

TÜRK İŞ HUKUKU BAKIMINDAN PLATFORM ÇALIŞANLARI

Doktora Tezi

Doğukan KÜÇÜK

Eskişehir 2023

TÜRK İŞ HUKUKU BAKIMINDAN PLATFORM ÇALIŞANLARI

Doğukan KÜÇÜK

DOKTORA TEZİ

Özel Hukuk Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Hasan Nüvit GEREK

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Mart 2023

ÖZET

TÜRK İŞ HUKUKU BAKIMINDAN PLATFORM ÇALIŞANLARI

Doğukan KÜÇÜK

Özel Hukuk Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mart 2023

Danışman: Prof. Dr. Hasan Nüvit GEREK

1990'ların ortalarından itibaren internetin herkes tarafından hızla benimsenmesi, bilgi teknolojilerindeki gelişmeler ve bu teknolojilerin hem işletmeler hem de tüketiciler tarafından kullanılmaya başlanması ekonomiyi şekillendirmiş ve dijital ekonomi kavramını ortaya çıkarmıştır. Özellikle bilgisayar kullanımının yaygınlaşması, internete erişimin kolaylaşması, internet kullanımının patlaması ve iletişim teknolojilerinin hızlanmasıyla birlikte emeğe duyulan ihtiyaç da azalmaya başlamıştır. Bu bağlamda özellikle dijital ekonominin yükselişiyle birlikte standart çalışma ilişkileri bu değişimden etkilenmiştir. Standart çalışma ilişkileri hala en yaygın çalışma türü olmasına rağmen, standart dışı çalışma ilişkileri orantısız olarak artmıştır.

Standart çalışma ilişkilerinden farklı olarak standart dışı çalışma, güvencesizlik ve esneklik kavramları çerçevesinde ele alınmaktadır. Yani tam zamanlı çalışma yerine kısmi süreli çalışma, belirsiz süreli çalışma yerine belirli süreli çalışma, tek bir işveren için çalışma yerine birden fazla tarafın dahil olduğu çalışma biçimleri benimsenmeye başlanmıştır. Dolayısıyla, kısmi süreli çalışma, belirli süreli ve geçici istihdam, çok taraflı istihdam ilişkileri ve bağımlı serbest meslek bu standart dışı ve yeni çalışma biçimleri kavramı altında değerlendirilmektedir. Bu kapsamda standart çalışma ilişkilerini en radikal biçimde değiştiren yeni çalışma türlerinden birisi de “platform çalışma” olmuştur.

Anahtar Sözcükler: Platform çalışma, Platform ekonomi, Güvencesizlik, Esneklik, Standart dışı çalışma ilişkileri

ABSTRACT

PLATFORM WORKERS IN TERMS OF TURKISH LABOUR LAW

Doğukan KÜÇÜK

Department of Civil Law

Anadolu University, Graduate School of Social Sciences, March 2023

Supervisor: Prof. Dr. Hasan Nüvit GEREK

Since the mid-1990s, the rapid adoption of the internet by everyone, developments in information technology and the use of these technologies by both businesses and consumers have shaped the economy and revealed the concept of digital economy. Especially with the beginning of the 1990s, the need for labor began to decrease with the widespread use of computers, the easy access to the internet, the explosion of internet use, and the acceleration of communication technologies. Therefore, particularly with the rise of the digital economy, standard labor relations have also been affected by these changes. Although standard employment relationships are still the most common type of work, non-standard employment relationships have amplified proportionally.

Unlike standard labor relationships, non-standard labor relations are handled within the framework of the concepts of precarity and flexibility. In other words, part-time work in lieu of full-time work, fixed-term work in lieu of open-ended work, work in which more than two parties are involved in lieu of work for a single employer, etc. Thus, part-time work, fixed-term as well as temporary employment, multi-party employment relationships, and dependent self-employment are classified under this concept of non-standard employment and the new ways of working. One of the significant novel ways of working and the one most radically turning away from the standard employment relationship in this context has been “platform work”.

Keywords: Platform work, Platform economy, Precarity, Flexibility, Non-standard employment relationships

TEŞEKKÜR

Bu akademik çalışmanın arkasında çok değerli insanların önemli katkıları bulunmaktadır. Bu vesile ile öncelikle sayın danışman hocam Prof. Dr. Hasan Nüvit Gerek'e teşekkürlerimi sunmak isterim. Desteği ve bilgisiyle doktora sürecimin her adımında yanımda olmuştur.

Tez savunma jürimde yer alan değerli hocalarım Prof. Dr. İlknur Kılış, Prof. Dr. Alpay Hekimler, Prof. Dr.ERCÜMENT ÖZKARACA ve Doç. Dr. Tolga Akkaya'ya ayrı ayrı şükranlarımı sunarım. Çalışmanın sonlanmasında ortaya koydukları değerli katkılar ufuk açıcıdır.

Her ne kadar tez jürimde yer almasalar da yüksek lisanstan bu yana her daim yanımda olan ve yardımlarını esirgemeyen sevgili hocalarım Prof. Dr. Kadriye Bakırcı ve Prof. Dr. Ufuk Aydın'a teşekkür ederim. Kendileriyle çalışmış olmak benim için bir mutluluk kaynağıdır.

Bu tezin yazımına başlanmasından tamamlanmasına kadar desteklerini esirgemeyen ve tez hakkında fikir alışverişlerinde bulunduğum çok değerli arkadaşlarım ve meslektaşlarım Ar. Gör. Dr. Burcu Ezer, Ar. Gör. Dr. Asena Kamer Usluadam, Ar. Gör. Dr. Ogün Erşan Aydın, Ar. Gör. Dr. Ayşe Kübra Altıparmak ve Ar. Gör. Mehmet Arif Tuğ'a teşekkürlerimi sunarım.

Bir diğer teşekkür elbette ki sevgili annem ve babama. Her daim yanımda oldukları ve destekleri için minnettarım, iyi ki varlar.

Son olarak ilgili bu çalışmanın literatür taraması TÜBİTAK tarafından sağlanan 2214/A yurt dışı doktora sırası araştırma bursu kapsamında Viyana Üniversitesi'nde gerçekleştirilmiştir. Öncelikle Viyana'ya gitme imkânı sağlayan TÜBİTAK'a teşekkürlerimi bir borç bilirim. Ayrıca Viyana Üniversitesi İş ve Sosyal Hukuk Enstitüsü'nde ve Viyana Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde araştırmalarımı yapmama zemin hazırlayan ve her türlü soruma yanıt vererek bu tezin oluşmasında değerli katkıları sunan çok değerli hocam Prof. Dr. Martin Gruber-Risak'a ne kadar teşekkür etsem az kalacaktır. Kendilerine sonsuz saygılarımı ve şükranlarımı sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

BAŞLIK SAYFASI	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
TEŞEKKÜR	iv
İÇİNDEKİLER	v
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	x
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

PLATFORM ÇALIŞMA.....	5
1. YENİ BİR ÇALIŞMA ŞEKLİ: PLATFORM ÇALIŞMA	5
1.1. Platform Ekonomisi	5
1.2. Platform Ekonomisi Çerçevesinde Yeni Çalışma Şekilleri	12
1.3. Platform Çalışma.....	16
1.3.1. Tanım.....	16
1.3.2. Platform çalışmanın özellikleri	20
1.3.2.1. Platform çalışmanın olumlu özellikleri	20
1.3.2.1.1. Çevrimiçi platform bakımından olumlu özellikleri	20
1.3.2.1.2. Müşteri bakımından olumlu özellikleri.....	21
1.3.2.1.3. Platform çalışanı bakımından olumlu özellikleri....	22
1.3.2.2. Platform çalışmanın platform çalışanı bakımından olumsuz özellikleri.....	24
1.3.2.2.1. Genel olarak.....	24
1.3.2.2.2. Düşük gelir elde etme	25
1.3.2.2.3. Güvencesiz çalışma.....	28
1.3.2.2.4. Ayrımcılık.....	29
1.3.2.2.5. Olumsuz çalışma koşulları	33

2. PLATFORM ÇALIŞMA TÜRLERİ.....	35
2.1. Genel Olarak.....	35
2.2. Sanal Çalışma	41
2.2.1. Sanal dünyada çalışma.....	41
2.2.2. Gold-farming çalışma.....	47
2.2.3. Kitle çalışma.....	50
2.3. Talep Üzerine Konum Tabanlı Çalışma	57
3. PLATFORM ÇALIŞMA İLİŞKİSİNİN TARAFLARI	60
3.1. Genel Olarak.....	60
3.2. Çevrimiçi Platform.....	62
3.2.1. Tanım.....	62
3.2.2. Çevrimiçi platform türleri.....	70
3.2.2.1. İç ve dış platform.....	70
3.2.2.2. Platform çalışma türleri çerçevesinde çevrimiçi platform türleri	72
3.2.2.3. Faaliyetin alanlarına göre çevrimiçi platform türleri	73
3.2.2.4. Görev atama yöntemine göre çevrimiçi platform türleri	76
3.2.3. Çevrimiçi platform özel istihdam bürosu olarak kabul edilebilir mi?.....	78
3.2.4. Çevrimiçi platform franchise veren olarak kabul edilebilir mi?.....	87
3.3. Müşteri	90
3.4. Platform Çalışanı.....	91
3.4.1. Genel olarak.....	91
3.4.2. Platform çalışanı ev hizmetlerinde çalışan olarak kabul edilebilir mi?	92
3.4.3. Platform çalışanı uzaktan çalışan olarak kabul edilebilir mi?.....	98

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMELERİNDE BAĞIMLILIK UNSURUNUN ÖNEMİ VE PLATFORM ÇALIŞANLARI AÇISINDAN BAĞIMLILIK UNSURUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ	105
1. BAĞIMLILIK UNSURUNUN TESPİTİ.....	105

1.1. Genel Olarak.....	105
1.2. İş Sözleşmesinin Unsurları	106
1.2.1. İş sözleşmesi tanımı	106
1.2.2. Ücret unsuru	109
1.2.3. İş görme unsuru.....	111
1.2.4. Bağımlılık unsuru	111
1.3. Uluslararası Hukukta ve Ulusal Hukuklarda Bağımlılık Unsuruna Yüklenen Anlam ve Bağımlılık Unsurunun Tespitinde Kullanılan Ölçütler	112
1.3.1. Genel olarak.....	112
1.3.2. Uluslararası Çalışma Örgütü	113
1.3.3. Avrupa Birliği.....	117
1.3.4. Birleşik Krallık	126
1.3.5. Kanada.....	134
1.3.6. Amerika Birleşik Devletleri	138
1.3.7. İspanya.....	147
1.3.8. İtalya	151
1.3.9. Almanya.....	154
1.3.10. Avusturya	159
2. TÜRK İŞ HUKUKU AÇISINDAN BAĞIMLILIK UNSURUNUN TESPİTİ	163
2.1. Hukuki Belgelerde Bağımlılık Kavramı.....	163
2.2. Doktrinde Bağımlılık Kavramı	165
2.3. Yargı Kararları Işığında Bağımlılık Kavramı.....	169
2.4. Platform Çalışma İlişkisinde İşverenin Yönetim Hakkına ve Bağımlılık Unsuruna Verilmesi Gereken Anlam	178

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PLATFORM ÇALIŞANLARININ HUKUKİ STATÜSÜ VE TÜRK İŞ HUKUKU AÇISINDAN DEĞERLENDİRMELER

1. UBER PLATFORMU KAPSAMINDA ÇALIŞAN PLATFORM ÇALIŞANLARININ HUKUKİ STATÜSÜ

1.1. Genel Olarak.....

1.2. Uber Platformunun İşleyişi	186
1.3. Uber Platformu Kapsamında Taraflar Arasındaki Sözleşmesel İlişkilerin Hukuki Niteliği.....	190
1.3.1. Platform sağlayıcısı ve platform çalışanı arasındaki ilişki	190
1.3.1.1. Genel olarak	190
1.3.1.2. Platform sağlayıcısı ve platform çalışanı arasındaki ilişkinin niteliğine dair doktrindeki görüşler.....	190
1.3.1.3. Platform sağlayıcısı ve platform çalışanı arasındaki ilişkiyi değerlendiren yargı kararları	195
1.3.1.4. Görüşümüz	208
1.3.2. Platform sağlayıcısı ve müşteri arasındaki ilişki	214
1.3.3. Müşteri ve platform çalışanı arasındaki ilişki	218
2. FOODORA PLATFORMU KAPSAMINDA ÇALIŞAN PLATFORM ÇALIŞANLARININ HUKUKİ STATÜSÜ	220
2.1. Genel Olarak.....	220
2.2. Foodora Platformunun İşleyişi	221
2.3. Foodora Platformu Kapsamında Taraflar Arasındaki Sözleşmesel İlişkilerin Hukuki Niteliği.....	223
2.3.1. Platform sağlayıcısı ile platform çalışanı arasındaki ilişki.....	223
2.3.1.1. Genel olarak	223
2.3.1.2. Platform sağlayıcısı ve platform çalışanı arasındaki ilişkinin niteliğine dair doktrindeki görüşler.....	223
2.3.1.3. Platform sağlayıcısı ve platform çalışanı arasındaki ilişkiyi değerlendiren yargı kararları	226
2.3.1.4. Görüşümüz.....	237
2.3.2. Platform sağlayıcısı ve müşteri arasındaki ilişki	241
2.3.3. Müşteri ve platform çalışanı arasındaki ilişki	242
3. ARMUT PLATFORMU KAPSAMINDA ÇALIŞAN PLATFORM ÇALIŞANLARININ HUKUKİ STATÜSÜ	242
3.1. Genel Olarak.....	242
3.2. Armut Platformunun İşleyişi	243

3.3. Armut Platformu Kapsamında Taraflar Arasındaki Sözleşmesel İlişkilerin Hukuki Niteliği.....	245
3.3.1. Platform sağlayıcısı ile platform çalışanı arasındaki ilişki.....	245
3.3.1.1. Genel olarak	245
3.3.1.2. Platform sağlayıcısı ve platform çalışanı arasındaki ilişkinin niteliğine dair doktrindeki görüşler.....	245
3.3.1.3. Platform sağlayıcısı ve platform çalışanı arasındaki ilişkiyi değerlendiren yargı kararları	250
3.3.1.4. Görüşümüz.....	252
3.3.2. Platform sağlayıcısı ve müşteri arasındaki ilişki.....	258
3.3.3. Müşteri ve platform çalışanı arasındaki ilişki	258
3.4. Türk İş Hukukunda Platform Çalışma Üzerine Öneriler.....	259
SONUÇ	269
KAYNAKÇA.....	279

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Platform çalışma türleri.....	41
Şekil 1.2. Üçlü ilişki çerçevesinde platform çalışmanın tarafları	61
Şekil 1.3. Platform çalışma türüne göre çevrimiçi platformlar	73
Şekil 1.4. Faaliyet alanına göre platform çalışma türleri	74
Şekil 1.5. Görev atama yöntemine göre platform çalışma türleri	77

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

3D / 3B	: 3 Dimension / 3 Boyutlu
AB	: Avrupa Birliği
ABA	: American Bar Association
ABAD	: Avrupa Birliği Adalet Divanı
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ABGB	: Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch / Avusturya Genel Medeni Kanunu
AB5	: Assembly Bill 5 / 5 numaralı Meclis Yasa Tasarısı
a.g.k.	: adı geçen kaynak
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
Alm.	: Almanca
ArbG	: Arbeitsgericht / İş Mahkemesi
A. Ş.	: Anonim şirket
ATM	: Asliye Ticaret Mahkemesi
BAG	: Bundesarbeitsgericht / Alman Federal İş Mahkemesi
BAM	: Bölge Adliye Mahkemesi
BGB	: Bürgerliches Gesetzbuch / Alman Medeni Kanunu
BİT	: Bilgi işlem teknolojisi
Bkz. / bkz.	: Bakınız
CAC	: Central Arbitration Committee / Merkezi Tahkim Komitesi
CEPS	: Centre for European Policy Studies / Avrupa Politika Çalışmaları Merkezi
dn.	: dipnot
E.	: Esas
ETUI	: European Trade Union Institute / Avrupa Sendikalar Enstitüsü
EU	: European Union / Avrupa Birliği
f.	: fıkra

Fl.	: Felemenkçe
FLSA	: Fair Labor Standards Act / Adil Çalışma Standartları Kanunu
Fr.	: Fransızca
GPS	: Global Positioning System / Küresel Konumlama Sistemi
H. D.	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
HIT	: Human Intelligence Task
ICPESS	: International Congress on Political, Economic and Social Studies / Uluslararası Siyasi, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Kongresi
ICT	: Information and communication technology / Bilgi iletişim teknolojisi
ILO	: International Labour Organization / Uluslararası Çalışma Örgütü
ILR	: Industrial and Labor Relations / Endüstri ve Çalışma İlişkileri
Inc. / inc.	: Incorporated / Anonim
IRS	: Internal Revenue Service / Milli Gelirler İdaresi
ISIC	: International Standard Industrial Classification of All Economic Activities / Tüm Ekonomik Faaliyetlerin Uluslararası Standart Endüstriyel Sınıflandırması
IT	: Information Technology / Bilişim Teknolojisi
İHSGHD	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İng.	: İngilizce
İsp.	: İspanyolca
İt.	: İtalyanca
K.	: Karar
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KTK	: Karayolu Taşıma Kanunu
KTrK	: Karayolları Trafik Kanunu
L.	: Law
LAN	: Local Area Network / Yerel Alan Ağı
LArbG	: Landesarbeitsgericht / Bölge İş Mahkemesi

Md. / md.	: Madde
MMOGS	: Massively Multiuser Online Game / Kitlesele Çok Kullanıcılı Çevrimiçi Oyun
MMORPG	: Massive Multiplayer Online Role-Playing Game / Kitlesele Çok Kullanıcılı Çevrimiçi Rol Yapma Oyunları
MUVEs	: Multi-User Virtual Environments / Çok Kullanıcılı Sanal Çevreler
NLRA	: National Labor Relations Act / Ulusal Çalışma İlişkileri Kanunu
No.	: Number / Sayı
Nv.	: Norveççe
NY	: New York
OECD	: Organization for Economic Co-operation and Development / Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü
ÖİB	: Özel İstihdam Bürosu
ÖİYB	: Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği
Para. / para.	: paragraf
Prof. Dr.	: Profesör Doktor
S.	: Sayı
s.	: sayfa
SMK	: Sınai Mülkiyet Kanunu
T.	: Tarih
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TFEU	: Treaty on the Functioning of the European Union / Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma
TİHEK	: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TNC	: Transport Network Company / Ulaştırma Ağı Şirketi
TTK	: Türk Ticaret Kanunu
UK	: United Kingdom / Birleşik Krallık

U.S.	: United States / Birleşik Devletler
v.	: versus / karşı
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve diğerleri
v.d.	: ve devamı
vs.	: ve sair
Yg.	: Yargıtay

GİRİŞ

Dünyadaki sosyal, ekonomik ve siyasal yapı gün geçtikte değişime uğramaktadır. Özellikle 1970'lerle başlayan ekonomik krizler, küreselleşmenin getirdiği artan rekabet ortamı ve bu rekabete ayak uydurabilmek için üretimin en düşük maliyetle yapılması zorunluluğu çalışma ilişkilerini şekillendirmeye başlamıştır. 1990'larla birlikte bilgi işlem teknolojilerinin yaygınlaşması ve herkes tarafından kullanılmaya başlanması da işgücüne duyulan ihtiyacı azaltmıştır. Dolayısıyla İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra güçlenen standart çalışma ilişkileri halen en yaygın çalışma şekli olsa da standart dışı çalışma ilişkileri günümüzde yükseliş göstermektedir.

2008 yılında başlayan Büyük Durgunluk sonrasında ise işsizliğin azaltılabilmesi için esnek çalışma modellerine daha çok önem verilmiş ve özellikle Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa'da yeni çalışma şekilleri oransal olarak artış göstermiştir. Bu yeni çalışma şekillerinden birisi de platform çalışma adı verilen çalışma şeklidir. Bu bağlamda platform çalışma, belirli bir hizmetin çevrimiçi platform üzerinden ya da çevrimiçi platform aracılığı ile sağlandığı; müşterinin bu hizmetle alakalı bir ya da birden fazla görevi çevrimiçi platforma atadığı; platform çalışanın ise talep edilen görev veya görevleri yerine getirdiği, yerine getirilen görev karşılığında da müşterinin yahut çevrimiçi platformun platform çalışanına belirli bir miktar para ödediği; kural olarak üçlü ilişki yaratan standart dışı çalışma ilişkisi olarak tanımlanabilecektir.

Günümüzde hızla artan oranda görevlerin ifa edildiği platform çalışmanın platform çalışanları üzerinde birçok olumlu etkisi bulunsa da söz konusu çalışma şeklinin çalışanlar açısından bir o kadar da olumsuzluğu beraberinde getirdiği görülmektedir. Özellikle yapılan araştırmalar neticesinde platform çalışanlarının platform çalışma ilişkisinde olumsuzluk olarak en çok ifade ettikleri noktanın, yerine getirilen hizmetin karşılığında düşük gelir elde etme olduğu görülmüştür. Platform sağlayıcılarının kurguladıkları iş modeli; işin ifası için gerekli olan ve herhangi bir ücret talep edilemeyen hazırlık aşamalarının uzun olabilmesi; kimi çevrimiçi platformlarda müşterilerin, platform çalışanları tarafından yerine getirilen görevleri kabul etmeme özgürlüğünü elinde tutması; platform sağlayıcılarının platform çalışanlarına ödenecek olan ücret üzerinden aldığı komisyonun fazla olması yahut cinsiyet temelinde yapılan ayrımcılık gibi durumlar düşük gelir sonucunu ortaya çıkarabilmektedir.

