*. Cambridge University Press.

Consiglio regionale del Lazio, Legge num. 4 del 12 aprile 2019 (4 / 12 Nisan 2019 No.lu Kanun), [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.consiglio.regione.lazio.it/consiglio-regionale/?vw=leggiregionalidettaglio&id=2353&sv=storico> (Erişim Tarihi: 25.08.2023).

Corujo, B. S. (2017) *The sharing economy: The emerging debate in Spain*, Spanish Labour Law and Employment Relations Journal, Vol. 6(1-2), ss. 30-41.

Council of the EU (2023) *Rights for platform workers: Council agrees its position* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/06/12/rights-for-platform-workers-council-agrees-its-position/> (Erişim Tarihi: 02.08.2023).

Council of the EU, (7 Haziran 2023) *Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10107-2023-INIT/en/pdf> (Erişim Tarihi: 01.08.2023).

Cranford, C., Vosko, L. ve Zukewich, N. (2003) *Precarious Employment in the Canadian Labour Market: A Statistical Portrait*, Just Labour, Vol. 3, ss. 6–22.

Çakır, Ö. ve Karaman, Z. T. (Editörler) (2022) *Gelecek Ne Getirecek, Toplum 5.0*. İkinci Bası, Ankara: Nobel Yayınevi.

Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2016) *İş Hukuku Dersleri*. Yenilenmiş 29. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayımları.

Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2022) *İş Hukuku Dersleri*. Yenilenmiş 35. Bası, İstanbul: Beta Yayınevi.

Çiğdem, S. (2019) *Endüstri 4.0 ve dijital emek platformlarının insana yakışır iş bağlamında değerlendirilmesi*, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 77, ss. 157-199.

Daubler, W. (1999) *Working People in Germany*, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 21(1), ss. 77-98.

Dau-Schmidt, K. G. (2017) *The Impact of Emerging Information Technologies on the Employment Relationship: New Gigs for Labor and Employment Law*, The University of Chicago Legal Forum, ss. 62-94.

Davidov, G. (2002) *The three axes of employment relationships: Characterization of workers in need of protection*, University of Toronto Law Journal, Vol. 52(4), ss. 357-418.

Davidov, G. ve Alon-Shenker, P. (2022) *The ABC test: A new model for employment status determination?*, Industrial Law Journal, Vol. 51(2), ss. 235-276.

Dazzi, D. (2019) *Gig economy in Europe*, Italian Labour Law e-Journal, Vol. 12(2), ss. 67-122, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://illej.unibo.it/article/view/9925> (Erişim tarihi: 02.01.2023).

De Stefano, V. (2016) *The rise of the “just-in time workforce”*: On demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig economy”, Conditions of Work and Employment Series No. 71, Geneva: ILO, ss. 2-3, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/116B09_2_engl.pdf (Erişim Tarihi: 24.11.2022).

De Stefano, V. (2019) *‘Negotiating the algorithm’*: Automation, artificial intelligence, and labor protection, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 41(1), ss. 15-46.

De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C. ve Wouters, M. (2021) *Platform work and the employment relationship*, ILO Working Paper 27, Geneva: ILO.

De Stefano V. ve Aloisi A. (2018) *Employment and working conditions of selected types of platform work*, National context analysis: Italy, Working Paper, Dublin: Eurofound.

De Stefano, V. ve Aloisi, A. (9 Aralık 2021). *European Commission takes the lead in regulating platform work*, Social Europe, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://socialeurope.eu/europeancommission-takes-the-lead-in-regulating-platform-work> (Erişim Tarihi: 21.02.2023).

De Stefano, V. ve Wouters, M. (2019) *Should digital labour platforms be treated as private employment agencies?*, Foresight Brief, Brussels: ETUI.

De Stefano V. ve Wouters, M. (2021) *Embedding platforms in contemporary labour law*, J. Drahokoupil ve K. Vandaele (Editörler), A modern guide to labour and the platform economy içinde (ss. 129-144), London: Edward Elgar Publishing.

Deakin, S. ve Morris, G. S. (2012) *Labour law*. Oxford: Hart Publishing.

Dedeoğlu, S. (2012) *Türkiye’de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı*. Dedeoğlu, S. ve Elveren, A. Y. (Editörler), Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın içinde (ss. 211-230), İstanbul: İletişim Yayıncılık,

Degryse, C. (2017) *Shaping the world of work in the digital economy*, Foresight Brief, Brussels: European Trade Union Institute (ETUI).

Değirmenci, A. (2020) *Dijital Platformlarda Katılımcı Emeğinin Otonomisi ve Sanatsal Meta Zinciri: Shutterstock Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Del Conte, M. ve Gramano, E. (2018) *Looking to the other side of the bench: The new legal status of independent contractors under the Italian legal system*, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 39(3), ss. 579-606.

Demary, V. ve Rusche, C. (2018) *The economics of platforms*, IW-Analysen, No. 123, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln.