Platform çalışma esneklik ve güvencesizlik kavramlarıyla sıkı ilişki içerisindedir. Özellikle kimi çevrimiçi platformlarda platform çalışanın görevi kabul etmesinden sonra bu görevi reddedebilmesi için gerçekten önemli bir nedeninin bulunması gerekmektedir. Birkaç kez görevin geçerli bir neden olmadan geri çevrilmesi durumunda platform çalışanın hesabı, ilgili platformda bir daha çalışamayacak şekilde deaktive edilebilmektedir. Dolayısıyla platform çalışanlarının tam anlamıyla çalışma güvencesinin bulunduğundan bahsetmek mümkün olmamaktadır. Yine platform sağlayıcıları tarafından geliştirilen itibar sistemi ile platform çalışanın işi nasıl ifa ettiği müşteriler tarafından denetlenmekte ve akabinde müşterilerin verdikleri değerlendirme puanları neticesinde platform çalışanın çevrimiçi platformda ilerideki zamanlarda çalışıp çalışmayacağını platform algoritması tarafından belirlenmektedir. Öte yandan platform çalışanları özellikle cinsiyet, ırk, renk ve yaş temelinde ayrımcılıkla da karşı karşıya kalabilmektedir. Sayılan türdeki olumsuzluklara karşı platform çalışanlarının güçlü bir şekilde korunması elzemdir. Bu bağlamda korumanın çerçevesinin çizilebilmesi için öncelikle platform çalışanlarının hukuki statüsünün belirlenmesi gerekmektedir.

Platform çalışanlarının hukuki statüsünün belirlenmesi, bu kişilerin iş ve sosyal güvenlik kanunlarının kapsamına dahil edilip edilmeyecekleri açısından önem arz etmektedir. Türk iş hukuku incelendiğinde çalışanların statüleri, bağımlı ve bağımsız çalışan olarak ikili bir sistem kapsamında belirlenmektedir. Bahsi geçen ikili sistem neticesinde bağımlı çalışanlar işçi, memur ve sözleşmeli personel olarak ayrılmakta; bağımsız çalışanlar ise ticaret ya da borçlar hukuku gibi hukuk dallarının kapsamında ele alınmaktadır. Dolayısıyla çalışanın statüsü işçi olarak belirlendiğinde ilgili kişi iş ve sosyal güvenlik hukukunun koruyucu şemsiyesi altına girmekte; örneğin 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen asgari ücret, iş güvencesi, çalışma sürelerinin sınırlandırılması ve asgari dinlenme sürelerinden faydalanabilmekte yahut 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında bir sendikaya üye olabilmekte, sendika kanalıyla toplu iş sözleşmesi akdedebilmekte veya sendika aracılığı ile grev yapabilmektedir. Her ne kadar çevrimiçi platformlar sistematik olarak platform çalışanlarını bağımsız çalışan olarak sınıflandırsa da platform çalışanlarının statüsü hakkında doktrinde ve yargı kararlarında çok çeşitli görüşler ileri sürülmektedir. Bu çerçevede kimi görüşler platform çalışanlarını işçi statüsüne daha yakın görmekteyken kimileri de bağımsız çalışan statüsünde değerlendirmiştir. Hatta bazı görüşler platform çalışanlarının statüsünün birtakım ülkelerde yasal temeli bulunan üçüncü bir ara kategoriye daha uygun olduğunu

dile getirmiştir. Bu bağlamda platform çalışanlarının hukuki statüsü işçi olduğu kabul edilirse *Uber*, *Clickworker*, *Amazon Mechanical Turk* ve *Foodora* gibi çevrimiçi platformların çeşitli sorumlulukları ortaya çıkacaktır. Ancak platform çalışma şeklinin heterojen yapıda olması; başka bir deyişle tek bir çevrimiçi platformun olmaması, her platformun algoritmasının ve iş modelinin farklı olması ve çevrimiçi platformda yerine getirilen görevlerin çok çeşitli olması tüm platform çalışma şekillerini kapsayan bir sonuca varmayı neredeyse imkânsız hale getirmektedir. Dolayısıyla platform çalışanlarının hukuki statüsü her bir platform ayrı ayrı incelenerek belirlenmeli ve buna göre bir sonuca varılmalıdır.

Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa Birliği ülkelerine nazaran Türkiye’de platform çalışmanın çok daha yeni bir çalışma şekli olduğu görülmektedir. Her ne kadar *Uber* gibi platform ekonomisini domine eden bir çevrimiçi platform Türkiye pazarına girmiş olsa da 2019 yılında İstanbul Taksiciler Esnaf Odası’nın *Uber*’e erişimin engellenmesi için açtığı davada mahkeme haksız rekabet bulunduğuna karar vererek, *Uber* uygulaması ve *Uber.com*’a erişimin engellenmesine karar vermiştir. 2020 yılında istinaf mahkemesi, ilgili kararı bozarak *Uber.com*’a erişimin önünü açmıştır. Fakat bu tarihten sonra *Uber* üzerinden sadece sarı taksi hizmeti sağlanabilmektedir. Öte yandan *Cambly*, *Armut* ve *Getirbi* gibi bazı çevrimiçi platformlar güncelliğini korumakta; binlerce insan buralarda müşteriler tarafından talep edilen görevleri yerine getirmektedir. Dolayısıyla ilerleyen yıllarda bu yeni çalışma şeklinin Türk iş hukukunu çok daha fazla etkileyeceği açıktır. Bu bakımdan *Uber*, *Deliveroo*, *Amazon Mechanical Turk*, *Lyft*, *Doordash*, *Armut*, *Sananelazım* ve *Getirbi* gibi platformlarda çalışanların hukuki statüsünün belirlenmesi önem kazanmaktadır. Eğer platform çalışanı ve platform sağlayıcısı arasında kişisel/hukuki bağımlılığın var olduğundan bahsedilebilecekse Türk iş hukuku açısından taraflar arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olduğu sonucuna varılabilecektir.

İşbu çalışma, yukarıda ifade edilen sorunların cevaplanmasına katkıda bulunmak amacını taşımaktadır. Söz konusu amaca yönelik olarak çevrimiçi platformlarda çalışan platform çalışanlarının hukuki statülerinin ne olduğu sorusu, bu çalışmanın üzerine kurulduğu temeli oluşturmaktadır. Çalışmanın üç ana bölümü mevcuttur. İlk bölümde platform ekonomisi çerçevesinde şekillenen platform çalışma kavramı ve platform çalışma türlerinin neler olduğu ele alınacaktır. Bununla birlikte platform çalışma ilişkisinin tarafları olan çevrimiçi platform, çalışan ve müşteri kavramları incelenecek,

ayrıca platform çalışma ilişkisinin taraflar üzerinde doğan olumlu ve olumsuz özelliklerinin neler olduğuna değinilecektir.

İkinci bölümde platform çalışanları ile platform sağlayıcıları arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olup olmadığının belirlenebilmesi için iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran bağımlılık unsuru üzerinde durulacaktır. Bu çerçevede öncelikle Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği'nin daha sonra da bazı ulusal hukukların bağımlılık unsuruna verdiği anlam incelenecektir. Ulaşılan sonuçlar ışığında yine ilgili bölümde platform çalışma ilişkisinde işverenin yönetim hakkı ve bağımlılık unsurunun nasıl değerlendirilmesi gerektiği hususu araştırılacaktır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise platform çalışma türleri kapsamında şekillenen çalışma ilişkilerinde tarafların hukuki statülerinin neler olabileceği irdelenecektir. Söz konusu çerçevede çevrimiçi platformların heterojen bir yapıda olması nedeniyle inceleme konusu olarak örnek kabilinden *Uber*, *Foodora* ve *Armut* platformları seçilmiştir. Bu bağlamda örneğin *Uber* ile sürücü, sürücü ile müşteri ve müşteri ile *Uber* arasındaki hukuki ilişkinin ne olduğu değerlendirilecektir. Son olarak ilgili bölümde ayrıca Türk iş hukukunda platform çalışma üzerine birtakım öneriler sunulacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

PLATFORM ÇALIŞMA

1. YENİ BİR ÇALIŞMA ŞEKLİ: PLATFORM ÇALIŞMA

1.1. Platform Ekonomisi

1990'ların ortalarından itibaren internetin hızlı bir şekilde herkes tarafından benimsenmesi, bilgi işlem teknolojilerindeki gelişmeler ve bu teknoloji çıktılarının hem işletmeler hem de tüketiciler tarafından kullanılması ekonomiyi şekillendirmiş ve ekonomide yeni kavramları ortaya çıkarmıştır.¹ Başlarda internetin ön planda olması nedeniyle internet ekonomisi kavramı ortaya çıkmış olsa da internet bağlantı hızının ve kalitesinin artması, işletmelerin dijitalleşmesi, dijital ürün ve hizmetlerin genişlemesi, yapay zeka, üç boyutlu basım, bulut teknolojisi², büyük veri³ ve nesnelerin interneti⁴ gibi dijital teknolojilerdeki yeni gelişmeler, internet ekonomisini aşan yorumlamaları

¹United Nations. (2019). *Digital economy report 2019*. New York: United Nations Publications. s. 3 ve 4.
²Bulut teknolojisinin (İng. *cloud technology*) bulut saklama ve bulut bilişim olarak ikiye ayrıldığı görülmektedir. Bulut saklama (İng. *cloud storage*) büyük ölçekli verilerin depolanmasına hizmet etmektedir. Bulut bilişim (İng. *cloud computing*) ise bilgi işlem hizmetleri sunmaya yardım etmektedir. Örneğin bir uygulama yazılımcısının, uygulamayı ortaya çıkarabilmesi için yazılım ve donanıma ihtiyacı bulunmaktadır. Ancak tüm sistemi kendi başına kurabilmesi hem zahmetli hem de masraflı olabilecektir. Bu noktada bulut bilişim yazılımcıya donanım ve diğer yazılım hizmetleri sunmaktadır. Böylece yazılımcı sadece uygulaması için çaba sarf etmektedir. Dolayısıyla zaman, para ve donanım için gereken beceri, bulut bilişim üzerinden hizmet alımı olarak karşılanmaktadır. Çalışma ilişkileri açısından ise bulut teknolojisi, tüm uzaktan ve dijital çalışma biçimlerinin büyümesi için itici güç olmuştur. Örneğin bulut depolama sayesinde çevrimiçi platformlar müşteri ve çalışanların büyük ölçekli verilerini saklayabilme imkânı bulmaktadır. Bulut bilişim sayesinde ise çevrimiçi platformlar örneğin akıllı telefonlar için geliştirecekleri uygulamalara daha az kaynak ayırabilecek ve uygulamayı ortaya çıkarırken gereken zaman kaybını en aza indirebilecektir. Valenduc, G. ve Vendramin P. (2016). *Work in the digital economy: Sorting the old from the new*. ETUI Working Paper 2016.03. s. 19; Çelik, N. (2019). *İş sağlığı ve güvenliği hukukunda endüstri 4.0 problemleri ve çözümleri*. İstanbul: On İki Levha. s. 20 ve 21; Leiponen, A. ve Kotiranta, A. (2021). Digital disruption in the making. Poutanen, S., Kovalainen, A. ve Rouvinen, P. (Editörler), *Digital Work and the Platform Economy - Understanding Tasks, Skills and Capabilities in the New Era* içinde (s. 96-115). New York: Routledge. s. 98.

³Büyük veri (İng. *big data*), birçok farklı kaynaktan elde edilen geniş ölçekteki verilerin gerçek zamanlı olarak analiz edilebilmesini sağlayan teknolojidir. Çelik, 2019, **a.g.k.**, 16. Örneğin yüzlerce müşterinin, platform çalışanı hakkındaki değerlendirme bilgileri, büyük veri teknolojisi sayesinde çevrimiçi platform algoritması tarafından kolaylıkla analiz edilebilmektedir.

⁴Nesnelerin interneti (İng. *internet of things*) en geniş tanımıyla cihazları birbirine ve/veya internete bağlama kavramıdır. Morgan, J. (13 Mayıs 2014). A simple explanation of 'the internet of things'. *Forbes*, <https://www.forbes.com/sites/jacobmorgan/2014/05/13/simple-explanation-internet-things-that-anyone-can-understand/?sh=40884ec91d09> (Erişim tarihi: 15.12.2020); Burgess, M. (16 Şubat 2018). What is the internet of things? WIRED explains. *WIRED*, <https://www.wired.co.uk/article/internet-of-things-what-is-explained-iot> (Erişim tarihi: 19.12.2020). Bu konseptte cihazlar arasında doğrudan etkileşime izin veren çok sayıda sensor, cep telefonu, bilgisayar vs. bulunmakta ve bu sistem, cihazların sürekli birbirine bağlı kalmasını sağlamaktadır. Örneğin buzdolabının içinde bulunan kamera sayesinde, internete bağlı cep telefonunda bulunan uygulamaya bağlanarak, buzdolabının içinde neyin eksik olduğunu görebilmemiz şeylerin interneti konseptinin bir uzantısıdır.

beraberinde getirmiştir.⁵ Belirtilen gelişmeler neticesinde, mal ve hizmetlerin üretimi ve piyasaya sunulmuş şekli değişmiş, böylece ekonomiye yeni bir anlam yüklenmiştir.⁶ İşte söz konusu anlam dijital ekonomi olmuştur. Bu bağlamda dijital ekonomi, bilgi işlem teknolojileri sayesinde elde edilen bilginin, başka bir deyişle verinin (İng. *data*), bilgisayar tarafından sayısallaştırılarak dijital ortama aktırılması (İng. *digitization*) ile işletmelerin dijital teknolojiyi kullanması ve bu dönüşümle birlikte mal, hizmet ve bilgiye dijital yolla ulaşım ile ortaya çıkan dünya çapındaki ekonomik faaliyetler bütünü olarak ifade edilmektedir.⁷

Dijital ekonominin temelinde öncelikle bilgisayar ve iletişim araçları bulunmaktadır. İlgili araçlar ise telekomünikasyon ağları sayesinde etkinleştirilmektedir.⁸ Bu bağlamda bilgisayar kullanımı ve internet, endüstriyel üretim tabanlı ekonomiyi bilgi tabanlı ekonomiye kaydırmaktadır.⁹ Söz konusu değişimi tetikleyen ve hızlandıran da bilgi işlem gücünün her geçen gün artmasıdır. Bu sayede hem bilgiye hem de teknolojik aletlere ulaşım ucuzlamakta, böylece bunlara kolay ulaşımının önü de açılmaktadır. Öte yandan bilgi işlem teknolojileriyle işin yapılış şekli ve işi yapanlar da değişmektedir. Bu değişim dijital ekonomideki ve bilgi işlem teknolojileri sektöründeki işletmeleri yeniden şekillendirmektedir.¹⁰

⁵Vallas, S. P. (2019). Platform capitalism: What's at stake for workers?. *New Labour Forum*, 28(1), 48-59. s. 48; ILO. (2021b). *World employment and social outlook 2021: The role of digital platforms in transforming the world of work*. Geneva: International Labour Office. s. 34; Valenduc ve Vendramin, 2016, **a.g.k.**, 13 v.d.

⁶Haltiwanger, J. ve Jarmin, R. S. (2000). Measuring the digital economy. Brynjolfsson, E. ve Kahin, B. (Editörler), *Understanding the Digital Economy: Data, Tools, and Research* içinde (s. 13-33). Massachusetts: Massachusetts Institute of Technology. s. 13.

⁷House of Commons. (2016). *The digital economy*. House of Commons Business, Innovation and Skills Committee, London. <https://www.publications.parliament.uk/pa/cm201617/cmselect/cmbis/87/87.pdf> (Erişim tarihi: 19.11.2020). s. 4; OECD. (2016). *New forms of work in the digital economy*. OECD Dijital Economy Papers No. 260, OECD Publishing, https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/new-forms-of-work-in-the-digital-economy_5jlwnklt820x-en (Erişim tarihi: 15.12.2020). s. 7; Çavuş, Ö. H. (2020). Dijital ekonomiler ve yeni çalışma biçimleri. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 4(1), 36-55. s. 40. Dijital ekonomi yerine dijitalleşmiş ekonomi teriminin kullanılması gerektiği hakkında bkz. Bukht, R. ve Heeks, R. (2017). *Defining, conceptualising and measuring the digital economy*. Manchester Centre for Development Informatics, Working Paper 68. s. 11. Bukht ve Heeks'e göre burada hem kapsam hem de tanım açıklığı sorunu bulunmaktadır. Üretim aktiviteleri gün geçtikçe dijitalleşmektedir ve bu nedenle dijital ekonomi sadece ekonomi olmaktadır (kapsam sorunu). Bununla birlikte dijital ekonomiler ile geleneksel ekonomi artık iç içe geçmiş durumdadır; dolayısıyla her ikisi arasındaki kavramsal fark azalmaktadır (tanım açıklığı sorunu). Bukht ve Heeks, 2016, **a.g.k.**, 11 ve 12.

⁸United Nations, 2019, **a.g.k.**, 4.

⁹Cherry, M. A. (2016). Beyond misclassification: The digital transformation of work. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37, 577-603. s. 595.

¹⁰United Nations, 2019, **a.g.k.**, 4.

Öncelikle eski işletmeler hem iç yapısında hem de diğer kişilerle olan işlemlerinde dijitalleşme yaşamaktadır.¹¹ İşletmenin içsel yapısı, örneğin fabrika, depo alanları, makineler vs. akıllı sistemler aracılığı ile birbirlerine bağlanırken, üretilenler şirketin kurduğu internet sitesi üzerinden satılmaya başlamıştır.¹² İşletmeler, örneğin satacağı bir malın siparişini üçüncü kişiyle fiziki olarak karşılaşmadan internet üzerinden alabilmekte, yine satım işlemleri internet üzerinden gerçekleştirebilmektedir. Öte yandan dijital ekonomi içinde doğan ve dijital ekonominin şekil verdiği şirketler de ortaya çıkmaktadır.¹³ Bilgi işlem teknolojisi temeli üzerine kurulan bu şirketler, bilgisayar ve internet kullanımını baz almakta, arz ve talepleri bilgi işlem teknolojileri kanalıyla birbirleriyle buluşturmaktadır.¹⁴ Örneğin eskiden insanlar kıyafet almak için mağazaya giderken, artık cep telefonunda bulunan bir uygulama kanalıyla bu hizmeti sağlayacağını söyleyen mağazalarla kolayca buluşabilmektedir. Benzer şekilde eskiden tatil için gerekli olan konaklama ihtiyacı otellerin sunduğu hizmet üzerinden karşılanırken, yine bir uygulama üzerinden evini konaklama hizmetine açan kişiler ile bu hizmetten yararlanmak isteyenler kolaylıkla eşleşebilmektedir.

Dijital ekonomi ile şirketlerin işçiden olan beklentisi de değişmektedir. Endüstriyel üretim ekonomisinde iş tanımları dar ve açık yapılmakta, işçilerin yaratıcılığı geri planda kalmaktaydı.¹⁵ Bu düzende, fabrikalarda yerini alan işçinin kendisine verilen görevi yerine getirmesi yeterliydi. Ancak dijital ekonomi, işçinin bilgi, eğitim ve becerilerini ön plana çıkardığı bir yapı oluşturmaktadır.¹⁶ Öte yandan cep telefonları ve bilgisayarlar sayesinde iş görme edimini yerine getirecek insanları bulmak için gereken işlem maliyetleri de düşmektedir.¹⁷ Böylece dijital teknolojiler sayesinde birikimiyle ön plana

¹¹Vallas, S. ve Schor, J. B. (2020). What do platform do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology*, 46, 273-294. s. 274.

¹²Çelik, 2019, **a.g.k.**, 11; Vallas ve Schor, 2020, **a.g.k.**, 274.

¹³Seinmetz, K. (6 Ocak 2016). Exclusive: See how big the gig economy really is. *TIME*, <https://time.com/4169532/sharing-economy-poll/> (Erişim tarihi: 29.10.2020).

¹⁴ Doktrinde bu durumun uberleşme olarak ifade edildiği görülmektedir. Uberleşme (İng. *Uberization*) kavramı ismini platform ekonomisini domine eden *Uber* şirketinin örgütsel yapısından almaktadır. Uberleşmede şirketler, klasik şirket yapısından çok internet sitesine benzer örgütsel yapıya bürünmüştür. Şirketler, kendilerine bağımlı işçiler çalıştırmak yerine çalışanlar dışarıdan temin edilmekte (İng. *outsourcing*) ve standart çalışma ilişkilerinin yerini görev bazlı çalışmalar almaktadır. Schor, J. B. vd. (2020). Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and Society*, 49, 833-861. s. 834.

¹⁵Stone, K. V. W. (2004). *From widgets to digits: Employment regulation for the changing workplace*. Cambridge: Cambridge University Press. s. 5.

¹⁶Stone, 2004, **a.g.k.**, 5; Cherry, 2016, **a.g.k.**, 595. Öte yandan dijital gelişmeleri kucaklayabilen yetenekli işgücüne sahip olmak dijital ekonomideki işletmeler için gereksinimdir. House of Commons, 2016, **a.g.k.**, 9.

¹⁷The Economist. (30 Aralık 2014). There's an app for that. <https://www.economist.com/briefing/2014/12/30/theres-an-app-for-that> (Erişim tarihi: 30.10.2020).

çıkan çalışanların daha hızlı bir şekilde iş bulabildiği bir sistem oluşmaktadır. Bütün bu gelişmeler ışığında dijital ekonomide ve buna bağlı iş ilişkilerinde yeni başlıkların açıldığı görülmektedir: Platform ekonomisi (İng. *platform economy*) ve platform çalışma (İng. *platform work*).¹⁸

Platform ekonomisi, arz ve talebin çevrimiçi araçlar yoluyla (başka bir deyişle internet sitesi veya akıllı telefonlara kurulan uygulamalar üzerinden) eşleştiği çok taraflı pazarlar topluluğu olarak ifade edilmektedir.¹⁹ Yukarıda örnek olarak verildiği gibi şahsi evini konaklama hizmeti için açan kişiler ile bu hizmetten yararlanmak isteyenler ilgili çevrimiçi aracı kanalıyla buluşarak bir pazar yaratmaktadır. İşte her bir çevrimiçi aracının yarattığı ekonominin toplamı platform ekonomisi olarak kabul edilmektedir.