Demir, A. ve Yirmibeşoğlu, G. (2016) Çalışan kadının sosyal güvenlik hakkı, International Journal of Social Sciences and Education Research, Cilt: 2, Sayı: 2, ss. 676-687.

Deon, L. (2020) *Regulating the Scope of Employment in the Gig Economy: Towards Enhanced Rights at Work in the Age of Uber*, LSE Law Review, Vol. 5, ss. 190-208.

DİSK. (2016) *Kıralık İşçilik Anayasa'ya Aykırıdır!*, DİSK Raporu, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://disk.org.tr/wp-content/uploads/2016/07/6715_AYM_DiSK_RAPORU.pdf (Erişim Tarihi: 15.09.2023).

Doğan Yenisey, K. (2016) *Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi*, Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y., Demir, E. (Editörler), Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi içinde (ss. 133-172), 1. Bası, Ankara: Seçkin Yayınevi.

Doğan Yenisey, K. (2018) *Endüstri 4.0 Üretimin Değişen Yapısı ve İş Hukuku*, Toprak İşveren Dergisi, S. 120, ss. 10-15.

Doğan, S. (2016) *İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Donovan, S., Bradley, D. H. ve Shimabukuru, J. O. (2016) *What does the gig economy mean for workers?*, Washington, DC: Congressional Research Service.

Doucette, M. H. ve Bradford W. D. (2019) *Dual Job Holding and the Gig Economy: Allocation of Effort across Primary and Gig Jobs*, Southern Economic Journal, Vol. 85(4), ss. 1217-1242.

Drahokoupil, J. ve Fabo, B. (2016) *The Platform Economy and The Distruption of The Employment Relationship*, European Trade Union Institute (ETUI) Policy Brief.

Drahokoupil, J. ve Piasna, A. (2019) *Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the Smart arrangement*, ETUI Research Paper-Working Paper.

Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R. ve McDonnell, A. (2020) *Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM*, Human Resource Management Journal, Vol. 30(1), ss. 114-132.

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 Sayı: 3, ss. 1209-1237.

Dulay, D. (2016) *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma*, 4. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi.

Durusoy Öztepe, N. ve Akbaş, S. (2018) *Türkiye’de Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların Sosyal Güvenliği*, Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security), Cilt: 8, Sayı: 1, ss. 67-94.

Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2020) *Bireysel İş Hukuku Dersleri*. 3. Bası, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Ercoskun Şenol, H. (2016) *Sözleşmenin İçeriğini Belirleme Özgürlüğü Ve Bunun Genel Sınırı: TBK m. 27*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Vol. 74 (2), ss. 709-738.

Erdut, T. (2005) *İşgücü piyasasında enformelleşme ve kadın iş gücü*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 6, ss. 11-49.

Erdut, T. (2021) *Dijitalleşme ve İşgücü Piyasası*, Karatahta İş Yazıları Dergisi, Sayı: 19, ss. 27-60.

Erdut, Z. (1998) *Rekabetin İşgücü Piyasasına Etkisi*, İzmir: TÜHİS, Yayın No: 29.

Erol, A. (2020) *İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.

Erol, A. (2021) *Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İşçi Benzeri Çalışan Kavramı*. 1. Bası, Ankara: Gazi Kitabevi.

Ertürk, Ş. (2022) *İş Hukuku Dersleri - Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Yetkin Yayıncılık.

Eskicioğlu, E. (2019) *Neo-liberalizmin sirayeti, mekân ve yerel yansımalar*. Yüksek Lisans Tezi. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ETUC (12.03.2021) *EU must follow Spain's 'riders law*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.etuc.org/en/pressrelease/eu-must-follow-spains-riders-law> (Erişim Tarihi: 03.09.2022).

EU (2021) *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to improve the working conditions in platform work in the European Union*, Commission Staff Working Document Impact Assessment Report.

Eurofound (2017) *Exploring self-employment in the European Union*, Research Report, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound (2018) *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound (2018a) *Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment*, Research Report, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission (2016) *A European agenda for the collaborative economy*, COM/2016/0356 final, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2016%3A356%3AFIN> (Erişim Tarihi: 11.09.2023).

European Commission (2021) *Digital labour platforms in the EU - Mapping and business models*. Final Report, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ, *T.C Resmî Gazete*, Sayı: 29313, 1 Nisan 2015 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 21.09.2023).

Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2017) *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Ezer, B. (2022) *Teslimat platformu kuryelerini işçi olarak kabul eden İspanyol kraliyet kararnamesi “El Real Decreto Ley 9/2021” üzerine bir inceleme*, İstanbul Hukuk Mecmuası, Vol. 80 (3), ss. 785-817.

Felstiner, A. (2011) *Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry*, Berkeley Journal of Employment and Labor Law, Vol. 32(1), ss. 142-203.

Florisson, R. ve Mandl, I. (2018) *Platform work: Types and implications for work and employment*, Literature review, Dublin: Eurofound, ss. 3-4.