Platform ekonomisini ortaya çıkaran, bir başka deyişle arz ve talebin platformlar aracılığıyla eşleşebilmesine yardımcı olan en önemli etmen dijital altyapıdır. Bu bağlamda arz ve talebi birbirine bağlayan bilgi işlem teknolojileri ağları, arz ve talebin söz konusu ağlar üzerinden bağlanmasına aracı olan dijital araç ve uygulamalar, yine arz ve talebin birbiriyle buluştuğu çevrimiçi araçlar ve bu platformlar üzerinden yapılan işlemler için gerekli veri altyapısı, dijital altyapı unsurları olarak öne çıkmaktadır.²⁰

Tanımda da belirtildiği gibi platform ekonomisinin önemli bir ayağını çevrimiçi araçlar oluşturmaktadır.²¹ Platform sağlayıcısı tarafından geliştirilen çevrimiçi araçlar hizmet sağlayıcılarını müşterilerle buluşturmaktadır.²² Bu araçlar, platform sağlayıcılarının içinde bulunduğu sektörde hizmet alınabilmesine ve verilebilmesine yardımcı olmaktadır. Platform olarak da ifade edilen çevrimiçi araçlar sayesinde ulaşımdan yiyecek ve mal teslimine, ev ve kişisel bakım hizmetlerinden profesyonel büro hizmetlerine, köpek gezdirmekten konaklama hizmetine kadar birçok sektörde faaliyet

¹⁸Platform çalışma aşağıda ele alınacağı için burada sadece platform ekonomisinden bahsedilecektir. Platform çalışma için bkz. 1. Bölüm-1.3.

¹⁹Donovan, S., Bradley, D. H. ve Shimabukuru, J. O. (2016). *What does the gig economy mean for workers?*. Washington, DC: Congressional Research Service. s. 1; Cunningham-Parmeter, K. (2019). Gig-dependence: Finding the real independent contractors of platform work. *Northern Illinois University Law Review*, 39(3), 379-427. s. 386; 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, dn. 5.

²⁰Huws, U. (2016). New forms of platform employment or crowd work. Wobbe, W., Bova, E. ve Dragomirescu-Gaina, C. (Editörler), *The Digital Economy and the Single Market* içinde (s. 65-80). Brussels: Foundation for European Progressive Studies. s. 66 v.d.; United Nations, 2019, **a.g.k.**, 5.

²¹Muller, Z. (2020). Algorithmic harms to workers in the platform economy: The case of Uber. *Columbia Journal of Law and Social Problems*, 53(2), 167-210. s. 172.

²²DeVault, I. A. v.d. (2019). On-demand platform workers in New York state: The challenges for public policy (electronic version). Ithaca, NY: The Worker Institute, ILR Cornell University, <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/reports/67/> (Erişim tarihi: 15.09.2021). s. 7.

sunulabilmektedir. Platformlar sadece hizmet sektörüyle ilişkili olmayıp, kitle fonlamasında²³, sosyal medya²⁴ veya arkadaşlık uygulamaları²⁵ gibi iletişim sektöründe, soyut ve somut malların kullanımında²⁶, satımında²⁷ veya kiralanmasında²⁸, haber/bilgi alma²⁹ veya araştırma yapma³⁰ gibi bilgi sektöründe yüzlerce platform bulunmaktadır.³¹

Platform ekonomisinin ikinci ayağını müşteriler oluşturmaktadır. Müşteri hizmet almak istediği platform üzerinden talepte bulunmaktadır. Örneğin müşteri bir marketten belirlediği ürünlerin evine getirilmesini istediğinde, cep telefonunda bulunan ilgili uygulamayı açmakta, bu uygulama üzerinden ürünleri seçip bedelini ödemekte, akabinde ürünlerin evine getirilmesini talep etmektedir.

Hizmet sağlayıcıları ise bu ekonominin üçüncü ayağıdır. Hizmet sağlayıcıları öncelikle platform sağlayıcıları ile platformda sunulan hizmeti yerine getirebileceklerine dair bir anlaşma yapmaktadır.³² Buna müteakip hizmet sağlayıcısı müşterinin platform üzerinden gelen hizmet talebini karşılamaya başlamaktadır. Örneğin hizmet sağlayıcısı, müşterinin platform kanalıyla verdiği siparişi, müşterinin belirlediği adrese getirmeyi kabul etmekte ve ilgili ürünleri burada teslim etmektedir. Böylelikle arz ve talep platform kanalıyla eşleşmektedir. Sonuç olarak bu üç ayağın birlikte oluşturduğu ekonomi platform ekonomisi olarak ifade edilmektedir.

Platform ekonomisi, günümüzde hızla gelişen ve genişleyen bir yapıya da kavuşmuştur. Daha önceleri işletmeler açısından metalaştırılmayan ya da kişilerin özel

²³Crowdfunding platformu örnek olarak verilebilir.

²⁴Facebook, Tiktok, Instagram, Twitter, Youtube gibi platformlar örnek olarak verilebilir.

²⁵Tinder, iDating, OkCupid gibi platformlar örnek olarak verilebilir.

²⁶Couchsurfing platformu örnek olarak verilebilir.

²⁷Somut malların satımına Yemeksepeti, eBay, Amazon, Alibaba, Hepsiburada, Trendyol, Letgo gibi platformlar; soyut malların satımına ise App-Store platformu örnek olarak verilebilir.

²⁸Somut malların kiralanmasında Airbnb, Leihdirwas.de; soyut malların kiralanmasında ise Spotify, Apple Music, BluTV, Puhutv, Netflix gibi platformlar örnek olarak verilebilir.

²⁹Wikipedia, Google News, CNN, FoxNews, The Economist gibi platformlar örnek olarak verilebilir.

³⁰Google Search ve Yandex Search gibi platformlar örnek olarak verilebilir.

³¹Schimdt, 2017, a.g.k., 9. Schor, platform ekonomisi çerçevesinde beş tür aktivitenin gerçekleştiğini ifade etmektedir. Yazara göre ilk aktivite dayanıklı malların kullanımına ilişkindir. Örneğin Airbnb ve Couchsurfing platformları bu gruba girer. İkinci tür, çalışma platformlarıdır. Bu grup içerisinde TaskRabbit ve Postmate gibi platformlar yer alır. Üçüncü tür ise kitle fonlama platformlarıdır. Kikstarter ya da Indigogo burada değerlendirilir. Dördüncü tür, malların yeniden dolaşımını kolaylaştıran platformlardır. Bu platformlara örnek ise Yerdle ve Freecycle'dır. Son olarak ele alınabilecek platform türü ise çalışma ve soyut mal üretiminin birleştirilebildiği Etsy gibi hibrid platformlardır. Schor, J. B. (2017). Does the sharing economy increase inequality within the eighty percent?: Findings from a qualitative study of platform providers. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 10, 263-279. s. 266 ve 267. Avrupa Parlamentosu'nun 2017 yılında yayımladığı çalışmada ise platformlar, çalışma platformları ve sermaye platformları olarak ayrılmıştır. Bkz. European Parliament. (2017). *The social protection of workers in the platform economy*. Brussel: European Union. s. 28.

³²Donovan, Bradley ve Shimabukuru, 2016, a.g.k., 1.

mülkiyetine bırakılan nesnelere üçüncü kişilerin kullanımına sunulabilmektedir.³³ Örneğin kişisel alanımızda olan evimizin tamamını ya da bir odasını platform üzerinden kullanıma açabilmekte; üçüncü kişiler, örneğin Avusturya'dan seyahat amacıyla İstanbul'a gelen bir turist, yine bu çevrimiçi platformu kullanarak belirli bir süre ilgili ev ya da odada belirli bir ücret karşılığında konaklayabilmektedir. Benzer şekilde kişiler özel araçlarını üçüncü kişilerin kullanımına açabilmekte, üçüncü kişiler yine bir çevrimiçi platform kanalıyla talep ettikleri seyahat noktaları arasında ilgili hizmetten belirli bir ücret karşılığı faydalanabilmektedir. Görüldüğü gibi konaklama hizmeti için bir otel kurmak yahut taşıma işini gerçekleştirebilmek için araç filosuna sahip olmak dolayısıyla gereken işlem maliyetlerine gerek kalmamakta, nesnelere paylaşımı her zamankinden daha ucuz ve kolay hale gelmektedir.³⁴ Böylece geleneksel ekonominin belirlediği düzenin dışında yepyeni bir düzen kurulmakta, tüketim, istihdam, risk ve mülkiyet hakkındaki fikirler değişime uğramaktadır.³⁵

Doktrinde platform ekonomisi yerine talep ekonomisi (İng. *on-demand economy*), esnek ekonomi (İng. *gig economy*), paylaşım ekonomisi (İng. *sharing economy*), işbirlikçi ekonomi (İng. *collaborative economy*) ve eşler arası ekonomi (İng. *peer to peer economy*) gibi terimlerin birbirleri yerine sıklıkla kullanıldığı görülmektedir.³⁶ Her ne kadar belirtilen kavramlar birbirleri yerine kullanılsa da bunlar farklı sonuçları olabilecek çok yönlü terimlerdir. Öncelikle taraflar arasında gerçekleşen “işlem” ile “paylaşmak” aynı değildir.³⁷ İki kişinin birbirlerinden mal veya hizmet satın alması veya birlikte mal veya hizmet üretmek için etkileşimde bulunmaları paylaşmak kavramıyla örtüşmez. Bununla birlikte paylaşmak kavramı mallar söz konusu olunca uygunmuş gibi görünür. Örneğin *Airbnb*'de bir evin paylaşılması, *Spotify*'de ise bir müziğin paylaşılması kavramsal olarak uygun gözükmemektedir. Ancak paylaşmak terimi, birden fazla şeyin pay edilmesi anlamına

³³Lobel, O. (2016). The law of the platform. *Minnesota Law Review*, 101, 87-166. s. 90.

³⁴The Economist. (09 Mart 2013). The rise of the sharing economy. <http://www.economist.com/node/21573104> (Erişim tarihi: 20.11.2020).

³⁵Lobel, 2016, **a.g.k.**, 90.

³⁶Yukarıda ifade edilenler doktrin tarafından en çok kullanılan terimlerdir. Bunların yanında tıklama ekonomisi (İng. *click economy*), işbirlikçi tüketim (İng. *collaborative consumption*), uygulama ekonomisi (İng. *app economy*), 1099 ekonomi (İng. *1099 economy*), ayrıştırılmış ekonomi (İng. *disaggregated economy*), ağ ekonomisi (İng. *mesh economy*), itibar ekonomisi (İng. *reputation economy*), katılımcı ekonomi (İng. *participatory economy*) ve topluluk pazarı (İng. *community marketplace*) gibi terimlerin kullanıldığı görülmektedir.

³⁷Drahokoupil, J. ve Fabo, B. (2016). *The platform economy and the disruption of the employment relationship*. ETUI Policy Brief, No. 5. s. 2; Kenney, M. ve Zysman, J. (2016). The rise of the platform economy. *Issues in Science and Technology*, 32(3), 61-69. s. 62.

gelmektedir.³⁸ Aksine burada, örneğin *AirBnb*'de ev sahibi kira ücreti almakta, *Spotify*'da müzik dinleyen bu hizmet için aylık para vermekte, *Amazon*'dan sipariş verilen kitap için belirli bir bedel ödenmektedir.³⁹ Dolayısıyla platform ekonomisinde bir şeyin paylaşıldığından söz edilemez. Hatta ve hatta konu çalışan olduğunda, gerçek kişi ve gerçek kişinin emeği “meta” olmadığından paylaşmak kavramı burada da uygun bir kullanım olmaz.⁴⁰ Dolayısıyla malların paylaşımı değil, kişiler tarafından sunulan çeşitli hizmetlerin ticari koordinasyonu bulunmaktadır.⁴¹ Bununla birlikte eşler arası işbirliği tipik olarak mal ve hizmetlerin kullanımının kolaylaştığı pazar yerini (örneğin çevrimiçi platformlar) de tam olarak karşılamamaktadır.⁴² Dolayısıyla paylaşım ekonomisi, işbirlikçi ekonomi, eşler arası ekonomi ve platform ekonomisi birbirlerinin yerine kullanılmamalıdır.⁴³ Öte yandan doktrinde haklı olarak ifade edildiği gibi dilin algılarımızı etkilemesi nedeniyle esnek (İng. *gig*), görev (İng. *task*) ve sürüş (İng. *ride*) gibi yeni kavramların kullanılmasıyla var olan çalışma yaşamına ilişkin düzenlemelerin etrafından dolanılabilen, altında yatan gerçeklik önemsizleştirilmekte ve belirsizleştirilebilmektedir.⁴⁴ Sonuç olarak, biz daha nötr bir kavram olması ve bu

³⁸Paylaşmak ve yardım gibi kelimelerin özgecil kavramlar olduğu, bu nedenle paylaşma ekonomisi teriminin kullanılmaması gerektiği yönünde bkz. Freedland, M. ve Adam-Prassl, J. (2017). Employees, workers and the ‘sharing economy’: Changing practices and changing concepts in the United Kingdom. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 6(1-2), 16-29. s. 17.

³⁹McGregor, M. vd. (2016). *On-demand taxi driving: Labour conditions, surveillance, and exclusion*. http://blogs.oii.ox.ac.uk/ipp-conference/sites/ipp/files/documents/McGregor_uber%2520paper%2520Sept%25201%2520PDF.pdf

(Erişim tarihi: 27.12.2020). s. 2; Risak, M. (2018). Fair working conditions for platform workers: Possible regulatory approaches at the EU level. *Friedrich-Ebert-Stiftung, International Policy Analysis*. s. 3.

⁴⁰Munkholm, N. V. ve Schjoler, C. H. (2018). Platform work and the Danish model legal perspectives. *Nordic Journal of Commercial Law*, 1, 116-145. s. 118, dn. 1. Emeğin meta olmadığı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından kabul edilen Philadelphia Bildirgesi’nde de ifade edilmiştir. Bildirge’de Örgütün dayandığı temel ilkeler teyit edildikten sonra emeğin meta olmadığı (İng. *labour is not a commodity*) özellikle belirtilmiştir.

⁴¹Schmidt, F. A. (2017). *Digital labour markets in the platform economy. Mapping the political challenges of crowd work and gig work*. Friedrich-Ebert-Stiftung. s. 3.

⁴²Drahokoupil ve Fabo, 2016, **a.g.k.**, 2.

⁴³Doktrinde kullanılan kavramlar arasında analitik tutarlılığın kimi zaman bulunmadığı ifade edilmiştir. Bu bağlamda, örneğin, her ne kadar her ikisi de dijital çalışma platformu olsa da *Amazon Mechanical Turk* paylaşım ekonomisi içerisinde düşünülmezken, *TaskRabbit* daima bu kavram dahilinde düşünülmüştür. Benzer şekilde *Uber*, kendini paylaşım ekonomisi içerisinde değerlendirmezken, *Lyft* tam aksi yönde kendini paylaşım ekonomisi platformu olarak kabul etmektedir. Detaylı bilgi için bkz. Schor, 2017, **a.g.k.**, 267 ve 268.

⁴⁴Prassl, J. (2018b). *Human as a service*. Oxford: Oxford University Press. s. 42; Freedland ve Adam-Prassl, 2017, **a.g.k.**, 4. Çevrimiçi platformlar “gig” kavramıyla esnekliği vurgulamakta, çalışanları esnek çalıştıklarına ikna etmek için bu kavramı kullanmaktadır. Dolayısıyla bu anlatılar, platform çalışanlarının bağımsız çalışan olarak sınıflandırılmasının haksız veya yanlış olduğu hakkında yapılacak tartışmaların önüne geçebilmektedir. Oei, S. (2018). The trouble with gig talk: Choice of narrative and the worker classification fights. *Law and Contemporary Problems*, 81(3), 107-136. s. 126.

ekonomin öznelereinden birinin platform olması nedeniyle “platform ekonomisi” teriminin kullanılmasının daha uygun olacağını düşünmekteyiz.⁴⁵

1.2. Platform Ekonomisi Çerçevesinde Yeni Çalışma Şekilleri

20. yüzyıla girilmesiyle beraber, özellikle de 2. Dünya Savaşı sonrasında, iş ilişkileri kanunlar çerçevesinde daha sıkı düzenlenmeye başlanmıştır. Kendinden önceki dönemlere nazaran istikrarlı kabul edilen bu dönem standart çalışma ilişkilerini (İng. *standard employment relationship*) doğurmuştur.⁴⁶ Diğer bir deyişle işçinin tek bir işverene bağımlı olarak tam ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı, tam zamanlı çalışma ile bağlantılı olarak da belirli standartların oluşturulduğu (toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukunu da kapsayacak şekilde) çalışma ilişkileri ortaya çıkmıştır.⁴⁷ Böylece işçilerin gelir güvencesi, iş güvencesi, sendikalar kanalıyla toplu iş sözleşmesi yapabilme gibi kendileri açısından önemli kazanımları olmuştur. Ancak bu istikrarlı dönem ekonomik, teknolojik ve siyasi gelişmelerle bağlantılı olarak değişmeye başlamıştır.

1970’ler ve devamında dünyada yaşanan ekonomik durgunluk, üretim kârlılığındaki uzun süreli düşüşler ve sonrasında başlayan ekonomik krizler istihdamda daralmalara neden olmuştur.⁴⁸ Yine küreselleşmenin neticesinde şirketlerin artan rekabet ortamında ayakta kalabilmesi için üretimin en düşük maliyetle yapılması zorunluluğu doğmuştur.⁴⁹ Başka bir ifadeyle, işletmeler en az işçiyi istihdam etme ve bu işçilere de mümkün olduğunca az ücret ödeme sürecine girmiştir.⁵⁰ 1990’lı yılların gelmesiyle

⁴⁵Nötr kavram kullanmanın avantajlı olduğu noktasında bkz. European Parliament, 2017, **a.g.k.**, 21.

⁴⁶Stanford, J. (2017). The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspectives. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 382-401. s. 389; Eurofound. (2017). *Aspects of non-standard employment in Europe*. Luxemburg: Publication Office of the European Union. s. 5; Schoukens, P. ve Barrio, A. (2017). The changing concept of work: When does typical work become atypical?. *European Labour Law Journal*, 8(4), 306-332. s. 309.

⁴⁷Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365. s. 342; Bosch, G. (2004). Towards a new standard employment relationship in Western Europe. *British Journal of Industrial Relations*, 42(4), 617-636. s. 619.

⁴⁸İnciroğlu, L. (2020). *Çalışma hayatında esnek çalışma uygulamaları*. Ankara: Legal. s. 1.

⁴⁹Süzek, S. (2019). *İş hukuku*. İstanbul: Beta. s. 17.

⁵⁰Doktrinde ayrışma (İng. *fissuring*) teriminin kullanıldığı görülmektedir. Ayrışma kısaca, şirketlerin birçok işi, kendi bünyesinde işçi çalıştırmadan, dış firmalara yaptırtması anlamına gelmektedir. Bu dış kaynak kullanımı sayesinde şirketler, katlanması gereken riskleri devretmekte ve alması gereken sorumlulukları da üzerinden atmaktadır. Sözü edilen durumun en gözle görülür sonucu ise çalışma koşullarında ve ücretlerde meydana gelen aşınmadır. Başka bir deyişle çalışanlar, standart çalışma ilişkisi kapsamında iş gören işçilere oranla daha az kazanç elde ederken, iş güvencesi gibi kazanımlardan da muaf tutulmaya çalışılmakta; işverenler de iş ilişkisinden doğan asli borçlarından kaçınabilmekte ve kârlılık oranlarını arttırabilmektedir. Bu kapsamda ayrışmaya olanak tanıyan kimi hukuki kurumların geliştirildiği görülmektedir. Alt işverenlik

birlikte bilgisayar kullanımının yaygınlaşması, internete erişimin kolaylaşması, internet kullanımının tam anlamıyla patlaması ve iletişim teknolojilerinin hız kazanmasıyla işgücüne duyulan ihtiyaç da azalmaya başlamıştır.⁵¹ Dolayısıyla standart çalışma ilişkileri de yaşanan bu değişimlerden etkilenmiştir. Her ne kadar standart çalışma ilişkileri halen en yaygın çalışma şekli olsa da standart dışı çalışma ilişkileri (İng. *non-standard employment relationships*) oransal olarak artış göstermiştir.⁵²

Standart dışı çalışma ilişkileri, standart çalışma ilişkilerinin aksine güvencesizlik (İng. *precarity*) ve esneklik (İng. *flexibility*) kavramları çerçevesinde ele alınmaktadır. Başka bir deyişle, tam zamanlı çalışma yerine kısmi süreli çalışma, belirsiz süreli çalışma yerine belirli süreli çalışma, tek bir işverene bağlılık yerine tarafların ikiden fazla olduğu çalışma veya iş ilişkisi sona erdiğinde işçinin iş güvencesinden yararlanamadığı çalışma ilişkileri standart dışı çalışma ilişkileri kapsamında değerlendirilmektedir. Dolayısıyla, kısmi süreli çalışma (İng. *part time work*), geçici iş ilişkisi (İng. *temporary employment*), çok taraflı iş ilişkileri (İng. *multi party employment relationships*) ve bağımlı serbest çalışma ilişkileri (İng. *dependent self-employment*) bu kavram altında incelenmektedir.⁵³

2008 yılında başlayan Büyük Durgunluk sonrasında devletler işsizliği azaltmak için esnek çalışmaya daha çok önem vermeye başlamış ve yukarıda belirtildiği gibi bilgi işlem teknolojilerindeki hızlı gelişim Avrupa'da yeni çalışma şekillerini oransal olarak

uygulamaları, personel temin sözleşmeleri (örneğin istihdam bürolarıyla yapılan sözleşmeler), franchising sözleşmeleri ve lisanslama gibi kurumlarla ayırışma yapılabilmektedir. Ayırışma kavramı için bkz. Weil, D. (2017). Income inequality, wage discrimination, and the fissured workplace. Boushey, H., DeLong, J. B. ve Steinbaum, M. (Editörler), *After Piketty - The Agenda for Economics and Inequality* içinde (209-231). London: Harvard University Press. s. 212; Dubal, V. B. (2017). Winning the battle, losing the war?: Assessing the impact of misclassification litigation on workers in the gig economy. *Wisconsin Law Review*, 239, 739-802. s. 749-752; Kondo, A. ve Singer, A. (2020). Labor without employment: Toward a new legal framework for the gig economy. *ABA Journal of Labor and Employment Law*, 34(3), 331-358. s. 346. Ayrıca doktrinde iki tür ayırışmanın üzerinde dikkatle durulduğu görülmektedir. Bunlardan ilki işlerin denizaşırı tedarikçilere taşınması, diğeri ise işin çok küçük parçalara ayrılmasıdır. Bkz. Estlund, C. (2018). What should we do after work: Automation and employment?. *Yale Law Journal*, 128(2), 254-327. s. 283 ve 284. Ayırışma kavramıyla bağlantılı olarak otomasyon sistemlerinin benimsenmesiyle işletmeye dair risk ve maliyetler de azaltılabilmektedir. Otomasyona geçiş ile akla gelebilecek iki yenilik ise robot ve algoritma kullanımınıdır. Estlund, 2018, **a.g.k.**, 291 v.d.