Loi n. 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (2016-1088 sayılı Kanun) [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213> (Erişim Tarihi: 10.09.2023)

Freedland, M. R., ve Adams-Prassl, J. (2017) *Employees, workers, and the ‘sharing economy’: Changing practices and changing concepts in the United Kingdom*. Oxford: University of Oxford.

Gacar, A. (2018a) *Paylaşım ekonomisi üzerine yapılan uluslararası yayınların bibliyometrik analizi*, İzmir International Congress on Economics and Administrative Sciences, Ankara: Detay Yayıncılık, ss. 21-31.

Gacar, A. (2018b) *Paylaşım ekonomisi: A’dan Z’ye tüm boyutlarıyla*. Ankara: Akademisyen Kitapevi.

Gandini, A. (2018) *Labour process theory and the gig economy*, Human Relations, Vol. 72(6), ss. 1039-1056.

Garben, S. (2017) *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An Overview of Regulatory and Policy Developments in the EU*, European Risk Observatory Discussion paper, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Garben, S. (2019) *The regulatory challenge of occupational safety and health in the online platform economy*, International Social Security Review, Vol. 72(3), ss. 95-112.

Garden, C. ve Leong, N. (2018) *The Platform Identity Crisis: Responsibility, Discrimination, and a Functionalist Approach to Intermediaries*, Cambridge Handbook of the Law of and Regulation of the Sharing Economy, ss. 449-458.

Gleim, M.R., Johnson C. M., ve Lason, S. J. (2019) *Sharers and sellers: A multi-group examination of gig economy workers' perception*, Journal of Business Research, S. 98, ss. 142-152.

Gonzales, S. M. (2018) *What do Consumers Appreciate About OnDemand Economy Workers?*, Psychosociological Issues in Human Resource Management, Vol. 6(2), ss. 29-43. [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://www.researchgate.net/publication/319392777_What_do_consumers_appreciate_about_on-demand_economy_workers (Erişim Tarihi: 25.03.2023).

Graham, M., Lehdonvirta, V., Wood, A., Bernard, H., Hjorth, I. ve Simon, D. P. (2017) *The risks and rewards of online gig work at the global margins*, Oxford: Oxford Internet Institute. [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.oii.ox.ac.uk/wp-content/uploads/2017/06/gigwork.pdf> (Erişim Tarihi: 18.09.2022).

Graham, M., Hjorth, I. ve Lehdonvirta, V. (2017) *Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods*, SAGE Journals, Vol. 23(2), ss. 135-162.

Günay, A. (2018) *Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma*. İstanbul: Legal Yayıncılık.

Günler, S. H. (2020) *5510 Sayılı Kanun Kapsamında 4/1-A Sigortalılar*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Güven, E. ve Aydın, U. (2020) *Bireysel İş Hukuku*. 6. Bası, Eskişehir: Nisan Kitabevi.

Güzel, A. (1997) *Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme*, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, ss. 83- 126.

Hacısalıhoğlu, E. (2014) *Türkiye'de İşçi Sınıfı Haritasında Güvencesizlik Deneyimleri*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hagiu, A. ve Wright, J. (2015) *Multi-sided platforms*. Harvard Business School Working Paper 15-037.

Haipeter, T. ve Hoose, F. (2022) *Don't GIG Up, Never!, Country update-GERMANY*, Fondazione Giacomo Brodolini – FGB.

Hamari, J., Sjöklint, M. ve Ukkonen, A. (2016) *The sharing economy: Why people participate in collaborative consumption*, Journal of the Association for Information Science and Technology, Vol. 67(9), ss. 2047-2059.

Harris, S. D. ve Krueger, A. B. (2015) *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker"*, Discussion Paper 2015-10, The Hamilton Project Brookings.

Hauben, H., Lenaerts, K. ve Waeyaert, W. (2020) *The platform economy and precarious work*, Publication for the Committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg.

Healy, J., Pekarek, A. ve Vromen, A. (2020) *Sceptics or supporters? Consumers' views of work in the gig economy*, Work & Employment, Vol. 35(1).

Heckelmann, M. (2022) *Crowdworking - Eine arbeitsrechtliche Bestandsaufnahme*, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, S. 2, ss. 73-80.

Heeks, R. (2017a) *Digital Economy and Digital Labour Terminology: Making Sense of the "Gig Economy", "Online Labour", "Crowd Work", "Microwork", "Platform Labour", etc*, Centre for Development Informatics Working Paper No. 70, University of Manchester, UK.

Heeks, R. (2017b) *Decent Work and the Digital Gig Economy: A Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing, Crowdwork, etc*, Development Informatics Working Paper No. 71, University of Manchester, UK.

Henriette, E., Feki, M. ve Boughzala, I. (2016) *Digital transformation challenges*, Mediterranean Conference on Information Systems, AIS Electronic Library. [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://core.ac.uk/download/pdf/301370048.pdf> (Erişim Tarihi: 18.05.2023).

Hogan, H. (2020) *Rewinding the Clock: Workers' Rights in the Gig Economy*, King's Inns Law Review, Vol. 9, ss. 114-128.