⁵¹Ekmekçi, Ö. ve Korkusuz, R. (2020). *Turkish individual labour law*. İstanbul: On İki Levha. s. 5.

⁵²OECD. (2019). *OECD employment outlook 2019: The future of work*. Paris: OECD Publishing, <https://www.oecd.org/employment/employment-outlook-2019-highlight-en.pdf> (Erişim tarihi: 04.11.2020). s. 15. Türk iş hukukunda standart dışı çalışma ilişkileri yerine atipik çalışma ilişkileri kavramı daha çok kullanılmaktadır.

⁵³ILO. (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: ILO. s. 8; Kalleberg, 2000, **a.g.k.**, 342; Stone, 2004, **a.g.k.**, 69; OECD, 2016, **a.g.k.**, 23. Yanlış sınıflandırılmış çalışma (İng. *misclassified employment*) veya sahte bağımsız çalışma gibi (İng. *bogus self-employment*) kavramların da standart dışı çalışma ilişkileri kapsamında ele alındığı görülmektedir. Williams, C. C. ve Lapeyre, F. (2017). *Dependent self-employment: Trends, challenges and policy responses in the EU*. Geneva: International Labour Office, Employment Working Paper No. 228. s. 9.

arttırmıştır.⁵⁴ Bu noktada Avrupa Birliği'nin⁵⁵ 2015 yılında yayımladığı iş yaşamında yeni çalışma şekillerini ele alan belge dikkat çekicidir.⁵⁶ İlgili belgede dokuz adet yeni çalışma şekli incelenmiştir. Bunlar; birlikte işverenlik (İng. *employee sharing*)⁵⁷, iş paylaşımı (İng. *job sharing*)⁵⁸, geçici yönetim (İng. *interim management*)⁵⁹, düzensiz çalışma (İng. *casual work*)⁶⁰, bilgi işlem teknolojileri tabanlı mobil çalışma (İng. *ICT-*

⁵⁴Uber ve Airbnb gibi kendi sektörünü domine eden platformların ortaya çıkması da 2008 finansal kriz sonrası olmuştur. Bu platformların başarılarının arkasında, o yıllarda hızla artan işsizlik oranları ve kötü ekonomik koşullar bulunmaktadır. Schor, 2017, **a.g.k.**, 269.

⁵⁵Avrupa Birliği bundan sonra "AB" olarak ifade edilecektir.

⁵⁶Eurofound. (2015). *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

⁵⁷Birlikte işverenlik, bir işçinin aynı zamanda birden fazla işverene karşı iş gördüğü, işverenlerin de bu işçiye dair borçlardan dolayı müteselsil sorumlu olduğu çalışma şeklidir. Bu çalışma şeklinde işçi ile işverenler arasında hukuken ayrı ilişki olarak değerlendirilemeyecek bir bağlantı bulunmaktadır. Başka bir deyişle işçi her bir işverenle kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışmamakta; iş görme edimini her işverene karşı aynı süre içerisinde yerine getirmektedir. Bu çalışma şekli Türk iş hukukunda birlikte istihdam olarak da ifade edilmektedir. Birlikte işverenlik için bkz. Süzek, S. (2010). Türk iş hukukunda işveren. *Sicil*, 17, 17-26. s. 21; Çelik, N. (2014). Grup şirketlerinde işçilerden bir kısmının aynı anda birden fazla işverene hizmet vermesinden doğan sorun. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, Özel S., 25-31. s. 25 v.d.; Eurofound. (2016). *New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. s. 5 v.d.

⁵⁸İş paylaşımı, tam süreli bir işin iki veya daha fazla işçi tarafından yapıldığı ve bu işçilerin işin tamamından sorumlu olduğu çalışma şeklidir. İşveren ile her işçi arasında ayrı ayrı iş ilişkisi kurulmakta; işçiler de işi, örneğin %50-%50 ya da %60-%40 gibi, paylaşmaktadır. İş paylaşımı için bkz. ILO. (2004). *Work-sharing and job-sharing*. Information Sheet No. WT-17, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---travail/documents/publication/wcms_170717.pdf (Erişim tarihi: 24.11.2020). s. 1 v.d.; Süzek, 2019, **a.g.k.**, 265.

⁵⁹Yönetimde geçici çalışma, bir şirketin, çalışanlarını, geçici olarak ve belirli bir amaç için başka şirketlere kiraladığı çalışma şeklidir. Bu çalışma şekli geçici iş ilişkisine benzemekte ancak geçici iş ilişkisinden belirli noktalarda ayrılmaktadır. Öncelikle yönetimde geçici çalışma bürolarının personeli, başka bir deyişle geçici yöneticiler, geçici yönetici çalıştıran şirkette meydana gelen yönetsel, ekonomik veya teknik sorunları çözmek veya bu konularda şirkete yardımcı olmak üzere istihdam edilen son derece uzmanlaşmış kişilerdir. Bununla birlikte geçici iş ilişkisinde geçici işçinin işvereni istihdam bürosu olurken, geçici yöneticinin işvereni yönetimde geçici çalışma büroları veya geçici yönetici çalıştıran şirket olabilmektedir. Hatta geçici yönetici çalıştıran şirket ile geçici yönetici arasında iş ilişkisi yerine vekalet ilişkisi de kurulabilmektedir. Yönetimde geçici çalışma şekli için bkz. Erdoğan, E. ve Yiğit, Y. (2018). *Yeni bir istihdam biçimi olarak geçici yönetim*. Yardımcıoğlu, F., Beşel, F., Bağcı, H. ve Pekşen, M. F. (Editörler), 4. Uluslararası Politik, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Kongresi, Venedik, İtalya, 28-30 Haziran, ICPESS 2018, 195-207. s. 196 v.d.; Guerrero Vizuete, E. ve Fernández García, A. (2022). The impact of new forms of self-employment on employment law. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 11(1), 1-25. s. 3-5.; Eurofound, 2015, **a.g.k.**, 40 v.d.

⁶⁰Düzensiz çalışma, çalışanın istikrarlı ve sürekli bir biçimde çalışmadığı, işverenin de çalışana düzenli olarak iş sağlama zorunluluğunun bulunmadığı ancak işverenin talep üzerine çalışana çağırma esnekliğine sahip olduğu çalışma şeklidir. Düzensiz çalışmanın doktrinde aralıklı çalışma (İng. *intermittent work*) ve çağrı üzerine çalışma (İng. *on-call work*) olarak ikiye ayrıldığı görülmektedir. Aralıklı çalışma, işverenin, bir proje veya mevsimsel olarak ortaya çıkan işlerini işçinin, yine belirli bir süre zarfında yerine getirmesi üzerine kurulan iş ilişkisidir. Çağrı üzerine çalışma ise işverenin talep etmesi üzerine işçinin üstlendiği işi yerine getirdiği çalışma şeklidir. Taraflar arasındaki sözleşmede işçinin ne kadar süreyle çalışacağı belirlenir. Türk iş hukukunda ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde çağrı üzerine çalışma düzenlenmiştir. Çağrı üzerine çalışma için bkz. Aydın, U. (2007). Çağrı üzerine çalışma ve uygulama sorunları. *Sicil*, 8, 41-54. s. 42 v.d.; Sert, S. (2014). Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 110, 335-356. s. 337 v.d. İngiltere'de sıfır saat sözleşmeleri (İng. *zero-hour contract*) de düzensiz çalışma kapsamında irdelenmektedir. Eurofound, 2015, **a.g.k.**, 46. Öte yandan platform çalışma ile düzensiz çalışmanın ilişkili olduğu da ifade edilmiştir. Platform çalışanının sıfır saat

based mobile work)⁶¹, kupona dayalı çalışma (İng. *voucher-based work*)⁶², portföy çalışma (İng. *portfolio work*)⁶³, kitle çalışma (İng. *crowd work*) ve işbirlikçi istihdam (İng. *collaborative employment*)⁶⁴’dır. Söz konusu belge 2020 yılında revize edilmiş⁶⁵, bu revizyon sonrası kitle çalışma yerine platform çalışma kavramı tercih edilmiştir. İlgili çalışma şekilleri incelendiğinde işverenler ve işçiler arasında kurulan birebir istihdam

sözleşmesiyle çalışıp çalışmadığı üzerine yapılan tartışma için bkz. Freedland ve Adam-Prassl, 2017, **a.g.k.**, 19-21.

⁶¹Bilgi işlem teknolojileri (BİT) tabanlı mobil çalışma, bilgi işlem teknolojileri kullanılarak işin tamamen veya kısmen işverenin işyerinden uzakta görüldüğü çalışma şeklidir. İşçiler kendi belirledikleri bir yerde çalışabileceği gibi işverenin, işyeri dışında belirlediği bir merkezde hatta gezici olarak da çalışabilir. Bu çalışma şeklinin üç türü olduğu ifade edilmektedir. Bunlar yüksek BİT tabanlı mobil çalışma, kısmen BİT tabanlı mobil çalışma ve düzenli ev merkezli tele çalışmadır. BİT tabanlı mobil çalışma için bkz. Mandl, I. (2016). Working conditions in crowd employment and ICT-based mobile work. Wobbe, W., Bova, E. ve Dragomirescu-Gaina, C. (Editörler), *The Digital Economy and the Single Market* içinde (s. 11-138). Brussels: Foundation for European Progressive Studies. s. 118-122; Eurofound, 2015, **a.g.k.**, 72-81. Türk iş hukukunda BİT tabanlı mobil çalışma ise İş Kanunu’nun 14. maddesi kapsamında ele alınmıştır. İlgili madde incelendiğinde uzaktan çalışma, evde çalışma ve tele çalışma olarak ayrıma tabi tutulmuştur. Dolayısıyla burada düzenlenen tele çalışma BİT tabanlı mobil çalışmaya denk düşmektedir. Türk iş hukuku bakımından tele çalışma için bkz. Güven, E. ve Aydın, U. (2020). *Bireysel iş hukuku*. Eskişehir: Nisan. s. 125-126; Aydın, U. (2008). Tele çalışma ve tele çalışma Avrupa Sözleşmesi. Uçum, M. (Editör), *Devrim Ulucan’a Armağan* içinde (s. 351-376). İstanbul: Legal. s. 351 v.d.

⁶²Kupona dayalı çalışma, bir işverenin, işçinin hizmetine karşılık yapılacak ödeme için kullanılmak üzere üçüncü bir kişiden (genellikle devletten, bazen de özel sektördeki bir yükleniciden) kupon aldığı ve ödemeyi nakit yerine bu kuponla yaptığı, yine sosyal güvenlik katkılarının bu kupon çerçevesinde belirlendiği çalışma şeklidir. Avrupa’da bu çalışma şekli genellikle ev işleri ve tarım sektöründe görülmektedir. Sözü edilen çalışma şekliyle amaçlanan ev işleri ve tarım sektörü gibi kayıt dışı istihdamın yoğun olduğu sektörlerde yasal istihdamın desteklemesi için işverene kolaylık sağlanması, işsizliğin düşürülmesi ve daha iyi bir iş-yaşam dengesinin sağlanmasına yardımcı olunmasıdır. Bu sistemde işveren, devletin belirlediği yerlerden (örneğin İtalya’da bankalar, postaneler, internet veya sigara satıcılarından) ya da özel bir şirketten (örneğin Belçika’da Sodexo şirketinden) işçinin hizmetine karşılık ödeme yerine geçecek hizmet kuponları (İng. *service voucher*) (hizmet kuponu Avusturya’da hizmet çeki olarak adlandırılmaktadır) satın almaktadır. Her bir kuponun belirlenmiş bir değeri vardır. İşveren, işçinin her çalışmasının ardından aldığı bu kuponu işçiye vermektedir. İşçi de yine devletin belirlediği yerlerden bu kuponları paraya çevirmektedir. Kupona dayalı çalışma için bkz. Doğan, S. (2021). Yeni bir istihdam modeli olarak kupon esaslı çalışma. 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 (s. 239-268). İstanbul: On İki Levha. 240 v.d.; Eurofound, 2015, **a.g.k.**, 82-102. Belçika’daki kupona dayalı çalışma sistemi için bkz. Marx, I. ve Vandelannoote, D. (2014). *Matthew runs amok: The Belgian service voucher scheme*. IZA, Discussion Paper No. 8717. s. 3 v.d.

⁶³Portföy çalışma, bir kişinin herhangi birisine bağlı olmadan çok sayıda müşteri ile çalışmasıdır. Bu çalışmada çalışan, müşterilerin genellikle küçük ölçekli ancak uzmanlık gerektiren işlerini seri olarak yerine getirmektedir. Bu kişiler *freelancer* olarak kabul edilmekle birlikte, kimi çalışanlar için portföy çalışma asıl çalışmalarından arta kalan zamanda yerine getirdikleri bir çalışma şekli olarak karşımıza çıkmaktadır. Portföy çalışma için bkz. Kitching, J. ve Smallbone, D. (2008). *Defining and estimating the size of the UK freelance workforce*. Professional Contractors Group Report. s. 18; Eurofound, 2015, **a.g.k.**, 103-106; Guerrero Vizuet ve Fernández García, 2022, **a.g.k.**, 6-7. Kanımızca portföy çalışmanın kitle çalışma şekli ile örtüşen noktaları bulunmaktadır. Kitle çalışmada da kimi platform çalışanları aynı anda çok sayıda müşteri ile çalışabilmekte, müşterilerin görevlerini ifa edebilmektedir. Kitle çalışma için bkz. 1. Bölüm-2.2.3.

⁶⁴Kitle çalışma ve işbirlikçi istihdam modelleri platform çalışma kapsamında ele alınmıştır. Platform çalışma ilişkisi aşağıda detaylıca ele alınacağı için burada bahsedilmeyecektir.

⁶⁵Eurofound. (2020). *New forms of employment: 2020 update*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, New forms of employment series.

ilişkisinden farklı olarak çok taraflı ilişkilerin⁶⁶, düzenli çalışma yerine sınırlı sürelerde ve aralıklı çalışmanın⁶⁷ ya da bağımsız çalışmanın ön plana çıktığı görülmektedir.⁶⁸

Sonuç olarak bu yeni çalışma şekillerinin ortak özellikleri çalışan ile işveren arasında yapılan sözleşmenin kısa süreli olarak düzenlenebilmesi, istikrarsız ve öngörülemeyen çalışma programlarıyla karşılaşılabilmesi ve geleneksel çalışmalarda çalışmanın yerine getirildiği işyerinden farklı yerlerde işin ifa edilebilmesidir.⁶⁹ Öte yandan kimi çalışmalar da artık bilgi işlem teknolojileri ön plandadır. Hizmetin sunulması ve ifası internet, telefon ve/veya bilgisayar ile olmakta; başka bir deyişle hizmet, belirtilen teknolojiler kanalıyla yerine getirilmektedir. Bu bağlamda platform ekonomisinin en önemli sonuçlarından birisi de bilgi işlem teknolojileri ile sıkı sıkıya bağlantılı olan platform çalışma şeklinin ortaya çıkmasıdır.

1.3. Platform Çalışma

1.3.1. Tanım

Platform çalışma neredeyse son on beş yıl içinde ortaya çıkan ve gelişen hem ekonomiyi hem de çalışma ilişkilerini değiştiren bir çalışma şeklidir. Bu bağlamda kavramın hem yeni olması hem de konu hakkında herhangi bir yasal düzenlemenin bulunmaması nedeniyle platform çalışmanın ne anlama geldiği üzerine doktrinde birbirinden farklı tanımlamalar yapılmıştır.

Platform çalışma tanımlarından en kapsamlısı, geniş işçi havuzunu sınırsız sayıdaki müşteriyle yüksek hız ve en az işlem maliyetiyle bağlayarak arz ve talebin eşleştirilmesi şeklinde olmuştur.⁷⁰ Daha dar bir tanıma göre platform çalışma, çevrimiçi platformlar kullanılarak kuruluşlar ve bireylerin belirli bir ödeme karşılığında diğer kuruluşlar ve bireylerin problemlerini çözdüğü ve onlara hizmet sağladığı çalışma şeklidir.⁷¹ Bir başka

⁶⁶Örneğin platform çalışma ve yönetimde geçici çalışma üçlü bir ilişki yaratırken, kupona dayalı çalışmada üçlü veya dördü ilişki oluşabilmektedir.

⁶⁷Örneğin portföy çalışmada çalışanlar tarafından müşterilerinin kısa süreli görevleri, belirli aralıklarla herhangi bir düzen olmadan yerine getirilmektedir.

⁶⁸Eurofound, 2015, **a.g.k.**, 4 ve 5.

⁶⁹Ziegler, E. vd. (2020). *Understanding the nature and experience of gig work in Canada*. Toronto: Future Skills Centre. s. 1; European Commission. (2020). *Study to gather evidence on the working conditions of platform of social workers*. VT/2018/032 Final Report, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280> (Erişim tarihi: 01.12.2020). s. 38.

⁷⁰Hotvedt, M. J. (2018). The contract-of-employment test renewed. A Scandinavian approach to platform work. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 1-2/7, 56-74. s. 56.

⁷¹Eurofound. (2018a). *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Luxemburg: Publication Office of the European Union. s. 8. *Teodoro ve diğerleri* tarafından yapılmış olan tanım da

tanımda ise işin, çeşitli sektörlerde bulunan çevrimiçi platformlar kanalıyla belirli bir ödeme karşılığında yapıldığı çalışma olarak ifade edilmiştir.⁷² Yine benzer bir tanıma göre platform çalışma, çevrimiçi platformlar sayesinde, onun üzerinden ya da onun kanalıyla sağlanan ve çok çeşitli çalışma düzenlemeleri/ilişkileri içeren her türlü emek olarak belirtilmiştir.⁷³ Farklı bir tanım ise çevrimiçi araçlar kullanan çalışanların, görev bazında sunulan çalışma fırsatlarını kabul etmesi şeklindedir.⁷⁴

Doktrinde platform çalışma yerine kitle çalışma (İng. *crowdwork / crowd employment / crowdsourcing of labor*) kavramı da öne çıkmıştır. Buna göre kitle çalışma, çevrimiçi bir platform tarafından organize edilen, açık çağrı yoluyla, önceden belirlenmemiş ve genellikle büyük çalışan grubuna duyurulan ve bu çalışanların ücretli olarak yerine getirdikleri iş olarak ifade edilmiştir.⁷⁵ Benzer bir tanımda kitle çalışma, kitle kaynak platformları üzerinden çok sayıdaki insana sunulan sürüş, görev gibi işlerin bilgi işlem teknolojileri tabanlı yapılması olarak ifade edilmiştir.⁷⁶ Yine doktrinde platform çalışma yerine sadece kitle çalışma ifadesinin değil talep çalışma (İng. *on-demand work*), bilişsel parça başı çalışma (İng. *cognitive piecework*), esnek çalışma (İng. *gig work*) ve bulut çalışma (İng. *beclouded work*) gibi kavramların da tercih edildiği görülmektedir.

buradaki tanıma benzer şekildedir. Yazarlara göre platform çalışma, bireylerin ya da kuruluşların (talep eden) bir ya da birden fazla katılımcıya yerine getirmeleri için görev sunduğu, katılımcıların da görevi talep edenin tanımladığı şekilde yerine getirdiği ve karşılığında da ödeme aldığı sistemdir. Teodoro, R. vd. (2014). *The motivations and experiences of the on-demand mobile workforce*. Conference Paper, in Proceedings of the 17th ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work and Social Computing. s. 1.

⁷²European Commission, 2020, **a.g.k.**, 40.

⁷³European Agency for Safety and Health at Work. (2017). *Protecting workers in the online platform economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. s. 13.

⁷⁴DeVault vd., 2019, **a.g.k.**, 5.

⁷⁵Dueward, D., Blohm, I. ve Leimeister, J. M. (2016). Principle forms of crowdsourcing and crowd work. Wobbe, W., Bova, E. ve Dragomirescu-Gaina, C. (Editörler), *The Digital Economy and the Single Market* içinde (s. 39-55). Brussels: Foundation for European Progressive Studies. s. 44; Huws, U., Spencer N. H. ve Joyce, S. (2016). *Crowd work in Europe preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands*. Hertfordshire: Foundation for European Progressive Studies. s. 2; Todolí-Signes, A. (2017). The 'gig economy': Employee, self-employed or the need for a special employment regulation?. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 193-205. s. 194; ILO. (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. Geneva: International Labour Office. s. 2; Mosing, F. (2019). Neue Formen der Selbstständigkeit inner- und außerhalb der GewO - Gig-Economy und Crowdwork jenseits des Arbeitsrechts. *Wirtschaftsrechtliche Blätter*, 33(11), 601-611. s. 602.

⁷⁶Prassl, J. ve Risak, M. (2016). Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as employers rethinking the legal analysis of crowdwork. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 619-652. s. 622. Kitle çalışmayı hem fiziksel hem de dijital hizmet ve görevlerin yerine getirildiği pazar olarak tanımlayan görüş için bkz. Howcroft, D. ve Bergavall-Kåreborn, B. (2019). A typology of crowdwork platforms. *Work, Employment and Society*, 33(1), 21-38. s. 23.

Kanımızca esnek çalışma, kitle çalışma gibi öne çıkan tanımlar yerine platform çalışma teriminin tercih edilmesi daha uygun olacaktır. Platform ekonomisinde de ifade edildiği gibi, bu çalışma şeklinde öne çıkan unsur çalışmanın çevrimiçi platformlar kanalıyla yerine getirilmesidir. Dolayısıyla platform terimini kullanmak hem nötrdür hem de çalışmaya şeklini veren unsurlardan birisine işaret etmektedir. Öte yandan kitle çalışma, aşağıda ifade edileceği gibi, kanımızca platform çalışmanın bir türünü teşkil etmektedir. Dolayısıyla platform çalışma yerine kitle çalışma denilmesi diğer platform çalışma şekillerinin dışarıda tutulması anlamına gelecektir.⁷⁷ Yine platform ekonomisinde ifade edildiği gibi esnek, görev, sürüş gibi kısa kullanımlar çalışmanın altında yatan gerçekliği önemsizleştirebilecek ve belirsizleştirebilecektir.

Platform çalışma tanımı yapılmadan önce kavramın sınırlarının belirlenebilmesi adına iki önemli noktaya değinmek gereklidir. Öncelikle her ne kadar platform ekonomisi içerisinde değerlendirilse de ticari olmayan, verilen hizmetin karşılığında herhangi bir ödeme yapılmayan işler platform çalışma kapsamında kabul edilemeyecektir. Çünkü platform çalışma açısından üzerinde değerlendirme yapılması gereken nokta, işgücünü ücretli bir şekilde arz edenler ile bunu talep edenleri eşleştiren çevrimiçi platformların mevcudiyetidir. Örneğin *Couchsurfing*⁷⁸ platformunu ele almak gerekirse, seyahati boyunca kalacak bir yer arayanlar (talep) ile evini bu kişilerle paylaşmak isteyenler (arz) herhangi bir para ödemedi/almadan eşleşebilmektedir. Dolayısıyla *Couchsurfing* ve benzeri platformlar üzerinden görülen hizmet, platform çalışma olarak nitelendirilemeyecektir.

İkinci olarak belirli bir tutar karşılığı olmakla birlikte herhangi bir iş görme ilişkisi kurulamayan çevrimiçi platformlar üzerinden gerçekleştirilen işler de platform çalışma olarak kabul edilemeyecektir. Örneğin *Couchsurfing* ile benzerlik gösteren *Airbnb*⁷⁹ platformunu inceleyecek olursak, konaklamak için yer arayanlar ile evini belirli bir tutar karşılığı konaklama hizmetine açanlar bu platform üzerinden eşleşmektedir. Her ne kadar konaklama hizmeti karşılığı para ödense de ortada bir iş görme ilişkisi bulunmadığı için bu gibi çevrimiçi platformlarda verilen hizmetler de platform çalışma olarak kabul edilemeyecektir. Dolayısıyla platform çalışma kavramını belirleyen unsur çevrimiçi platform üzerinden belirli ücret karşılığı iş görülmesi olacaktır.

⁷⁷Kitle çalışma için bkz. 1. Bölüm-2.1.2.3.

⁷⁸Bkz. <https://about.couchsurfing.com/about/how-it-works/> (Erişim tarihi: 04.12.2020).

⁷⁹Bkz. <https://www.airbnb.com.tr/d/howairbnbworks> (Erişim tarihi: 04.12.2020).

Platform çalışma açısından üzerinde durulması gereken diğer bir önemli nokta platform çalışma şeklinin homojen olmamasıdır. Başka bir deyişle tek bir çevrimiçi platform olmaması, çok fazla sayıda çevrimiçi platformun bulunması, her platformun algoritmasının ve iş modelinin farklı olması, çevrimiçi platformda yerine getirilen görevlerin çok çeşitli olması aslında tüm platform çalışma şekillerini kapsayan bir tanım yapılmasını oldukça zorlaştırmaktadır.⁸⁰ Örneğin bir platformda görev yarışma şeklinde atanırken, bir başka platform da ilk gelen görevi ifa edebilmekte, diğer bir platformda onlarca çalışan tek bir görevi yerine getirebilmektedir. Benzer şekilde kimi platformlarda ücret müşteri tarafından platform çalışanına doğrudan ödenirken, bir başka platformda müşteri önce çevrimiçi platforma ödemekte, çevrimiçi platform daha sonra platform çalışanına ödeme yapmaktadır.

Yukarıda ifade edilenler ve platform çalışma kavramının sınırlarını belirleyen unsurlar dikkate alındığında kanımızca platform çalışma, belirli bir hizmetin çevrimiçi platform üzerinden ya da çevrimiçi platform aracılığı ile sağlandığı, müşterinin bu hizmetle alakalı bir ya da birden fazla görevi çevrimiçi platforma atadığı, platform çalışanın ise talep edilen görev veya görevleri yerine getirdiği, yerine getirilen görev karşılığında da müşterinin yahut çevrimiçi platformun platform çalışanına belirli bir miktar para ödediği, kural olarak üçlü ilişki yaratan standart dışı çalışma ilişkisi olarak tanımlanabilecektir.

Özetlemek gerekirse, platform çalışma kural olarak çevrimiçi platform, müşteri ve platform çalışanı arasında kurulan bir çalışma ilişkisi olarak karşımıza çıkmaktadır.⁸¹ Bu ilişkide çevrimiçi platformlar belirli alanlarda hizmet sunmaktadır.⁸² Müşteriler çevrimiçi

⁸⁰Dagnino, E. (2016). Labour and labour law in the time of the on-demand economy. *Revista Derecho Social y Empresa*, 6, 43-65. s. 47; Jesnes, K. (2019). Employment models of platform companies in Norway: A distinctive approach?. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 9(56), 53-73. s. 61; Urzi Brancati, C., Pesole, A. ve Fernández-Macías, E. (2019). *Digital labour platforms in Europe: Numbers, profiles, and employment status of platform workers*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. s. 16; Aykaç, H. B. (2020). Platform ekonomisi çalışması: İş hukukunda yarattığı sorunlar üzerine bir değerlendirme. *Sicil*, 44, 69-95. s. 72; Huws, 2016, **a.g.k.**, 72 v.d.; Prassl, 2018b, **a.g.k.**, 28.

⁸¹Platform çalışma ilişkisinin tarafları aşağıda detaylı olarak açıklanacaktır. Platform çalışma ilişkisinin tarafları için bkz. 1. Bölüm-1.3. Tanımda da ifade edildiği gibi platform çalışma kural olarak üçlü bir ilişki yaratmaktadır. Üçlü ilişki hakkında bkz. Stanford, 2017, **a.g.k.**, 385; Eurofound, 2018a, **a.g.k.**, 9; Hotvedt, 2018, **a.g.k.**, 56; Jesnes, 2019, **a.g.k.**, 54; Hauben, Lenaerts ve Waeyaert, 2020, **a.g.k.**, 16; European Commission, 2020, **a.g.k.**, 41; Aykaç, 2020, **a.g.k.**, 73. Doktrinde üçlü ilişkilerin işveren tanımını gri bir alana çektiği ifade edilmiştir. Başka bir deyişle standart çalışma ilişkilerinde (işçi-işveren arasında kurulan ikili ilişkide) iş sözleşmesinden doğan hak ve borçların ne olduğu ve bu borçlardan kimin sorumlu olduğu belirginken, platform çalışma gibi çok taraflı ilişkilerde ortaya çıkan belirsizlik işverenlerin geleneksel borçlarından kaçınmalarına neden olmaktadır. Stanford, 2017, **a.g.k.**, 385.

⁸²Örneğin doktrinde bir görüş çevrimiçi platformlar tarafından sağlanan hizmetleri on farklı küme altında sınıflandırılmıştır. Buna göre çevrimiçi platformlar büro ve veri girişi, yaratıcılık ve multimedya

platformda sunulan hizmete uygun olarak muhtelif görevlerin yerine getirilmesini talep etmektedir. Akabinde platform çalışanı, ilgili görev veya görevleri yerine getirmekle birlikte belirli bir ücret almaya hak kazanmaktadır.

1.3.2. Platform çalışmanın özellikleri

1.3.2.1. Platform çalışmanın olumlu özellikleri

1.3.2.1.1. Çevrimiçi platform bakımından olumlu özellikleri

Çevrimiçi platformlar açısından ifade edilebilecek en önemli olumlu özellik, işlem maliyetlerinin standart çalışma ilişkilerine göre düşük olmasıdır.⁸³ Çevrimiçi platformlar, müşteri tarafından platforma atanan görevin yerine getirilebilmesi için tam zamanlı işçi çalıştırmak yerine dış kaynak kullanımı yoluyla çok sayıda çalışana ulaşabilmektedir. Bu durum platformlara tam zamanlı işçi çalıştırılması için harcanması gereken giderlerden tasarruf etme imkânı vermektedir.

İfade edilebilecek bir başka özellik, çevrimiçi platformların tüketici taleplerinin belirlenmesi ve işgücü arzının öngörülebilmesi noktasında avantaj yakalayabilmeleridir.⁸⁴ Bu kapsamda platformun geliştirdiği algoritma, arz ile talebin nerede yoğunlaştığını ve arz-talep ölçeğinin genişliğini görebilmekte ve müşteriyle çalışanı buna göre yönlendirebilmektedir. Örneğin *Uber*, sahip olduğu algoritma sayesinde, müşteri yoğunluğu olan yerleri çalışanlarına bildirim göndererek arz ve talebi eşleştirmeye çalışmaktadır.

Platform çalışanlarının hukuki statüleri her ne kadar tartışmalı olsa da çevrimiçi platformlar bu kişileri bağımsız çalışan olarak görmektedir.⁸⁵ Söz konusu durum platform

çalışmaları, satış ve pazarlama destek çalışmaları, yazılım geliştirme ve teknoloji çalışmaları, yazma ve çeviri çalışmaları, mikro görevlerin yerine getirilmesi, etkileşimli hizmetler, taşıma ve teslimat hizmetleri, temizlik gibi yerinde görülen hizmetler ve özellikle kısa süreli kiralık konaklamaya yönelik yerinde yardımcı hizmetler gibi hizmetler sağlamaktadır. Pesole, A. vd. (2018). *Platform workers in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. s. 35 ve 36. Bir başka görüş ise hizmetleri sekiz gruba ayırmıştır. Bunlar; veri toplama, kategorileştirme, içerik ulaşımı, doğrulama ve onaylama, pazar araştırması ve incelemeleri, yapay zekâ ve makine öğrenme, transkripsiyon, içerik yaratma ve düzenleme ile araştırma ve deneylerdir. ILO, 2018, **a.g.k.**, 16-22.

⁸³Dazzi, D. (2019). Gig economy in Europe. *Italian Labour Law e-Journal*, 12(2), 67-122, <https://illeg.unibo.it/article/view/9925> (Erişim tarihi: 02.01.2022). s. 68.

⁸⁴Aykaç, 2020, **a.g.k.**, 74.

⁸⁵Örneğin *Uber* Kullanım Koşulları (İng. *Terms of Uses*) sürücülerin bağımsız hizmet sağlayıcısı olduğunu, bu kişilerin hiçbir şekilde *Uber*'in temsilcileri olmadığını, kendisinin çok taraflı dijital pazar platformu olarak taraflar arasındaki (sürücü ve müşteriler) bağlantıyı kolaylaştırdığını ileri sürmektedir. Bkz. *Uber* kullanım koşulları belgesinin pazaryeri platformu ve hizmetleri başlıklı 3. bölümü. <https://www.uber.com/legal/en/document/?country=united-states&lang=en&name=general-terms-of-use> (Erişim tarihi: 27.01.2021). Benzer şekilde *Armut* platformunun kullanım koşulları incelendiğinde,

çalışanlarının çevrimiçi platformlar tarafından iş hukuku hükümlerinin dışında değerlendirilmesine; asgari ücret, iş güvencesi, çalışma süreleri, sigorta primlerinin yatırılması, işin ifası için gereken araç ve malzeme sağlanması, iş sağlığı ve güvenliği gibi konularda çevrimiçi platformların hareketsiz kalmasına neden olmaktadır.⁸⁶ Dolayısıyla platformların herhangi bir sorumluluk kabul etmemesi neticesinde işlem maliyetleri düşmektedir. Ayrıca kendilerini rakip işletmeler karşısında daha az düzenleyici hükme bağlı hissetmeleri nedeniyle de çevrimiçi platformlar avantajlı konum elde etmektedir.⁸⁷

1.3.2.1.2. Müşteri bakımından olumlu özellikleri

Müşteriler açısından ifade edilebilecek olumlu özelliklerin başında müşterilerin geniş çalışan yığımindan dilediği kişiyi seçebilme kolaylığına sahip olmaları gelmektedir. Platform çalışma aşağıda ifade edileceği gibi platform çalışanları açısından çoğunlukla tamamlayıcı gelir elde edilebilecek bir yer olarak görülmektedir. Dolayısıyla gün geçtikçe daha fazla kişi çevrimiçi platformlar üzerinden hizmet sağlama amacıyla sisteme dahil olmaktadır. Bu durum da çalışanlar arasındaki rekabeti arttırmaktadır. Rekabet ortamının fazla olduğu platformlarda çalışanlar bir adım önde durabilmek adına yüksek becerili kişiler olmak için kendilerini geliştirmekte; bu da müşterilerin daha yetkin kişilere iş teslim edebilmelerine olanak sağlayabilmektedir.

Standart çalışma ilişkilerinde müşteri bir kişiye görev tahsis etmeden önce, çalışanın deneyimi ve özgeçmişi hakkında bilgi alabilmek için zaman ve efor harcamak durumundadır. Kimi platform çalışma ilişkilerinde ise çalışanların ne kadar iyi veya ne kadar kötü oldukları çevrimiçi platformların algoritmaları sayesinde itibar sistemi üzerinden kolaylıkla değerlendirilebilmektedir. Dolayısıyla müşterilerin sadece platform çalışanın platformdaki itibar derecesine bakmaları yeterli olmakta ve böylece müşteriler zaman ve efordan tasarruf edebilmektedir.⁸⁸

sözleşmenin 19. maddesine göre kullanıcılar, birbirleri arasındaki ilişkilerden tamamen kendileri sorumlu tutulmuştur. Başka bir deyişle platform, hizmet sunucularını kendi işçileri olarak kabul etmemektedir. *Armut* platformu kullanıcı koşulları için bkz. <https://info.armut.com/kullanici-sozlesmesi> (Erişim tarihi: 27.01.2021).

⁸⁶Örneğin *Lyft* platformunda sürücüler, kendi araçlarını kullanmakta, bu araçların bakımını kendileri yapmakta, aracın kullanımından doğan benzin, kasko gibi giderleri kendileri karşılamaktadır.

⁸⁷Aloisi, A. ve De Stefano, V. (2020). Regulation and the future of work: The employment relationship as an innovation facilitator. *International Labour Review*, 159(1), 47-70. s. 49.

⁸⁸Prassl, 2018b, a.g.k., 19.

Müşteriler açısından belirtilebilecek bir başka olumlu özellik ise görevlerin daha az masrafla yerine getirebilmesidir. Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler aynı iş için tam zamanlı işçi çalıştırmak yerine çevrimiçi platformdan aynı işi daha ucuza sağlayabilmektedir.⁸⁹ Ayrıca müşteriler yalnızca personel maliyetlerinden değil, aynı zamanda ekipman, ofis alanı ve eğitim masrafları gibi diğer gider kalemlerinden de tasarruf edebilmektedir.⁹⁰ Örneğin küçük ölçekli bir işletme, kimi belgelerin İngilizceye tercüme edilmesi işi için bir tercümanla anlaşıp karşılığında yüksek bir bedel ödemek yerine, aynı işi çevrimiçi platform üzerinden çok daha uygun fiyata halledebilmektedir. Dolayısıyla platform çalışma ilişkisi yapılan işin maliyetini düşürebilmektedir.

Son olarak, kimi platformlarda bir görev birden fazla çalışan tarafından yerine getirilebilmektedir. Müşteriler açısından iyi yanı ise bu tür platformların müşteriye en iyi opsiyonu seçebilme imkânı sağlayabilmesidir. Müşteri hem en iyi ifayı kabul etmekte hem de sadece bu ifa için ücret ödemekte, kabul etmediği diğer görevler için herhangi bir para ödememektedir. Bu da müşterilerin en az işlem maliyetiyle en iyisini elde edebilmelerine imkân vermektedir.

1.3.2.1.3. Platform çalışanı bakımından olumlu özellikleri

Platform çalışanlarının neden bu çalışma şeklini seçtikleri sorusuna yanıt aramak için yapılan araştırmalarda çalışanların çok çeşitli cevaplar verdikleri görülmektedir.⁹¹ Verilen cevaplar arasında öne çıkanlardan ilki, halihazırda çalışmakta olan kişilerin, çevrimiçi platformlar aracılığı ile yerine getirdikleri görevlerden tamamlayıcı gelir elde etmeleridir.⁹² Yine araştırmalarda öne çıkan bir başka sonuç, kimi platform çalışanlarının bu çalışma şeklinde diğer işlere oranla daha fazla kazanç elde edebilmeleridir. Bu kapsamda platform çalışmanın, platform çalışanları açısından olumlu olarak değerlendirilen ilk özelliğinin gelire ilişkin olduğu görülmektedir.

⁸⁹Däubler, W. ve Klebe, T. (2015). Crowdwork: Die neue Form der Arbeit - Arbeitgeber auf der Flucht?. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1032-1041. s. 1033; OECD, 2016, **a.g.k.**, 21.

⁹⁰Risak, M. (2017a). Gig-economy und crowdwork - was ist das?. Lutz, D. ve Risak, M. (Editörler), *Arbeit in der Gig-Economy - Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in Crowd und Cloud* içinde (s. 12-26). Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. s. 18.

⁹¹Bu konu kapsamında yapılan çeşitli araştırmalar için bkz. Chartered Institute of Personnel and Development. (2017). To gig or not to gig? Stories from the modern economy. *Survey Report*. <https://www.cipd.co.uk/knowledge/work/trends/gig-economy-report> (Erişim tarihi: 17.01.2021). s. 35 v.d.; ILO, 2018, **a.g.k.**, 37.

⁹²Däubler ve Klebe, 2015, **a.g.k.**, 1034.

Platform çalışanları açısından platform çalışma ilişkisinin tercih edilmesinin bir diğer önemli nedeni ise çalışanların dilediği zaman ve dilediği yerde çalışma imkânı bulabilmesidir. Bir başka deyişle platform çalışma, çalışanlara hem mekânsal hem de zamansal esneklik sağlayabilmektedir.⁹³ Bu bağlamda çalışanlar bilhassa evde çalışmanın getirdiği kolaylığı ifade etmektedir.⁹⁴ Özellikle kitle çalışma kapsamında çalışanlar, kendi belirledikleri alanlarda ilgili görevleri yerine getirmekte ve bu yerler daha çok çalışanın yaşamakta olduğu ev olarak kendini göstermektedir.

Platform çalışanı açısından bir diğer olumlu özellik, standart çalışma ilişkilerinde iş bulmada zorluk çeken kişilerin çevrimiçi platformlar aracılığı ile çalışma imkânı bulabilmesidir. Özellikle standart çalışma ilişkilerinde ayrımcılığa uğrama ihtimali daha yüksek olan kadınlar, gençler, yaşlılar ve engelliler açısından platform çalışma şeklinin olumlu etkisi olduğu söylenebilir.⁹⁵

Ülkemizde olduğu gibi toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin görüldüğü yerlerde ev işlerinin büyük çoğunluğu kadınların omuzlarına yıkılmaktadır. Kadınlar hane üyelerinin bakımı, temizlik, bulaşık ve ütü gibi ev içi işleri yerine getirmekte ancak karşılığında herhangi bir ücret almadan emek ve zaman harcamaktadır. Platform çalışma şeklinde çalışanların, çalışma saatlerini ve çalışma programlarını kendilerine göre ayarlayabilmesi nedeniyle, bu çalışma şeklinin ev içi sorumluluğun büyük bir bölümü üzerine kalan kadınlar için fırsat olduğu ifade edilmektedir.⁹⁶

Platform çalışmanın gençler açısından da olumlu etkileri olabilmektedir. Özellikle üniversite öğrencilerinin hem eğitim hem de çalışma hayatını dengeli bir şekilde sürdürebilmeleri açısından bu çalışma şeklinin esneklik imkânı sunması dikkate değerdir. Bununla birlikte iş hayatındaki deneyimsizliklerinin ileri sürülmesi veya ülkedeki

⁹³OECD, 2016, **a.g.k.**, 21; European Parliament, 2017, **a.g.k.**, 42; Chartered Institute of Personnel and Development, 2017, **a.g.k.**, 23; Pesole v.d., 2018, **a.g.k.**, 43.