Hotvedt, M. J. (2018) *The Contract Of Employment Test Renewed A Scandinavian Approach to Platform Work*, Spanish Labour Law and Employment Relations Journal, Vol. 7(1-2), ss. 56-74.

House of Commons. (2016) *The digital economy*, London: House of Commons Business, Innovation and Skills Committee, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.publications.parliament.uk/pa/cm201617/cmselect/cmbis/87/87.pdf> (Erişim Tarihi: 19.06.2023).

Howcroft, D. ve Bergvall-Kareborn, B. (2019) *A typology of crowdwork platforms*, *Work, Employment and Society*, Vol. 33(1), ss. 21-38.

Huws, U. (2016) *A review on the future of work: online labour exchanges or crowdsourcing: Implications for occupational health and safety*, Discussion Paper, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA).

Huws, U., Spencer N. H. ve Joyce, S. (2016) *Crowdwork in Europe preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands*, Hertfordshire: Foundation for European Progressive Studies. s. 3.

ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları, International Labour Organization, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (Erişim Tarihi: 16.07.2023).

ILO. (1997) *Yearbook of Labour Statistics 1997*, 56th Issue, Geneva: ILO.

ILO. (2013) *Revision of the International Classification of Status in Employment (ICSE93)*, International Conference of Labour Statisticians, 2-11 October 2013.

ILO. (2016) *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Geneva: International Labour Office, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (Erişim Tarihi: 20.10.2023).

ILO. (2019) *ILO Çalışma Yaşamının Geleceği Yüzüncüyıl Bildirgesi*, Konferans Raporu, Cenevre: ILO, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/meetingdocument/wcms_712848.pdf (Erişim Tarihi: 18.09.2023)

ILO. (2019a) *Social dialogue and the governance of the digital platform economy: understanding challenges, shaping opportunities*, Background paper for discussion at the ILO-AICESIS-CES Romania, International Conference (Bucharest, 10–11 October 2019).

ILO. (2019b) *Policy Responses to New Forms of Work: International Governance of Digital Labour Platforms*, Paper prepared for the 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group under Japan’s Presidency (22-24 April, Tokyo).

ILO. (2020) *Promoting employment and decent work in a changing landscape*, International Labour Conference 109th Session, Geneva: ILO.

ILO. (2021) *World employment and social outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, ILO Flagship Report, Geneva: ILO.

ILO. (2021a) *Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Çalışma Yaşamının Dönüşümünde Dijital Çalışma Platformlarının Rolü*, ILO Ana Rapor Yönetici Özeti.

ILO. (2022) *World employment and social outlook: Trends 2022*, ILO Flags Report, Geneva: ILO.

İkizler, M. (2011) *Türk Hukukunda Esnek Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Erzurum Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 7217, 27 Mayıs 1949 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 12.10.2022)

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, *T.C Resmî Gazete*, Sayı: 25425, 6 Nisan 2004 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 23.10.2023).

Jaconi, M. (2014) *The 'on-demand economy' is revolutionizing consumer behavior- here's how*, Business Insider, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://www.dst.gov.za/images/2019/OnDemand_Economis.pdf (Erişim Tarihi:19.08.2023).

Johnston H. ve Land-Kazlauskas C. (2019) *Organizing on-demand: Representation, voice and collective bargaining in the gig economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 94, Geneva: International Labour Office.

Jones, B. ve Prassl, J. (2017) *The concept of 'employee': The position in the UK*, Waas, B. ve Van Voss, G. H. (Editörler), *Restatement of Labour Law in Europe Volume I: The Concept of Employee* içinde (ss. 747-769), Oxford: Bloomsbury Publishing.

Jousselin, L. ve Dufils, C. (9 Şubat 2023) *French Court Finds Gig Platform Workers Are Independent Contractors, Not Employees*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.littler.com/publication-press/publication/french-court-finds-gig-platform-workers-are-independent-contractors> (Erişim Tarihi: 29.11.2023)

Kapar, R. (2004) *Gelir Güvencesizliğine Karşı Koruma ve İşgücü Piyasasında Bölünme*, Sosyal Araştırmalar Vakfı, İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Sınıf Hareketinde Arayışlar, Deneyimler Sempozyumu (16 – 17 Ekim 2004) İstanbul, ss. 180-212, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://recepkapar.net/wp-content/uploads/2022/10/bolunme.pdf> Erişim Tarihi: (18.11.2022).

Katta, S. (2020) *(Dis)embeddedness and (De)commodification: Covid-19, Uber, and the Unravelling Logics of the Gig Economy*, *Dialogues in Human Geography*, Vol. 10(2), ss. 203-207.

Kılış, İ. (2016) *İş sağlığı ve güvenliği*. Bursa: Dora Yayınları, 2. Bası.

Kilhoffer, Z., De Groen, W. P., Lenaerts, K., Smits, I., Hauben, H., Waeyaert, W., Giacumacatos, E., Lhernould, J. P. ve Robin-Olivier, S. (2020) *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Kilhoffer, Z., Lenaerts, K. ve Beblavý, M. (2017) *The Platform Economy and Industrial Relations: Applying the Old Framework to the New Reality*, CEPS Research Report No. 2017/12.