⁹⁴Berg, J. (2016). *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from survey of crowdworkers*. International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch, Conditions of Work and Employment Series, No. 74. s. 7. Berg'in yapmış olduğu araştırmada öne çıkan bir başka durum ise kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla evden çalışmayı tercih etmesidir. Berg, 2016, **a.g.k.**, 7. Kanımızca bu durum, toplumsal cinsiyet rolleri sebebiyle kadının evde erkeklere oranla daha çok vakit geçirmesinin bir uzantısı olarak görülmelidir.

⁹⁵Milland, K. (2016). *Crowd work: The fury and the fear*. Wobbe, W., Bova, E. ve Dragomirescu-Gaina, C. (Editörler), *The Digital Economy and the Single Market* içinde (s. 83-92). Brussels: Foundation for European Progressive Studies. s. 89; Cherry, M. A. (2019). Age discrimination in the on-demand economy and crowdwork. *Berkeley Journal of Employment and Labour Law*, 40(1), 29-60. s. 44-46; Ropponen, A. vd. (2021). Workers' health, wellbeing, and safety in the digitalizing platform economy. Poutanen, S., Kovalainen, A. ve Rouvinen, P. (Editörler), *Digital Work and the Platform Economy - Understanding Tasks, Skills and Capabilities in the New Era* içinde (s. 56-73). New York: Routledge. s. 58.

⁹⁶ILO, 2018, **a.g.k.**, 69; ILO, 2021b, **a.g.k.**, 143.

ekonomik krizler nedeniyle iş bulmadaki zorluklar karşısında platform çalışmanın, gençler açısından istihdam kaynağı olduğu görülmektedir. Gençler gibi yaşlılar açısından da platform çalışmanın olumlu yanlarının olduğu ifade edilebilir. Yaşa dayalı ayrımcılık neticesinde iş bulmakta zorlanan kişiler için herhangi bir yaş koşulu aranmayan platformlarda çalışabilmek şüphesiz ki önemlidir.

Son olarak engelli bireyler açısından da durum farklı değildir. Platform çalışmanın ev ortamında yapılabilmesi engelli bireylerin çevrimiçi platformlar kanalıyla çalışabilmelerine olanak sağlamaktadır.⁹⁷ Örneğin bir araştırmaya göre, engelli bireylerin platform çalışmayı tercih etmelerinin başında ulaşım zorlukları yaşamadan evde çalışabilmeleri, hızlı para kazanabilmeleri ve platform çalışmanın kendilerine sosyalleşme imkânı sağlayabilmesi gelmektedir.⁹⁸ Dolayısıyla kadınlar, gençler ve yaşlılarda olduğu gibi engelli bireylerin de iş bulabilme olanaklarının daha düşük olması noktasındaki olumsuzluk platform çalışma ile bir nebze olsun aşılabilmektedir.

1.3.2.2. Platform çalışmanın platform çalışanı bakımından olumsuz özellikleri

1.3.2.2.1. Genel olarak

Platform çalışma ilişkisinin yukarıda ifade edilen olumlu özelliklerinin yanında bilhassa platform çalışanları açısından kimi olumsuz yanlarının bulunduğu görülmektedir.⁹⁹ Olumsuz özelliklerin neler olduğu ifade edilmeden önce şunu yine belirtmek gereklidir ki platform çalışma heterojen bir yapıdadır. Başka bir deyişle çok fazla sayıda çevrimiçi platformun bulunması ve bu platformlarda çalışan kişilerin talep ve beklentilerinin yeknesak olmaması nedeniyle, platform çalışanlarının karşılaşılabileceği sorunlar da değişkenlik gösterebilmektedir.¹⁰⁰ Dolayısıyla aşağıda ifade edilen problemler, platform çalışma ilişkisinde sıklıkla görülen ancak tek bir platform çalışma türüne indirgenemeyen olumsuzluklar olarak kabul edilmelidir.

⁹⁷Cherry, 2010, **a.g.k.**, 969; Milland, 2016, **a.g.k.**, 89; European Parliament, 2017, **a.g.k.**, 44.

⁹⁸İlgili araştırma için bkz. Zyskowski, K. vd. (2015). *Accessible crowdwork? - Understanding the value in and challenge of microtask employment for people with disabilities*. https://cs.stanford.edu/~merrie/papers/crowdwork_and_disability.pdf (Erişim tarihi: 24.06.2021).

⁹⁹Platform çalışma ilişkisi, tarafların tamamı için çeşitli olumsuzluklar doğurabilecek niteliktedir. Ancak bu olumsuzluklarla en çok platform çalışanları karşı karşıya kaldığı için çalışmamızda platform çalışmada ortaya çıkan olumsuz özelliklerin sadece bu kişiler açısından ele alınması uygun gördük.

¹⁰⁰Dagnino, E. (2016). Labour and labour law in the time of the on-demand economy. *Revista Derecho Social y Empresa*, 6, 43-65. s. 47; Jesnes, K. (2019). Employment models of platform companies in Norway: A distinctive approach?. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 9(56), 53-73. s. 61; Prassl, 2018b, **a.g.k.**, 28.

1.3.2.2.2. Düşük gelir elde etme

Yapılan araştırmalarda platform çalışanlarının büyük oranının bu çalışma ilişkisine ek gelir elde etmek amacıyla girdiği, daha az orandaki çalışanlar açısından ise burada elde edilen kazançların asıl gelirlerini teşkil ettiği görülmüştür.¹⁰¹ Ancak her iki gruptaki platform çalışanlarının platform çalışma ilişkisinde olumsuzluk olarak en çok ifade ettikleri nokta, yerine getirdikleri hizmetin karşılığında düşük gelir elde etmeleridir.¹⁰²

Platform çalışanlarının düşük gelir elde etmelerinin birden çok nedeni bulunmaktadır. Bu nedenlerin başında kurgulanan iş modeli gelmektedir. Platform çalışma, müşterinin geniş çalışan topluluğundan hizmet almasına dayanmaktadır. Dolayısıyla işgücü arzı fazla, bu işgücünden yararlanmak isteyenler ise sayısal olarak azdır.¹⁰³ Bu nedenle yerine getirilen görev sayısı az olduğu için çalışanların elde ettikleri gelir de düşük olabilmektedir.¹⁰⁴ Öte yandan platform çalışanı her ne kadar ifa edeceği hizmetin karşılığında alacağı ücreti yetersiz bulup ilgili görevi kabul etmese de başka bir çalışan bu görevi yerine getirmeyi kabul ettiği sürece hizmet karşılığı ödenen tutar düşük kalabilmekte, hatta daha fazla düşme eğilimi yakalayabilmektedir.¹⁰⁵ Bununla birlikte ücretlerin yükseltilmesi noktasında platform çalışanlarının pazarlık gücü yok denecek kadar azdır.¹⁰⁶ Görevin karşılığı verilecek olan ücret büyük çoğunlukla platform ve müşteri tarafından belirlenmekte, çalışanların bu fiyatlandırmayı değiştirme gücü bulunmamaktadır. Ayrıca, özellikle kitle çalışmada görevler küçük parçalara bölünmekte

¹⁰¹De Groen, P., Masellini, I. ve Fabo, B. (2016). *The digital market for local services: A one-night stand for workers? An example from the on-demand economy*. Centre for European Policy Studies, No. 133. s. 7; Berg, 2016, **a.g.k.**, 7; OECD, 2016, **a.g.k.**, 20. Örneğin 2015 yılında *Uber* sürücülerini üzerinde yapılan bir araştırmaya göre sürücülerin %36'sı için *Uber* platformu kapsamında yapılan çalışma asıl çalışma iken, %64'ü için mevcut çalışmalarının (tam ya da kısmi süreli) yanında yapılan, başka bir deyişle ikincil çalışma şeklidir. Hall, J. V. ve Krueger, A. B. (2015). *An analysis of the labor market for Uber's driver-partners in the United States*. Princeton: Princeton University Industrial Relations Section, Working Paper, No. 587. s. 10. Bir başka araştırmada platform çalışanların %68'inin bu çalışma şekline olan finansal bağımlılığının düşük seviyede olduğu görülmüştür. European Parliament, 2017, **a.g.k.**, 48.

¹⁰²Platform çalışanlarının çok düşük ücretler alması ve çalışma koşullarının kötü olması nedeniyle çevrimiçi platformlar "*sweatshop*"lara da benzetilmektedir. Prassl, 2018b, **a.g.k.**, 26 ve 27. Ayrıca bkz. Williams, N. (7 Eylül 2016). Online talent platforms - A boon for workers or digital sweatshop?. *Center for Digital Ethics & Policy*, <https://www.luc.edu/digitaletics/researchinitiatives/essays/archive/2016/onlinetalentplatformsaboonforworkersordigitalsweatshop/> (Erişim tarihi: 15.01.2021). Sözlükte *sweatshop*, insanların kötü koşullarda az parayla çok çalıştıkları küçük işletme, fabrika gibi yer olarak tanımlanmaktadır. Tanım için bkz. <https://www.ldoceonline.com/dictionary/sweatshop> (Erişim tarihi: 23.01.2021).

¹⁰³Graham, M. vd. (2017). *The risks and rewards of online gig work at the global margins*. Oxford: Oxford Internet Institute. s. 6.

¹⁰⁴European Commission, 2020, **a.g.k.**, 73. Berg'in yapmış olduğu araştırmada çalışanların %90'nı daha fazla görev yapmak istediklerini ifade etmiştir. Berg, 2016, **a.g.k.**, 13.

¹⁰⁵Risak, 2017a, **a.g.k.**, 23.

¹⁰⁶European Commission, 2020, **a.g.k.**, 73.

ve ödemeler görev başına yapılmaktadır. Görevlerin değerleri çoğu zaman bir cent, beş cent gibi çok düşük tutarda belirlenmektedir.¹⁰⁷ Platform çalışanı bir görev için ne kadar süre harcarsa harcasın belirlenmiş olan bu düşük ücrete hak kazanmaktadır.¹⁰⁸ Dolayısıyla standart çalışma ilişkilerinde saat başına ücret ödenirken, bu iş modelinde görev başına gelir elde edilmesi, platform çalışanlarının daha düşük ücret almalarına neden olmaktadır.¹⁰⁹

Ücreti etkileyen bir başka neden olarak çalışanların becerilerinin düşük olması gösterilmektedir. Özellikle kitle çalışmada düşük beceri gerektiren işler karşılığı ödenecek tutar az olurken, yüksek beceri gerektiren işler için ödenecek tutar daha fazladır. Bu durumla bağlantılı olabilecek bir başka neden olarak ise platform çalışanlarının uygun iş bulamamaları gösterilebilir. Yapılan araştırmalarda da çalışanlar kendilerine uygun işlerin az olduğunu ifade etmektedir.¹¹⁰

Ücretli çalışmaya harcanan süre için gerekli olan ve karşılığında herhangi bir ücret kazanmadan geçen hazırlık aşaması sürelerinin fazla olması ise diğer bir neden olarak gösterilmektedir.¹¹¹ Platform çalışanlarının, karşılığında ödeme yapılan görevi ifa edebilmeleri için belirli hazırlıklar yapmaları gerekmektedir. Örneğin asıl görevi bulabilmek için çevrimiçi platformda zaman harcanması, müşterinin görev için belirlediği kriterlerin sağlanması, müşteri görevin ifası için yeterlilik testi belirlemişse bu testin geçilmesi gibi karşılığında herhangi bir kazanç elde edilmeyen hazırlık aşamaları olabilir.¹¹² Dolayısıyla bu aşamalar ücretsiz olduğu için harcanan emek karşılığında kazanılan tutar azalmakta, böylece platform çalışanlarının aylık gelirleri düşmektedir.

Kimi çevrimiçi platformlarda müşterilerin, platform çalışanları tarafından yerine getirilen görevleri kabul edip etmeme özgürlüğünün bulunması ileri sürülen diğer bir nedendir. Bu tür çevrimiçi platformlarda platform çalışanları ilgili görevi yerine getirip müşterinin kabulüne sunmaktadır. Ancak müşteri herhangi bir neden göstermeden

¹⁰⁷Mandl, 2016, **a.g.k.**, 122.

¹⁰⁸Bazı platformlarda bahşiş sistemi de bulunmaktadır. Yerine getirilen görev sonucu kalınan memnuniyetin bir göstergesi olarak müşteriler platform çalışanına ayrıca bahşiş verebilmektedir. Ancak şunu önemle ifade etmek de gerekir ki bu platformlar ilgili bahşişten de komisyon alabilmektedir.

¹⁰⁹ILO, 2018, **a.g.k.**, 14.

¹¹⁰Berg, 2016, **a.g.k.**, 13.

¹¹¹Berg, 2016, **a.g.k.**, 11; ILO, 2021b, **a.g.k.**, 166. ILO'nun 2017 yılında *Amazon Mechanical Turk* çalışanları arasında gerçekleştirdiği araştırmada, sadece ücret ödenen çalışma süresi göz önüne alındığında, çalışanların %48'inin yasal saatlik asgari ücretin altında kazandıkları; ücret ödenen sürenin yanında ücret alınmadan geçen süreler eklenirse bu oranın %64'e çıktığı görülmüştür. ILO, 2018, **a.g.k.**, 50.

¹¹²Berg, 2016, **a.g.k.**, 11. ILO'nun 2018 yılında yaptığı araştırmaya göre 24,5 saatlik bir çalışmanın 18,6 saati ücretliyen, 6,2 saati ücretsizdir. ILO, 2018, **a.g.k.**, 67.

yapılan görevi reddedebilme hakkına sahiptir.¹¹³ Dolayısıyla platform çalışanı görevin ifası için ne kadar süre harcamış olursa olsun karşılığında hiçbir kazanç elde edemeyebilir. Bu da platform çalışanlarının kazançlarını düşüren bir başka neden olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bir diğer neden ise çevrimiçi platformların, platform çalışanlarına ödenecek olan ücret üzerinden aldığı komisyonun fazla olmasıdır. Platform çalışma modeli, müşterilerin mümkün olduğunca az ödemesi, çevrimiçi platformların da ödenen miktardan optimum oranda kesinti yapmasına dayanmaktadır.¹¹⁴ Dolayısıyla kesintinin çok olması platform çalışanlarına ödenecek ücretin miktarını da azaltabilmektedir. Örneğin *Uber* platformu müşteriler tarafından sürücülere ödenecek ücret üzerinden %20-%30 arasında, *Amazon Mechanical Turk* ise %20-%40 arasında kesinti yapabilmektedir.¹¹⁵

Son olarak, düşük gelir elde edilmesinin bir diğer nedeninin özellikle cinsiyet temelinde yapılan ayrımcılık olduğu söylenebilir.¹¹⁶ Yapılan araştırmalarda kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha az ücret elde ettikleri görülmektedir.¹¹⁷ Örneğin bir araştırmada aynı işi yapan kadın çalışanın erkek çalışana göre %37 daha düşük gelir elde ettiği saptanmıştır.¹¹⁸

Çalışanların kazançlarının istikrarsız olması da platform çalışanlarının ifade ettiği bir diğer problemdir.¹¹⁹ Kazançların istikrarsız olmasının bir nedeni, yukarıda belirtildiği gibi kimi platform çalışanlarının bu çalışma şeklini tamamlayıcı kazanç için yapmalarıdır. Dolayısıyla süreklilik arz etmeyen çalışma şeklinde elde edilen kazanç da istikrarsız olmaktadır. Bununla birlikte daha stabil bir şekilde çalışan platform çalışanları açısından da istikrarsızlık görülebilmektedir. Platform çalışma ilişkisine ne kadar çok çalışan dahil olursa, istatistiksel olarak bir çalışanın ifa edeceği görev sayısı da o derecede azalabilmektedir. Ayrıca kimi platformlarda bulunan itibar sistemi platform çalışanın

¹¹³Teodoro vd., 2014, **a.g.k.**, 5; Milland, 2016, **a.g.k.**, 85; Huws, 2016, **a.g.k.**, 77; Risak, 2017a, **a.g.k.**, 25.

¹¹⁴Prassl, 2018b, **a.g.k.**, 59.

¹¹⁵Prassl, 2018b, **a.g.k.**, 15.

¹¹⁶*Adams* ve *Berg*, platform çalışanları arasında cinsiyete dayalı ücret farkının bulunduğunu ifade etmektedir. Yazarlara göre bu farkın nedenleri arasında çalışanın bireysel özellikleri, çalışanın bulunduğu işkolu, işin görüldüğü yer ve işverenin / müşterinin yaptığı ayrımcılık bulunmaktadır. *Adams, A. ve Berg, J. (2017). When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers. Social Science Research Network Scholarly*, 1-22. s. 2 v.d.

¹¹⁷ILO, 2018, **a.g.k.**, 52; *Adams* ve *Berg*, 2017, **a.g.k.**, 9.

¹¹⁸*Barzilay, A. ve Ben-David, A. (2017). Platform inequality: Gender in the gig economy. Seton Hall Law Review*, 47(2), 393-432. s. 408.

¹¹⁹*Dagnino*, 2016, **a.g.k.**, 51; *DeVault* vd., 2019, **a.g.k.**, 17. İngiltere’de 2017 yılında yapılan bir araştırmada platform çalışanlarının %70’inin geleneksel çalışanlara göre finansal güvencelerinin olmadığı ifade edilmiştir. *Chartered Institute of Personnel and Development*, 2017, **a.g.k.**, 37.

kazancını etkilemektedir. Örneğin çevrimiçi platformun algoritması tarafından başarılı görülen çalışanların ilgili görevi yerine getirebilecek çalışanlar listesinin başlarında gösterilmesi, bu kişilere kazanç bakımından istikrar sağlarken, yeni üye olan çalışanlar açısından istenilen istikrara kavuşmak zaman alabilmektedir. Belirtilen bu nedenlerin yanında daha az etkisi olmasına karşın, istikrarsızlığa sebep olabilecek bir başka durum ise çevrimiçi platformların, müşterilerin platform çalışanlarına ödeyeceği ücret üzerinden alacağı komisyonun oranını değiştirme yetkisine sahip olmasıdır.¹²⁰

1.3.2.2.3. Güvencesiz çalışma

Platform çalışma esneklik kavramıyla birlikte anılsa da bu durumun mutlak olmadığı görülmektedir. Kimi çevrimiçi platformlarda platform çalışanın görevi kabul etmesinden sonra bu görevi reddedebilmesi için gerçekten önemli bir nedeninin bulunması gereklidir. Birkaç kez görevin geçerli bir neden olmadan geri çevrilmesi durumunda platform çalışanın hesabı ilgili platformda bir daha çalışamayacak şekilde deaktive edilebilmektedir.¹²¹ Dolayısıyla platform çalışanlarının tam anlamıyla çalışma güvencesinin bulunduğundan bahsetmek mümkün değildir.

Güvencesiz çalışmayı besleyen önemli bir unsur da kimi platformlarda bulunan itibar sistemi (İng. *reputation system*)'dir. Çevrimiçi platformun algoritması tarafından oluşturulan itibar sistemiyle müşteriler, platform çalışanını görevin yerine getirilmesi sonrasında değerlendirebilmektedir. Söz konusu değerlendirmeyi önemli yapan iki nokta bulunmaktadır. Bunlardan ilki bu sistemin platform çalışanın kazancını belirleyebilme etkisidir. Düşük değerlendirme puanı alan platform çalışanlarının yüksek değerlendirme puanı alanlara nazaran bir sonraki göreve kabul edilme oranları azalmaktadır. İkinci olarak müşterilerin verdikleri değerlendirme puanları, platform çalışanın çevrimiçi platformda ilerleyen zamanda çalışıp çalışmayacağını da belirleyebilmektedir. Örneğin *Uber*'in itibar sisteminde platform çalışanları, *Uber* tarafından belirlenen taban yıldız puanının altına düştüklerinde sistem algoritması bu kişilerin ilgili platform kanalıyla çalışmasını engellemektedir. Dolayısıyla itibar sistemi güvencesiz çalışmaya neden olabilmektedir.

¹²⁰Prassl, 2018b, a.g.k., 63.

¹²¹Eurofound, 2018a, a.g.k., 25.

1.3.2.2.4. Ayrımcılık

İş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede aday işçi/işçiler ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal köken gibi çeşitli temellerle ayrımcılığa uğrayabilmektedir. Benzer şekilde platform çalışanları da özellikle cinsiyet, ırk, renk ve yaş temelinde ayrımcılıkla karşı karşıya kalabilmektedir.¹²²

Yukarıda belirtildiği üzere çevrimiçi platformlar, platformun işleyişini belirleyen algoritmalar kullanmaktadır. Öncelikle bu algoritmanın kodları yazılım mühendisleri tarafından yazılmaktadır.¹²³ Dolayısıyla yazılım mühendislerine nasıl bir algoritma istediğini söyleyen platform sağlayıcısının yargıları/önyargıları algoritmanın işleyişini şekillendirebilmektedir.¹²⁴ Örneğin otomatik ve algoritmik tabanlı işe alım yazılımları, işe başvuru işlemlerini daha kolaylaştırmak ve aday çalışanın işe uygunluğunu test etmek için geliştirilmiş olsa da mesela otizm gibi nöroçeşitlilik gösteren bireyler üzerinde ayrımcılık yaratabilmektedir.¹²⁵

Yazılım mühendislerinin oluşturduğu söz konusu algoritmalar daha sonra platform çalışanları ve müşterileri sınıflandırmak için kendi içinde çeşitli parametreler oluşturmaktadır.¹²⁶ Bu bağlamda doktrinde, belirtilen parametrelerin çalışanlar üzerinde çeşitli olumsuzluklar doğurabileceği ifade edilmektedir.¹²⁷ Öte yandan algoritmalar, çevrimiçi pazarın *de facto* kurallarını belirlemekte ve bu kurallar insan davranışlarını

¹²²Graham vd., 2017, **a.g.k.**, 7 ve 8.