Kirven, A. (2018) *Whose Gig is it Anyway? Technological Change, Workplace Control and Supervision, and Workers' Rights in the Gig Economy*, *University of Colorado Law Review*, Vol. 89(1), ss. 249-292.

Koh, T. K. ve Fichman, M. (2014) *Multi-homing users' preferences for two-sided exchange networks*, *Mis Quarterly*, Vol. 38(4), ss. 977-996.

Koray, M. (2018) *Sosyal Politika*. 7. Bası, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

Kormann, R. (18.02.2021), *Germany adds to recognition of platform workers*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.socialeurope.eu/germany-adds-to-recognition-of-platform-workers#:~:text=The%20Federal%20Labour%20Court%20ruled,despite%20the%20platform's%20contrary%20claim> (Erişim Tarihi: 29.11.2023).

Krause, K. (2021) *'App-based' work - The German case*, Carinci, M. T. ve Dorssemont, F. (Editörler), *Platform Work in Europe-Towards Harmonisation?* içinde (ss. 29-55), Cambridge: Cambridge University Press.

Kullmann, M. (2022) *'Platformisation' of work: An EU perspective on introducing a legal presumption*, *European Labour Law Journal*, Vol. 13(1), ss. 66-80.

Küçük, D. (2023) *Türk İş Hukuku Bakımından Platform Çalışanları*. Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

La Salle, D. ve Cartoceti, G. (2019) *Social security for the digital age: Addressing the new challenges and opportunities for social security systems*. Geneva: International Social Security Association.

Lane, M. (2020) *Regulating platform work in the digital age*, OECD Going Digital Toolkit Notes, No. 1, Paris: OECD Publishing, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.oecd-ilibrary.org/deliver/181f8a7f-en.pdf?itemId=%2Fcontent%2Fpaper%2F181f8a7f-en&mimeType=pdf (Erişim Tarihi: 18.12.2022).

Larsson, A. ve Sabolova, D. (2020) *Gig patients*, Larsson, A. ve Teigland, R. (Editörler), *The Digital Transformation of Labor* içinde (ss. 174- 184), Routledge Studies in Labour Economics.

Legge 22 maggio 2017 (22 Mayıs 2017 tarihli Serbest Meslek Yasası) [Çevrimiçi]. Erişim Adresi <https://www.ipsoa.it/normativa/legge/22-05-2017-n-81/capo-ii> (Erişim Tarihi:25.08.2023).

Legislación Consolidada, Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo - LETA (Serbest meslek Statüsüne ilişkin 11 Temmuz tarih ve 20/2007 sayılı Kanun) [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf> (Erişim Tarihi: 16.01.2023).

Limoncuoğlu, S. A. (2022) *Açıklamalı ve Cevaplı Bireysel İş Hukuku Pratik Çalışmaları*, 2. Bası, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Löschnigg, G. (2019) *Austria*, Daugareilh, I., Degryse, C. ve Pochet, P. (Editörler), The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective içinde (ss. 37-43), Working paper 2019.10, Brussels: ETUI, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.etui.org/sites/default/files/WP-2019.10-EN-v3-WEB.pdf> (Erişim Tarihi: 15.02.2023).

Lyft Platformu Üyelik Şart ve Koşulları, Lyft, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://s3.amazonaws.com/api.lyft.com/static/terms-2022-12-12.html> (Erişim Tarihi: 24.05.2023)

Manriquez, M. (2019) *Work-games in the gig-economy: a case study of Uber drivers in the city of Monterrey-Mexico*, Work and labor in the digital age, UK: Emerald Publishing Limited.

Marinakis, A. E. (1997) *Wage Policy in High Inflation Countries: the Role of Indexation in Latin America During the 1980s*, Journal of Economic Studies, Vol. 24 (6), ss. 356- 378, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01443589710185914/full/html> (Erişim Tarihi: 20.10.2023).

Mason, L. (2019) *United Kingdom*, Daugareilh, I., Degryse, C. ve Pochet, P. (Editörler), The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective içinde (ss. 114-124), Working paper 2019.10, Brussels: ETUI, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.etui.org/sites/default/files/WP-2019.10-EN-v3-WEB.pdf> (Erişim Tarihi: 15.02.2023).

Menegatti, E. (2020) *Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice*, European Labour Law Journal, Vol. 11(1), ss. 26-47.

Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2020) *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku*. Güncellenmiş 4. Bası, Ankara: Lykeion Yayınları.

Nerinckx, S. (2016) *The “Uberization” of the labour market: Some thoughts from an employment law perspective on the collaborative economy*, ERA Forum 17, ss.245-265, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.fieldfisher.com/en/insights/the-uberization-of-the-labour-market> (Erişim Tarihi: 10.09.2023).

OECD. (2015) *Adressing the Tax Challenges of the Digital Economy*, Action 1: 2015 Final Report, OECD/ G20 Base Erosion and Profit Shifting Project, Paris: OECD Publishing.

OECD. (2016) *New forms of work in the digital economy*, OECD Digital Economy Papers No. 260, OECD Publishing, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/new-forms-of-work-in-the-digital-economy_5jlnwkl820x-en (Erişim Tarihi: 18.05.2023).

OECD. (2018) *Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy*, Paris, OECD Publishing, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.fnv.nl/getmedia/6c4dc301-f40d-4d3e-8faa-881e829443fb/OECD-rapport-jobs-strategy-2018.pdf> (Erişim Tarihi: 12.03.2023).

Ortega, F. F. (2021) *The ‘app-based’ employment relationship - The Spanish case*, Carinci, M. T. ve Dorssemont, F. (Editörler), *Platform Work in Europe-Towards Harmonisation?* içinde (ss. 97-125), Cambridge: Cambridge University Press.

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, *T.C Resmî Gazete*, Sayı: 29854, 11 Ekim 2016 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 23.10.2023).

Özerkek, Y. (2014) *Türkiye’de Ücretli İstihdam ve Büyüme (1988-2013)*, Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, S. 36(1), ss. 215-227.

Perulli, A. (2020) *The legal and jurisprudential evolution of the notion of employee*, *European Labour Law Journal*, Vol. 11(2), ss. 117-130.

Pesole, A., Urzi Brancati, M. C., Fernandez Macias, E., Biagi, F. ve Gonzalez Vazquez, I. (2018) *Platform Workers in Europe: Evidence from the COLLEEM Survey*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Pivateau, G. T. ve Nerger, G. (2021) *The worker classification dilemma: The IRS test and the platform economy*, Texas Tech Law Review, Vol. 53(3), ss. 535-574.

Poon, T. (2019) *Independent Workers: Growth Trends, Categories, and Employee Relations Implications in the Emerging Gig Economy*, Employee Responsibilities & Rights Journal, Vol. 31(1), 2019, ss. 63-69.

Prassl, J. (2013) *Employee Shareholder 'status': dismantling the contract of employment*, Industrial Law Journal, Vol. 42 (4), ss. 307–337.

Prassl, J. (2018) *Humans as a service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford: Oxford University Press.

Prassl, J. (2018a) *Collective Voice in the Platform Economy: Challenges, Opportunities, Solutions*, Brussels, Report to the ETUC, Confederation Syndicat European Trade Union.

Prassl, J. ve Risak, M. (2017) *The legal protection of crowdworkers: Four avenues for workers' rights in the virtual realm*, Meil, P. ve Kirov, V. (Editörler), Policy Implications of Virtual Work içinde (ss. 273- 295), Cham: Palgrave Macmillan, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://www.researchgate.net/publication/315868068_The_Legal_Protection_of_Crowdworkers_Four_Avenues_for_Workers'_Rights_in_the_Virtual_Realm (Erişim Tarihi: 18.05.2023).

Ratti, L. (2017) *Online platforms and crowdwork in Europe: Two-step approach to expanding agency work provision*, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 38(3), ss. 477-511.

Recchia, G. A. (2020) *Gig work and the qualification dilemma: From the judicial to the theoretical approach*, News forms of employment, ss. 137-152.

Risak, M. (2017) *Fair working conditions for platform workers*, Friedrich Ebert Stiftung, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/14055.pdf> (Erişim Tarihi: 18.12.2022).

Risak, M., Wilfried, R., Krassimira, S. ve Wolfgang, P. (2013) *Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, Geneva: ILO/ELLN, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi:

https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/91131/1/wcms_209280.pdf (Erişim Tarihi: 02.09.2023).

Risak, M. ve Dullinger, T. (2018) *The concept of 'worker' in EU law: status quo and potential for change*, Report 140, Brussel: ETUI.

Rodríguez-Piñero Royo, M. (2019) *Spain*, Daugareilh, I., Degryse, C. ve Pochet, P. (Editörler), *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective içinde* (ss. 92-106), Working paper 2019.10, Brussels: ETUI, ss. 92-106, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.etui.org/sites/default/files/WP-2019.10-EN-v3-WEB.pdf> (Erişim Tarihi: 15.02.2023).

Rogers, B. (2016) *Employment rights in the platform economy: Getting back to basics*, Harvard Law & Policy Review, Vol. 10(2), ss. 479-520.

Rosin, A. (2020) *Applying the temporary agency work directive to platform workers: Mission impossible?*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 36(2), ss. 141-168.

Rosin, A. (2021) *Platform work and fixed-term employment regulation*, European Labour Law Journal, Vol. 12(2), ss. 156-176.

Roy, S. (2016) *The impacts of gender, personality and previous use on attitude towards the sharing economy and future use of the services*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. California State University.

Rubiano, C. (2013) *Precarious Workers and Access to Collective Bargaining: What Are the Legal Obstacles?*, International Journal of Labour Research, Meeting the challenge of precarious work: A workers' agenda, Vol. 5(1), Geneva: ILO, ss. 133-152.