¹²³Kullmann, M. (2018). Platform work, algorithmic decision-making, and EU gender equality law. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 34(1), 1-22, s. 9.

¹²⁴De Stefano, V. (2019). "Negotiating the algorithm": Automation, artificial intelligence, and labor protection. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41(1), 15-46. s. 28; Jarrahi M. H. vd. (2021). Algorithmic management in a work context. *Big Data & Society*, July-December, 1-14. s. 3; Aloisi, A. ve De Stefano, V. (2022). *Your boss is an algorithm - Artificial intelligence, platform work and labour*. Oxford: Hart Publishing. s. 43; Coelho Moreira, T. (2022). Algorithms, discrimination and collective bargaining. Boto, J. M. ve Brameshuber, E. (Editörler), *Collective Bargaining and the Gig Economy-A Traditional Tool for New Business Models* içinde (s. 153-166). Oxford: Hart Publishing. s. 158.

¹²⁵(22 Mart 2022). Job hunting for neurodivergent people: 'AI recruitment means I've got zero chance'. *BBC Three*, <https://www.bbc.co.uk/bbcthree/article/c62bcab6-db6f-4026-90bb-7f508705a65b> (Erişim tarihi: 11.04.2022). Ayrıca bkz. Harwell, D. (06 Kasım 2019). A face-scanning algorithm increasingly decides whether you deserve the job. *The Washington Post*, <https://www.washingtonpost.com/technology/2019/10/22/ai-hiring-face-scanning-algorithm-increasingly-decides-whether-you-deserve-job/> (Erişim tarihi: 26.04.2022).

¹²⁶Todolí-Signes, A. (2019a). Algorithms, artificial intelligence and automated decisions concerning workers and the risks of discrimination: The necessary collective governance of data protection. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 25(4), 465-481. s. 469.

¹²⁷Kullmann, 2018, **a.g.k.**, 9; Muller, 2020, **a.g.k.**, 178; Aloisi ve De Stefano, 2020, **a.g.k.**, 53. Örneğin Uber algoritmasının koyu ten rengine sahip insanları doğru bir şekilde tanımakta güçlük çekmesi nedeniyle bu kişilerin çalışmaları engellenebilmektedir. Barry, E. (12 Ekim 2021). Uber drivers say a 'racist' algorithm is putting them out of work. *TIME*, <https://time.com/6104844/uber-facial-recognition-racist/1> (Erişim tarihi: 05.09.2022).

etkilemektedir.¹²⁸ Dolayısıyla çevrimiçi platformların algoritmaları, platform çalışanları üzerinde ayrımcılık yaratabilecek nitelikte olabilmektedir. Örneğin *TaskRabbit* platformunda müşteriler, ifasını talep ettikleri görevi yerine getirecek platform çalışanlarını çalışanlar listesi üzerinden seçmektedir. *TaskRabbit*'in algoritması çok sayıda görevi başarıyla yerine getiren platform çalışanlarını seçkin çalışanlar olarak listenin başında göstermektedir.¹²⁹ Eğer bir çalışan, müşterilerin önyargıları sonucu başarısız olarak addedilmeye başlanmışsa, platformun algoritması buna paralel olarak platform çalışanını arama sırasında gerilerde göstermeye başlamaktadır.¹³⁰

Müşteri ile platform çalışanın doğrudan temasının bulunduğu anlarda platform çalışanları ayrımcılıkla karşılaşabilmektedir. Aşağıda da açıklanacağı gibi talep üzerine konum tabanlı çalışmada çalışanlar ile müşteriler görevin ifasında fiziksel olarak karşılaşmaktadır. Böylesi durumlarda müşteri platform çalışanın yaşı, cinsiyeti, ırkı ya da ten rengi gibi özelliklerini doğrudan görebilmektedir.¹³¹ Dolayısıyla bu kişiler de standart çalışma ilişkilerindeki işçilerin karşılaştığı önyargılarla karşılaşabilecektir.

Platform çalışanlarının ayrımcılığa uğramasını *Uber* platformu üzerinden anlatmak kanımızca yararlı olacaktır. *Uber* platformunda, platform çalışanları (başka bir deyişle sürücüler) ile müşteriler, müşterilerin araca alındığı andan bırakıldığı ana kadar doğrudan temas halindedir. Bu süre içerisinde müşteriler, *Uber* sürücülerinin özellikle yaşı, cinsiyeti, rengi ve ırkı gibi noktalarda çeşitli verilere sahip olmaktadır. Dolayısıyla standart çalışma ilişkilerinde çalışanların karşılaşabileceği önyargılar, *Uber* sürücülerini açısından da söz konusu olabilecektir.¹³² Müşterilerin önyargılarının etkisi bilhassa sürücünün müşteri tarafından değerlendirilmesi aşamasında kendini gösterebilmektedir.¹³³ Yukarıda da ifade edildiği gibi platform çalışanı, müşteriler tarafından yapılan değerlendirmeler neticesinde çevrimiçi platform içerisine bir itibara

¹²⁸Barzilay ve Ben-David, 2017, **a.g.k.**, 428.

¹²⁹Schor vd., 2020, **a.g.k.**, 846.

¹³⁰*Hannák* ve diğerlerinin yapmış olduğu çalışmada da bu durum doğrulanmaktadır. Buna göre *TaskRabbit* platformu kadın ve siyahilerin, beyaz erkeklere göre arama sıralamalarında daha geride olduğu görülmüştür. İlgili araştırma için bkz. *Hannák, A. vd. (2017). Bias in online freelance marketplaces: Evidence from Taskrabbit and Fevrr.* CSCW'17: Proceedings of the 2017 ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work and Social Computing, 1914-1933. s. 1915.

¹³¹Cherry, 2019, **a.g.k.**, 48.

¹³²Kotkin, M. J. (2019). Uberizing discrimination: Equal employment and gig workers. *Tennessee Law Review*, 87(1), 73-120. s. 77-78; McGregor, Brown, Glöss ve Lampinen, 2016, **a.g.k.**, 6.

¹³³Spitko, E. G. (2019). Reputation systems bias in the platform workplace. *Brigham Young University Law Review*, 5, 1271-1332. s. 1289 ve 1290; Todolí-Signes, A. (2020). The evaluation of workers by customers as a method of control and monitoring in firms: Digital reputation and the European Union's regulation on data protection. *International Labour Review*, 160(1), 1-23. s. 4; Cunningham-Parmeter, 2019, **a.g.k.**, 388.

sahip olmaktadır. Sahip olduğu bu itibar kazancını ve sistem içerisinde var olup olamayacağını doğrudan doğruya etkilemektedir.¹³⁴ Başka bir deyişle müşteri bir yönetici gibi hareket ederek çalışanın geleceğini belirleyebilmektedir. Dolayısıyla müşterinin önyargıları, platform çalışanın daha düşük bir değerlendirme almasına neden olabilmektedir. Bu bakımdan platformun algoritması doğrudan ayrımcılık yapmasa da platform çalışanları sistemin algoritmasından dolayı olarak etkilenebilmektedir.¹³⁵

Uber platformunda on sekiz yaşından büyük herkes bu platform üzerinden yolcu taşıma işini gerçekleştirebilmektedir. Ancak sürücüler belirli bir yaşın üzerinde bulduklarında yaş temelinde ayrımcılıkla karşılaşabilmektedir. Özellikle yaşlı sürücülerin daha az dikkatli olduğu, daha çok trafik kuralı hatası yaptığı ve bu nedenle güvenli bir sürüş gerçekleştiremedikleri, genç sürücülere göre daha yavaş sürdükleri, teknolojiye anlamadıkları gibi önyargılar ön plana çıkabilmektedir.¹³⁶ Yaşlı sürücüler gibi kadın sürücüler de çeşitli önyargılarla karşılaşabilmektedir. Özellikle kadınların iyi araba kullanmadıkları, teknik araba bilgisinin bulunmadığı, yavaş sürdükleri, trafikte korkak oldukları ileri sürülebilmektedir.¹³⁷ Dolayısıyla bu önyargılar yaşlı veya kadın sürücülerin karşısına daha düşük değerlendirme puanı olarak çıkabilmektedir.¹³⁸

Uber sürücüleri sisteme kaydolurken kimi kişisel verileri sistem üzerinden paylaşmaktadır. Bunların başında sürücünün ismi ve fotoğrafı gelmektedir.¹³⁹ İsim ve fotoğraf ile müşteriler, sürücülerin ırkı veya rengi hakkında tahminlerde bulunabilmektedir. Bu durum ise kimi önyargılara yol açabilmektedir. Örneğin sürücü siyahi ise sürüş için onu tercih etmeyenler olabilmektedir. Bu kapsamda yapılan bir araştırmaya göre siyahi isimlere sahip *Uber* sürücülerinin, beyaz isimlere sahip olanlara göre iki kat daha fazla süre müşteri beklediği görülmüştür.¹⁴⁰ Benzer şekilde sürücünün

¹³⁴Rosenblat, A. vd. (2017). Discrimination tastes: Uber's customer ratings as vehicles for workplace discrimination. *Policy and Internet*, 9(3), 256-279. s. 261.

¹³⁵Hannák vd., 2017, **a.g.k.**, 1925.

¹³⁶Cherry, 2019, **a.g.k.**, 48 ve 49.

¹³⁷Wittenberg-Cox, A. (23 Eylül 2018). Uber's gender pay gap study may show the opposite of what researchers were trying to prove. *Forbes*, <https://www.forbes.com/sites/avivahwittenbergcox/2018/09/23/gender-paygap-uber-case-study/?sh=a835a42b555b> (Erişim tarihi: 10.02.2021); Muller, 2020, **a.g.k.**, 191.

¹³⁸Greenwood, B., Adjerid, I. ve Angst, C. M. (2018). How unbecoming of you: Gender biases in perceptions of ridesharing performance. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 2018(1): 12196. s. 3.

¹³⁹Greenwood, Adjerid ve Angst, 2018, **a.g.k.**, 1; Kotkin, 2019, **a.g.k.**, 82.

¹⁴⁰Kotkin, 2019, **a.g.k.**, 83. Irk temelinde ayrımcılık sadece müşteriler tarafından yapılmamakta, sürücülerin de benzer davranışlar sergiledikleri görülmektedir. *Ge ve diğerlerinin* Boston'da yapmış olduğu araştırmada, *UberX* kullanan ve Afro-Amerikan ismi çağrıştıran adlara sahip müşteriler, beyaz ismi çağrıştıran müşterilere göre iki kat daha fazla sürüş iptaline maruz kaldıkları görülmüştür. İlgili araştırma

ismi etnik bir isimse, örneğin Yahudi ya da Ermeni ismi, bu sürücüyü tercih etmeyen müşteriler bulunabilmektedir. Her ne kadar müşteri söz konusu kişilerle sürüş gerçekleştirse de sürüş sonucunda sürücünün ırkı veya rengine dayanarak düşük değerlendirme puanı verme yoluna gidebilmektedir.¹⁴¹ Dolayısıyla sürücülerin ırk ve renk temelinde ayrımcılıkla karşılaşma ihtimalleri bulunmaktadır.¹⁴²

ABD’de *Uber*’in ayrımcılık yaptığı iddiası ile kimi sürücülerin mahkemelere başvurduğu görülmektedir.¹⁴³ Örneğin *Alatraqchi v. Uber Technologies, Inc.*¹⁴⁴ davasında davacı, taşıma hizmeti sağlamak amacıyla 2011 yılında *Uber* ile çalışmaya başlamıştır. On dört gün boyunca *Uber* için hizmet sağlayan davacı, taşıdığı müşterilerin kendisi hakkında herhangi bir olumsuz yorum yazmamasına karşılık müşterilerden 5 üzerinden 4,2’lik değerlendirme puanı almıştır. Bunun üzerine *Uber* yetkilisi, davacıyı ofise çağırarak *Uber* ile olan ilişkisinin, “agresif bir sürücü olması” ve “yeterli iş olmaması” gerekçesiyle sona erdirildiğini bildirmiştir. Davacıya göre *Uber* ile olan ilişkisinin sona ermesinin asıl nedeni, kendisinin Irak’tan gelen Şii, Müslüman bir Arap, *Uber* yetkilisinin ise Yahudi olmasıdır. Mahkeme, ulusal, etnik köken ve din temelinde yapılan ayrımcılık iddiası ile açılan bu davayı, idari çarelerin tüketilmemesi ve davacının, iddialarını destekleyecek yeterli delil göstermemesi nedeniyle reddetmiştir.

Son olarak, ele alacağımız diğer bir dava ise İtalya’da görülmüştür. *Filcams CGIL Bologna vd. v. Deliveroo Italia S.R.L.*¹⁴⁵ davasında davacı sendika, *Deliveroo* platformu algoritmasının ayrımcılık yarattığı iddiası ile mahkemeye başvurmuştur. Davacılar göre çalışma dilimlerine¹⁴⁶ uymayan kuryelerin puan kaybı ile cezalandırılması kuryelerin

için bkz. Ge, Y. vd. (2016). *Racial and gender discrimination in transportation network companies*. National Bureau of Economic Research Working Paper Series, Working Paper 22776. s. 17.

¹⁴¹Örneğin *TaskRabbit* platformu üzerinde yapılan bir araştırmada siyahî olarak algılanan platform çalışanlarının beyaz olarak algılanan platform çalışanlarına göre daha düşük değerlendirme puanı aldıkları görülmüştür. İlgili araştırma için bkz. Hannák vd., 2017, **a.g.k.**, 1926.

¹⁴²Her ne kadar *Airbnb* platformu, platform çalışma kapsamında incelenirse de platform ekonomisinin içerisinde yer alan bu platformda da ırk temelinde ayrımcılık yapıldığı görülmektedir. *Edelman, Luca ve Svirsky*’nin araştırmasına göre Afro-Amerikan kökenli müşterilerin ev / oda kiralama taleplerine beyaz müşterilere göre daha az olumlu dönüş yapılmakta; ayrıca Afro-Amerikan kökenli müşterilerin kiralama talepleri kabul edilmiş olsa da sonrasında beyaz müşterilere oranla daha çok iptale maruz kalabilmektedir. İlgili araştırma için bkz. Edelman, B., Luca, M. ve Svirsky, D. (2017). Racial discrimination in the sharing economy: Evidence from a field experiment. *American Economic Journal: Applied Economics*, 9(2), 1-32.

¹⁴³Platform çalışanlarının ayrımcılık iddiasıyla açmış oldukları dava sayısı, ücret nedeniyle açılan davalarla karşılaştırıldığında yok denilecek kadar azdır. Bunun nedenleri için bkz. Kotkin, 2019, **a.g.k.**, 98-101.

¹⁴⁴Dava No. C-13-03156 JSC. <https://www.leagle.com/decision/infcco20130823840> (Erişim tarihi: 02.01.2021).

¹⁴⁵Dava No. N. R.G. 2949/2019. İlgili karar için bkz. <https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2021/01/Ordinanza-Bologna.pdf> (Erişim tarihi: 29.04.2022).

¹⁴⁶*Deliveroo* sistemi incelendiğinde, sistem algoritması haftalık olarak belirli coğrafi konumları belirli saat dilimlerine (Örneğin Viyana 2. bölge saat 15.00-19.00 arası gibi) ayırmaktadır. Platform çalışanları da

rezervasyon bandından düşmelerine neden olmakta, bu durum da ayrımcılık yaratmaktadır. Mahkemeye göre platform çalışanının rezerve edilen vardiyaya katılmaması veya katıldıktan sonra ilgili görevleri iptal etmesi nedeniyle puan kaybı ile cezalandırılmasında, kuryenin vardiyaya katılmama veya vardiya iptal sebebinin algoritma açısından hiçbir öneminin olmaması, farklı durumdaki kişilere aynı işlemin uygulanması anlamına gelecektir. Dolayısıyla Mahkeme, *Deliveroo* algoritmasının dolaylı ayrımcılık yaratacak nitelikte olduğunu kabul etmiştir.

1.3.2.2.5. Olumsuz çalışma koşulları

Standart çalışma ilişkilerinde iş sözleşmesinin taraflarının mutlak bir sözleşme özgürlüğüne sahip olmadıkları görülmektedir. Başka bir deyişle iş hukukunun koruyucu karakteri kendini çalışma koşullarının belirlenmesinde göstermektedir. Bu çerçevede çalışma süreleri, dinlenme süreleri, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması gibi konularda belirli sınırlamalar getirilmiştir. Platform çalışma açısından ise bu çalışma şeklinin esneklik üzerine kurulması, çalışanların işin düzenlenmesi açısından herhangi bir olumsuzlukla karşılaşmayacağı hissi uyandırır. Ancak kimi çalışanlar açısından durum görüldüğü gibi değildir.

Platform çalışmanın esneklik temeli üzerine kurulduğu düşüncesi platform çalışanlarının çalışma süresini dilediği gibi belirlediği ve istediği kadar çalıştığı fikrini beraberinde getirmektedir. Ancak rekabetin fazla olduğu çevrimiçi platformlarda çalışanlar, daha fazla görevi yerine getirebilmek uğruna daha uzun çalışma süreleri harcayabilmektedir.¹⁴⁷ Öte yandan daha çok gelir elde etme isteği platform çalışanlarını daha fazla çalışmaya itebilmektedir.¹⁴⁸ Bu kapsamda kanuni çalışma süresi üzerinde yapılan çalışmalar çevrimiçi platformlar tarafından fazla çalışma ya da fazla süreli çalışma olarak kabul edilmemektedir. Ayrıca daha çok çalışma daha az dinlenme süresini beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla platform çalışanı açısından çeşitli sağlık problemlerinin ortaya çıkma ihtimali bulunmaktadır.

Kimi platform algoritmaları platform çalışanlarının uzun çalışma süreleri harcamasına neden olabilmektedir. Örneğin *TaskRabbit*'te platform çalışanlarının

belirledikleri gün ve saat için rezervasyon yapmakta, ilgili gün ve saat geldiğinde de görevleri gerçekleştirmektedir.

¹⁴⁷European Commission, 2020, **a.g.k.**, 76.

¹⁴⁸Graham vd., 2017, **a.g.k.**, 8.

kendisine atanan görevi kabul etmeleri için otuz dakikaları bulunmaktadır. Eğer otuz dakika içinde görevi kabul etmezlerse, görev bir başka çalışana nakledilmektedir.¹⁴⁹ Dolayısıyla algoritma platform çalışanını sistem içinde daha çok aktif kalmaya teşvik etmektedir.

Platform çalışanlarının çalışma sürelerinin uzun olmasının yanında düzensiz çalıştıkları da görülebilmektedir.¹⁵⁰ Kitle çalışma bakımından ifa edilecek görevlerin her zaman düzenli olarak bulunmaması, bulunan görevin ise kısa süre içerisinde yerine getirilmesi zorunluluğunun görülebilmesi; talep üzerine yerinden çalışmada ise görevlerin özellikle hafta sonlarına yığılması, hafta içi görev bulmanın daha seyrek olması platform çalışmanın düzensiz olabilmesine neden olmaktadır.

Platform çalışanlarının karşılaştığı problemlerden bir diğeri iş sağlığı ve güvenliği konusuna ilişkindir.¹⁵¹ Fazla çalışmaya bağlı olarak gelişen sağlık problemleri bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Özellikle kitle çalışmada çalışanların bilgisayara bağlı olarak görevler yerine getirmesi, göz ve kas problemlerine neden olabilmektedir.¹⁵² Talep üzerine konum tabanlı çalışmada ise platform çalışanları fiziksel olarak dışarda bulunabildiklerinden, örneğin taşıt kullanımından doğan kazalar meydana gelebilmektedir.¹⁵³ Yine kimi platform çalışanlarının görevi yetiştirmek adına neredeyse zamanla yarışması da kazalara neden olabilmektedir.¹⁵⁴ Benzer şekilde ev temizliğine

¹⁴⁹Williams, 2016, **a.g.k.**, para. 10.

¹⁵⁰Chartered Institute of Personnel and Development, 2017, **a.g.k.**, 13.

¹⁵¹Yapılan araştırmalarda güvencesiz çalışanların iş kazası geçirme ve hastalıklara yakalanma oranlarının diğer çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. İlgili araştırma için bkz. Cummings, K. J. ve Kreiss, K. (2008). Contingent workers and contingent health: Risks of a modern economy. *Journal of the American Medical Association*, 229, 448-450. s. 448.

¹⁵²Samant, Y. (10 Mart 2019). The promises and perils of the platform economy: Occupational health and safety challenges, and the opportunities for labour inspection. *ILO*, 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.htm (Erişim tarihi: 02.02.2021). para. 9; Cherry, 2010, **a.g.k.**, 970; Rapponen, Hakanen, Hasu ve Seppänen, 2020, **a.g.k.**, 60.

¹⁵³Tran, M. ve Sokas, R. (2017). The gig economy and contingent work: An occupational health assessment. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59, 63-66. s. 64; ILO, 2021b, **a.g.k.**, 172; Dazzi, 2019, **a.g.k.**, 79. Taşıma platformları çerçevesinde sürücüler, cinsel taciz, yaralanma veya öldürülme gibi durumlarla da karşılaşmaktadır. Örneğin *Uber*'in 2018 yılında yayınlamış olduğu güvenlik raporuna göre ABD'de 2018 yılında yapılan sürüşler sırasında 3045 cinsel saldırı gerçekleşmiş, 9 sürücü öldürülmüş ve 58 sürücü trafik kazası nedeniyle vefat etmiştir. Cogner, C. (5 Aralık 2019). Uber says 3,045 sexual assaults were reported in U.S. rides last year?. *New York Times*, <https://www.nytimes.com/2019/12/05/technology/uber-sexual-assaults-murders-deaths-safety.html> (Erişim tarihi: 11.07.2022). Ayrıca bkz. Browning, K. (6 Nisan 2022). At least 50 people have been killed doing gig driving since 2017, report says. *New York Times*, <https://www.nytimes.com/2019/12/05/technology/uber-sexual-assaults-murders-deaths-safety.html> (Erişim tarihi: 11.07.2022).