Samant, Y. (2019) *The promises and perils of the platform economy: Occupational health and safety challenges, and the opportunities for labour inspection*, ILO, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-for-safety/33thinkpieces/WCMS_681619/lang--en/index.html (Erişim Tarihi: 12.01.2023).

Santos Silva, M. (2017) *A New Labour Ecosystem in the Sharing Economy: A Platform for Growth?*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://ssrn.com/abstract=3058060> (Erişim Tarihi: 25.11.2022).

Sanz de Miguel, P., Bazzani, T. ve Arasan, J. (2021) *The definition of worker in the platform economy: Exploring workers' risks and regulatory solutions*, European Economic and Social Committee (EESC) Report.

Saraç, C. (1998) *İşverenin Prim Ödeme Yükümlülüğü*, Ankara: Türkiye İşçi Emeklileri Cemiyeti.

Sargeant, M. (2017) *The gig economy and the future of work*, E-journal of International and Comparative Labour Studies, Vol. 6(2), ss. 1-12.

Schmidt, F. A. (2017) *Digital labour markets in the platform economy. Mapping the political challenges of crowd work and gig work*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Division for Economic and Social Policy, No.7.

Schor, J. B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., Ladegaard, I. ve Wengronowitz, R. (2020) *Dependence and Precarity in the Platform Economy*, Theory and Society, Vol. 49, ss. 833-861.

Schwertner, K. (2017) *Digital transformation of business*, Trakia Journal of Sciences, Vol. 15(1).

Shah, P. (2021) *African women's digital flight: The bright future of the gig economy*, Pathways to African Feminism and Development, Vol. 5(2).

Singer R. ve Klawitter S. (2020) *The protection of crowdworkers under German Law*, Wratny J. ve Ludera-Ruszel A. (Editörler), New Forms of Employment içinde (ss. 95-118), Prekarisierung und soziale Entkopplung – transdisziplinäre Studien, Springer VS, Wiesbaden.

Soulier Avocats, (03.05.2020) *French Supreme Court says Uber drivers are employees!*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.soulier-avocats.com/en/french-supreme-court-says-uber-drivers-are-employees/> (Erişim Tarihi: 03.09.2023).

Sözer, A. N. (2021) *Hizmet (Emek) Platformlarının ve Çalışanlarının Hukuki Konumu (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Bir Değerlendirme)*, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 18, Sayı: 71, ss. 967-1062.

- Stewart, A. ve Stanford, J. (2017) *Regulating work in the gig economy: What are the options?*, The Economic and Labour Relations Review, Vol. 28(3), ss. 420-437.
- Stone, K. V. W. (2004) *From widgets to digits: Employment regulation for the changing workplace*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Stringhi, E. (2022) *Addressing gendered affordances of the platform economy: The case of UpWork*, Internet Policy Review, Vol. 11(1), ss. 1-28.
- Sunshine, N. B. (2018) *Employees as Price-Takers*, Lewis & Clark Law Review, Vol.22(1), ss. 105-156.
- Sümer, H. H. (2010) *İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru*, Sicil, Sayı: 19, ss. 63-73.
- Süzek, S. (2020) *İş Hukuku*. Yenilenmiş 19. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Şen, G., Arslan, A. H. ve Bütün E. (2020) *Gig ekonomisinin havacılık sektöründeki geleceği*, Journal of Aviation Research, Vol. 2(1), ss. 58-74.
- Şimşek, H. (2014) *Atipik İstihdam Şekillerinin Sosyal Güvenlik Sistemi Kapsamında Değerlendirilmesi*, Sosyal Güvence, Sayı: 5.
- Tan, B., Pan, S., Lu, X. ve Huang, L. (2015) *The role of IS capabilities in the development of multi-sided platforms: the digital ecosystem strategy of Alibaba.com*, Journal of the Association for Information Systems, Vol.16(4), ss. 248-280.
- Tavits, G. (2018) *Tasks and Responsibilities of an Employer in a Digital Age: How to Comply with Applicable Requirements for Work Conditions*, Juridica International, Vol. 27/2018.
- Taylor, M., Marsh, G., Nicol, D. ve Broadbent, P. (2017) *Good work: The Taylor Review of modern working practices*, Independent report, London: Department for Business and Trade, Department for Business, Energy & Industrial Strategy, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.gov.uk/government/publications/good-work-the-taylor-review-of-modern-working-practices> (Erişim Tarihi: 17.01.2023).
- Temiz, H. E. (2004) *Eğreti istihdam: iş gücü piyasasında güvencesizliğin ve istikrarsızlığın yeni yapılanması*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, ss. 55-80.

Tippett, E. (2017) *Employee Classification in the Sharing Economy*, Cambridge Handbook of the Law of and Regulation of the Sharing Economy, Cambridge: Cambridge University Press, ss. 291-303.

Todoli-Signes, A. (2017a) *The 'gig economy'; employee, self-employed or the need for a special employment regulation?*, Transfer: European Review of Labour and Research, Vol. 23(2), ss. 193-205.

Todoli-Signes, A. (2017b) *The End of the Subordinate Worker? Collaborative Economy, On-Demand Economy, Gig Economy, and the Crowdworkers' Need for Protection*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (IJCLLIR), Vol. 33(2), ss. 1-33.

Todoli-Signes, A. (2019) *Workers, the self-employed and TRADEs: Conceptualisation and collective rights in Spain*, European Labour Law Journal Vol. 10(3), ss. 254-270.

Todoli-Signes, A. (2021) *Spanish riders law and the right to be informed about the algorithm*, European Labour Law Journal, Vol. 12(3), ss. 399-402.

Topcuk, Y. (2006) *Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği*. Yüksek Lisans Tezi. İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tran, M. ve Sokas, R.K. (2017) *The Gig Economy and Contingent Work: An Occupational Health Assessment*, Journal of Occupational and Environmental Medicine, Vol. 59(4), ss. 63-66.

Tuncay, C. ve Ekmekçi, Ö. (2021) *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. 21. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayım.

U.S. Department of Labour (Mart 2022) *Fact Sheet 13: Employment Relationship Under the Fair Labor Standards Act (FLSA)*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/13-flsa-employment-relationship> (Erişim Tarihi: 02.01.2023).

Uber Platformu Üyelik Şart ve Koşulları, Uber, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.uber.com/legal/tr/document/?name=general-terms-of-use&country=turkey&lang=tr> (Erişim Tarihi: 24.05.2023).

Uçkan Hekimler, B., Kağnıcıoğlu, D. ve Belgin Boyacı, N. (2019) *Dijital platform çalışanları ve sendikalar*, Karatahta/İş Yazıları Dergisi, Sayı 15, ss. 59-73,

[Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.dergikaratahta.com/files/15/5.pdf> (Erişim Tarihi: 08.05.2023).

Ungureanu, A. (2019) *Industry 4.0. The Role of Gig Economy in the Industrial Revolution of the 21st Century*, The USV Annals of Economics & Public Administration, Vol. 19(2), ss. 77-84.

United Nations. (2019) *Digital economy report 2019*, New York: United Nations Publications.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, *T.C Resmî Gazete*, Sayı: 31419, 10 Mart 2021 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 12.10.2023).

Ünal, Ö. (2022) *Gig Ekonomisinin Çalışma İlişkilerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Van den Bergh, K. (2019) *United States*, Daugareilh, I., Degryse, C. ve Pochet, P. (Editörler), *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective içinde* (ss. 125-137), Working paper 2019.10, Brussels: ETUI, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.etui.org/sites/default/files/WP-2019.10-EN-v3-WEB.pdf> (Erişim Tarihi: 15.02.2023).

Vandaele, K. (2018) *Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe*, Brussels: European Trade Union Institute (ETUI).

Visser, J. (2019) *Can Unions Revitalize themselves?*, International Journal of Labour Research, Vol. 9(1-2), ss. 17-48.

Waas, B. (2017) *Crowdwork in Germany*, Waas, B., Liebman, W. B., Lyubarsky, A. ve Kezuka, K. (Editörler), *Crowdwork - A Comparative Law Perspective içinde* (ss. 142-186), Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH.

Waas, B. (2018) *The new legal status of independent contractors: Some comments from German perspective*, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 39(3), ss. 627-638.

Weber, E. (2018) *Setting out for digital social security*, Research Department Working Paper No. 34, Geneva: ILO.

Wood A. J. (2019) *The Taylor Review: understanding the gig economy, dependency and the complexities of control*, New Technology, Work & Employment, Vol. 34(2), ss. 111-115, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/ntwe.12131> (Erişim Tarihi: 21.01.2023).

Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V. ve Hjorth, I. (2019) *Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy*, Work, Employment and Society, Vol. 33(1), ss. 56-75.

Woodcock, J. ve Graham, M. (2020) *The gig economy*. London: Polity Press.

Yargıtay Kararları, Kazancı, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 03.06.2020).

Yargıtay Kararları, Lexpera, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.lexpera.com.tr> (Erişim Tarihi: 16.07.2023).

Yavuz, A. (1994) *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Yayvak Namlı, İ. (2019) *Dijital Çağ'da Yeni Bir Çalışma İlişkisi Modeli: "Crowdworking"*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 42, ss. 128-144.

Yiğit, E. (2019) *Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi*. İstanbul: On İki Levha.

Zaoui, F. ve Souissi, N. (2020) *Roadmap for digital transformation: A literature review*, Procedia Computer Science, Vol. 175.

Zevkliler, A., Ertuş Ş., Aydoğdu, M., Cumalıoğlu, E. ve Havutcu, A. (2013) *Borçlar Hukuku (Genel Hükümler, Özel Borç İlişkileri)*. 2. Bası, İzmir: Fakülteler Kitabevi.

Zwick, A. (2018) *Welcome to the Gig Economy: Neoliberal Industrial Relations and the Case of Uber*, GeoJournal, Vol. 83(4), ss. 679-691.