¹⁵⁴European Agency for Safety and Health at Work, 2017, **a.g.k.**, 26. *Uber* gibi kimi platformlarda bulunan itibar sistemi, daha iyi derecelendirme notu alınabilmesi için platform çalışanlarını baskı altına almaktadır.

giden bir platform çalışanında kullandığı kimyasal maddeler nedeniyle sağlık problemleri yaşabilmektedir.¹⁵⁵ Sonuç olarak platform çalışanları, yerine getirdikleri göreve ve görevin ifa ettiği yere bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği açısından çeşitli olumsuzluklarla karşılaşabilmektedir.

2. PLATFORM ÇALIŞMA TÜRLERİ

2.1. Genel Olarak

Platform çalışma her ne kadar arz ve talebin çevrimiçi platformlar tarafından eşleştirilmesi olarak görülse de tek tip çevrimiçi platform görülmediği gibi buna bağlı olarak tek tip çalışma türü de bulunmamaktadır. Başka bir deyişle platform çalışma türleri homojen olmayan bir konsept içerisinde yer almaktadır.¹⁵⁶ Bu bağlamda doktrinde platform çalışma türleri açısından farklı farklı ayrımların yapıldığı görülmektedir.

Doktrinde en çok yapılan sınıflandırma, hizmetin gerçekleştirildiği yer üzerinden yapılanıdır. Bu görüşe göre platform çalışma, “kitle çalışma (İng. *crowdwork*)” ve “talep üzerine uygulama kanalıyla çalışma (İng. *work-on-demand via apps*)” olarak ikiye ayrılabilir.¹⁵⁷ Buradaki temel ayırım, dünya üzerinde herhangi bir yerde bulunan bir

Dolayısıyla itibar sistemi, çalışanlar üzerinde olumsuz psikolojik etkiler de yaratabilecek niteliktedir. Samant, 2019, **a.g.k.**, para. 8.

¹⁵⁵European Agency for Safety and Health at Work, 2017, **a.g.k.**, 26.

¹⁵⁶Maselli, I., Lenaerts, K. ve Beblavy, M. (2016). *Five things we need to know about the on-demand economy*. Centre for European Policy Studies, No. 21. s. 4.

¹⁵⁷Aloisi, 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*, 37(3), 653-690. s. 660 v.d.; De Stefano, V. (2016). The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 471-504. s. 473 v.d.; Corujo, B. S. (2017). The sharing economy: The emerging debate in Spain. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 6(1-2), 30-41. s. 31; Rosin, A. (2020b). Platform work and fixed-term employment. *European Labour Law Journal*, 1-21. s. 2; Veen, A. vd. (2020). The ‘gigification’ of work in the 21st century. Holland, P. ve Brewster, C. (Editörler), *Contemporary Work and the Future of Employment in Developed Countries* içinde (s. 15-32). New York: Routledge. s. 16; Dulay Yangın, D. (2020). Endüstri 4.0, dijitalleşme ve iş hukukunun geleceği-dijital platformların ortaya çıkardığı hukuki ilişkiler çerçevesinde değerlendirilmesi. *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 78(3), 1209-1237. s. 1219; Aykaç, H. B. (2021a). Çevrimiçi uygulamalar aracılığı ile talep üzerine çalışma modelinde işçi 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 (s. 195-238). İstanbul: On İki Levha. s. 196; Kullmann, 2018, **a.g.k.**, 5. Benzer bir ayırım Risak tarafından da yapılmıştır. Yazara göre ticari dijital çalışma platformları, web tabanlı bulut çalışma (kitle çalışmaya benzer) ve konum tabanlı esnek çalışma (talep üzerine uygulama kanalıyla çalışmaya benzer) olarak ikiye ayrılabilir. Risak, 2018, **a.g.k.**, 6. *Drahokoupil ve Fabo* ise platform çalışmayı sanal hizmetlerin yapıldığı platform çalışma ve fiziksel hizmetlerin yapıldığı platform çalışma olarak ikiye ayırmıştır. *Drahokoupil ve Fabo*, 2016, **a.g.k.**, 2. Benzer yönde bkz. Jesnes, 2019, **a.g.k.**, 56. *Urzi Brancati, Pesole ve Fernández-Macias*’a göre de platform çalışma, çevrimiçi veya web üzerinden gerçekleştirilen hizmetler ile şahsen veya yerinde gerçekleştirilen hizmetler olarak iki ayrılır. *Urzi Brancati, Pesole ve Fernández-Macias*, 2019, **a.g.k.**, 10.

kişinin, ilgili görevi internete bağlı bir araç üzerinden gerçekleştirip gerçekleştirmemesi ya da belirli bir fizikî konumda bulunan kişinin müşteri ile doğrudan temasa geçerek ilgili görevi yerine getirip getirmemesi üzerinden olmaktadır. Bu bağlamda ilk durumdaki çalışma kitle çalışma olarak kabul edilirken, ikinci durumdaki çalışma talep üzerine uygulama kanalıyla çalışma olarak ifade edilmektedir.

Yukarıdaki görüşe paralel olarak platform çalışmayı üç ana gruba ayıran bir başka görüşe göre bir hizmet, hizmet sağlayıcısının bulunduğu konuma bağlı olarak, dolayısıyla bölgesel olarak ifa ediliyorsa platform çalışma “taşıma platformu” ve “çevrimiçi hizmet platformu” olarak ikiye ayrılabilir.¹⁵⁸ Eğer çevrimiçi platform, hizmetin ifası için dünyanın her yerinden dış kaynak kullanımına izin veriyorsa, bu çalışma şekli “çevrimdışı hizmet platformu” üzerinden çalışma olarak kabul edilebilir.¹⁵⁹

Hizmetin gerçekleştirilme yeri üzerinden yapılan sınıflandırma içerisinde değerlendirebilecek bir başka görüş, hizmetin basit ya da karmaşık olup olmamasının da değerlendirmeye alınması gerektiğini ifade etmiştir.¹⁶⁰ Başka bir deyişle platform çalışma iki boyutlu olup, ilk boyutu görevin kolay ya da karmaşık olması, ikinci boyutu ise görevin sanal ya da fiziksel ortamda icra edilmesidir.¹⁶¹ Örneğin *TaskRabbit* platformu karmaşık/fiziksel platformken, *Amazon Mechanical Turk* basit/sanal platformdur.¹⁶²

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün¹⁶³ 2021 yılında yayımladığı bir raporda platform çalışma türlerinin hizmetin gerçekleştirilme yeri üzerinden belirlendiği görülmektedir. Bu rapora göre çevrimiçi ağ tabanlı platform (İng. *online web-based platform*) çalışma ve konum tabanlı platform (İng. *location-based platform*) çalışma olarak iki tür platform çalışma olduğu söylenebilecektir.¹⁶⁴

Belirli bir konuma bağlı olup olmama kıstasının yanında hizmetin belirli bir kişi tarafından yerine getirilip getirilmemesinin koşul olarak kabul edilmesi gerektiği de ileri

¹⁵⁸Fabo, B. vd. (2017). *An overview of european platforms: Scope and business models*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. s. 8.

¹⁵⁹Fabo vd., 2017, **a.g.k.**, 8.

¹⁶⁰Teodoro vd., 2014, **a.g.k.**, 2.

¹⁶¹Teodoro vd., 2014, **a.g.k.**, 2.

¹⁶²Hannák vd., 2017, **a.g.k.**, 1916.

¹⁶³Uluslararası Çalışma Örgütü bundan sonra “ILO” olarak ifade edilecektir.

¹⁶⁴ILO, 2021b, **a.g.k.**, 74-77. *De Groen, Masellini ve Fabo* da platform çalışmayı, sanal / global hizmetler ve fiziksel / yerel hizmetler olarak ele almıştır. Yine başka bir ikili ayırım ise *Boyacı* tarafından yapılmıştır. Yazara göre platform çalışma, yerel platformlar ve sanal platformlar üzerinden yapılan çalışma olarak iki ayrılmakta; sanal platform ise makro görevli bireysel çalışma, mikro görevli kalabalık çalışma ve yarışma temelli kalabalık çalışma olarak alt ayrımları bulunmaktadır. Ayırım yapılırken ele alınan kriterler ise hizmetin gerçekleştirilme yeri, çalışanın sahip olması gereken yetenek, görevlerin ölçeği ve eşleşme biçimi olmuştur. Belgin Boyacı, N. (2020). *Dijital emek platformları ve sendikalar*. Ankara: Türk Metal. s. 21-38.

sürülmüştür.¹⁶⁵ Bu görüşe göre platform çalışma bulut çalışma (İng. *cloud work*) ve esnek çalışma (İng. *gig work*) olarak ikiye ayrılmalıdır.¹⁶⁶ Eğer bir görev internet aracılığı ile uzaktan yerine getirilebiliyorsa yapılan çalışma bulut çalışmayken, bir görev belirli bir zaman ve konuma bağlı olarak yerine getiriliyorsa yapılan çalışma esnek çalışmadır. Bu görüş kişi koşulunu ise bulut çalışmanın alt kategorilerini belirlemede dikkate almaktadır. Eğer bir görev belirli bir kişiye değil de bir grup çalışan içinden herhangi birisinin yapması için atanıyorsa, ilgili çalışma şekli “kitle çalışma” olarak tanımlanırken, görevler seçilmiş belirli kişilere atanıyorsa söz konusu çalışma şekli “bağımsız çalışma” olarak adlandırılmıştır.¹⁶⁷

Bir diğer görüş ise platform çalışmanın en yaygın görülen on türü olduğunu belirtmiştir.¹⁶⁸ Yazarın, bu türleri belirlerken beş adet kriteri esas aldığı görülmektedir. Belirtilen kıstaslar ise görevi ifa ederken gerekli olan beceri (düşük, orta ya da yüksek beceri), hizmetin nasıl sağlandığı (çevrimiçi veya belirli bir bölgede), görevin ölçeği (küçük ya da büyük), seçim süreci (kararın platform, müşteri veya çalışan tarafından verilmesi) ve eşleşmenin (teklif ya da yarışma) şeklindedir.¹⁶⁹ İlgili kriterler dikkate alınarak yapılan sınıflandırma ise şu şekildedir: Yerinden müşteri tarafından belirlenen rutin çalışma (İng. *on-location client-determined routine work*), yerinden platform tarafından belirlenen rutin çalışma (İng. *on-location platform-determined routine work*), yerinden müşteri tarafından belirlenen orta derece beceri gerektiren çalışma (İng. *on-location client-determined moderately skilled work*), yerinden işçi tarafından başlatılan orta derece beceri gerektiren çalışma (İng. *on-location worker-initiated moderately skilled work*), çevrimiçi orta derece beceri gerektiren mikro işlerin yapıldığı çalışma (İng. *online moderately skilled click-work*), yerinden müşteri tarafından belirlenen yüksek beceri gerektiren çalışma (İng. *on-location client-determined higher-skilled work*), yerinden platform tarafından belirlenen yüksek beceri gerektiren çalışma (İng. *on-location platform-determined higher-skilled work*), çevrimiçi platform tarafından belirlenen yüksek beceri gerektiren çalışma (İng. *online platform-determined higher-skilled work*), çevrimiçi müşteri tarafından belirlenen uzman çalışma (İng. *online client-determined*

¹⁶⁵Schimdt, 2017, a.g.k., 5; ILO, 2018, a.g.k., 4.

¹⁶⁶Schimdt, 2017, a.g.k., 5; ILO, 2018, a.g.k., 4.

¹⁶⁷Schimdt, 2017, a.g.k., 5; ILO, 2018, a.g.k., 4.

¹⁶⁸Eurofound, 2018a, a.g.k., 5.

¹⁶⁹Eurofound, 2018a, a.g.k., 4.

specialist work) ve çevrimiçi yarışmacı uzman çalışması (İng. *online contestant specialist work*).¹⁷⁰

Son olarak ifade edebileceğimiz bir başka görüş ise platform çalışmayı dörde ayırmaktadır.¹⁷¹ Buna göre platform çalışma yerinden düşük beceri gerektiren çalışma (İng. *on-location lower skilled*), yerinden yüksek beceri gerektiren çalışma (İng. *on-location higher skilled*), çevrimiçi düşük beceri gerektiren çalışma (İng. *online lower skilled*) ve çevrimiçi yüksek beceri gerektiren çalışma (İng. *online higher skilled*) olarak ayrılmaktadır.¹⁷² Bu ayırım yapılırken üç kriterin dikkate alındığı görülmektedir. Bunlardan ilki hizmetin biçimidir.¹⁷³ Hizmetin biçimi, hizmetin nerede yerine getirildiği ile ilgilidir. Dolayısıyla hizmet çevrimiçi ya da belirli bir yerde ifa edilmektedir. İkinci anahtar kavram ise çalışanın beceri seviyesidir.¹⁷⁴ Beceri seviyesi, çalışanın görevi yerine getirirken sahip olması gereken bilgi, beceri ve yetenektir. Dolayısıyla görev, çalışan kitlesinin tamamına ya da özel yetenekli belirli bir çalışana sunulmaktadır. Üçüncüsü ise seçim sürecidir. Seçim süreci kararların platform, platform çalışanı ya da müşteri tarafından mı alındığı sorusunu cevaplamaktadır.¹⁷⁵ Aslında söz konusu kavram platform ya da müşterinin çalışanlar üzerindeki kontrol düzeyinin ne kadar olduğu ile de doğrudan ilgilidir.¹⁷⁶

Doktrinde platform çalışma yerine kitle çalışma kavramını kullananlar bulunduğu için, kitle çalışmanın hem çevrimiçi çalışmayı hem de talep üzerine uygulama kanalıyla çalışmayı kapsayacak şekilde sınıflandırıldığı görülmektedir. Bu bağlamda kitle çalışma, çevrimiçi olarak yönetilen ve yürütülen çalışma (başka bir deyişle ağ tabanlı) ile çevrimiçi yönetilen ama çevrimdışı yürütülen çalışma (diğer bir deyişle konum tabanlı) olarak ikiye ayrılmaktadır.¹⁷⁷ Platform çalışma yerine kitle çalışma kavramını tercih eden diğer bir görüş de kitle çalışmayı dörde ayırmıştır. Buna göre kitle çalışma; çevrimiçi görev çalışma (İng. *online task crowdwork*), oyun-çalışma (İng. *playbour crowdwork*), varlık

¹⁷⁰Eurofound, 2018a, **a.g.k.**, 5.

¹⁷¹Hauben, Lenaerts ve Waeyaert, 2020, **a.g.k.**, 15; European Commission, 2020, **a.g.k.**, 43.

¹⁷²Hauben, Lenaerts ve Waeyaert, 2020, **a.g.k.**, 15; European Commission, 2020, **a.g.k.**, 43.

¹⁷³European Commission, 2020, **a.g.k.**, 43.

¹⁷⁴European Commission, 2020, **a.g.k.**, 43.

¹⁷⁵European Commission, 2020, **a.g.k.**, 42.

¹⁷⁶Hauben, Lenaerts ve Waeyaert, 2020, **a.g.k.**, 15.

¹⁷⁷Wood, A. J. vd. (2019). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75. s. 57; Huws, Spencer ve Joyce, 2016, **a.g.k.**, 2; ILO, 2018, **a.g.k.**, 4. Bu sınıflandırmayı *Aloisi* ve *De Stefano*'nun yapmış olduğu sınıflandırma ile karşılaştıracak olursak, çevrimiçi olarak yönetilen ve yürütülen çalışma kitle çalışmaya, çevrimiçi yönetilen ama çevrimdışı yürütülen çalışma ise uygulama aracılığı ile talep üzerine çalışmaya karşılık gelmektedir.

temelli hizmetler (İng. *asset-based services*) ve meslek temelli serbest çalışma (İng. *profession-based freelancer crowdwork*) olarak sınıflandırılmıştır.¹⁷⁸ Yine platform çalışma yerine kitle çalışmayı tercih eden bir başka görüşe göre kitle çalışmanın dört farklı türü bulunmaktadır.¹⁷⁹ Bunlar manuel olmayan yüksek beceri gerektiren çevrimiçi çalışma, manuel olmayan düşük beceri gerektiren çevrimiçi çalışma, çevrimdışı çalışan ancak çevrimiçi yönetilen manuel taşıma işinde çalışma ve çevrimdışı çalışan ancak çevrimiçi yönetilen manuel tamir, hizmet ve yapım gibi işlerde çalışmadır.¹⁸⁰

Kanımızca görevlerin yapıldığı yer (İng. *location of tasks*) sınıflandırma yapılırken ele alınması gereken unsurdur. Bu bağlamda görevler, internete bağlı bilgisayar üzerinden ya da akıllı telefonlara yüklenmiş bir uygulama aracılığı ile yerine getirilmektedir. Uygulama aracılığı ile yerine getirilen görevlerde genellikle platform çalışanları müşteriler ile doğrudan temasa geçerken; internete bağlı bilgisayar üzerinden yerine getirilen görevlerde müşteri ve platform çalışanları dolaylı olarak karşılaşmaktadır. Bu çerçevede görevlerin yapıldığı yer üzerinden, platformun ya da müşterinin sahip olduğu emir ve talimat verme hakkının azalıp arttığı görülmektedir. Çalışanların müşteriler ile fiziki olarak temasa geçtikleri noktada çevrimiçi platformun çalışan üzerindeki kontrolünün sıkılaştığı gözükmektedir. Görevler internet üzerinden yerine getirildiğinde, müşteriler ile çalışanlar arasında görevin ifası noktasında doğrudan doğruya herhangi bir temas olmadığından, platformun ya da müşterinin çalışan üzerindeki kontrolünün azaldığı görülmektedir. Dolayısıyla iş hukukunda, bir iş ilişkisinin varlığını belirleyen en önemli unsur işçinin işverene bağımlılığı, buna paralel olarak işverenin emir ve talimat verme hakkı olduğundan, platform çalışma türlerinin belirlenmesinde görevin yapıldığı yerin dikkate alınması gerekmektedir.

Çalışanın, görevi ifa ederken sahip olması gereken becerisi ise kanımızca yapılacak sınıflandırmada kullanılması gerekli olmayan bir anahtar kavramdır. Çünkü bir görev için gereken yüksek beceri ile düşük beceri çoğunlukla görev karşılığı elde edilecek kazancın

¹⁷⁸Howcroft ve Bergavall-Kåreborn, 2019, **a.g.k.**, 25-28. Yazarların yapmış olduğu sınıflandırmadaki çevrimiçi görev çalışma, kitle çalışmaya benzemektedir. Burada *Amazon Mechanical Turk* örnek verilerek bu çalışmanın çerçevesi çizilmeye çalışılmıştır. Oyun çalışma katılımcıların, ucunda para ödülü olan işler hariç, kişisel ilgileri çerçevesinde ve ücretsiz olarak eğlence anlayışıyla yaptıkları çalışmalardır. Varlık temelli hizmetler, talep üzerine konum tabanlı çalışmaya benzemektedir. Burada da yazarlar *Uber* üzerinden çalışanın kendi arabasını kullanarak müşteriyi bir yerden bir başka yere taşımaması örnek olarak göstermiştir. Meslek temelli serbest çalışma ise yüksek seviye profesyonellik gerektiren ve çalışanın sıfatının bağımsız çalışman olduğu işler olarak ifade edilmiştir.

¹⁷⁹Huws, Spencer ve Joyce, 2016, **a.g.k.**, 3.

¹⁸⁰Huws, Spencer ve Joyce, 2016, **a.g.k.**, 3.

miktarını etkilemektedir. Öte yandan çalışma ilişkilerinde belirleyici olan ücretin miktarı değil, çalışanın iş görme borcunu işverene bağımlı olarak yerine getirmesidir. Daha düşük ya da daha yüksek miktarda kazanç elde etmek görevin ifası açısından etkili değildir. Örneğin *Armut* platformu kanalıyla çalışan bir kişinin ev temizliği işi karşılığında 100 TL alması ile yine aynı platformda şofben tamircisinin tamir karşılığı 1000 TL alması arasında hizmetin gerçekleştirilme yeri bakımından fark bulunmamaktadır. Her iki görev de talep üzerine uygulama kanalıyla ifa edilmektedir. Öte yandan çevrimiçi platformların algoritmaları veya çevrimiçi platformla platform çalışanı arasında akdedilen sözleşmenin hükümleri, çalışanın sahip olması gereken yetenek üzerinden farklılaşmamaktadır. Algoritma ve sözleşme koşulları ilgili çevrimiçi platforma katılan tüm platform çalışanları açısından aynıdır. Dolayısıyla görev için gereken becerinin sınıflandırma yapılırken dikkate alınmasının bir önemi olmadığını düşünmekteyiz.

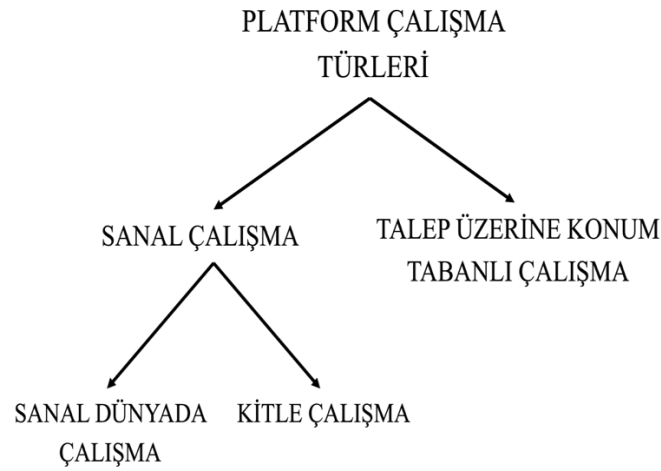
Yukarıda ifade edilenler ışığında kanımızca platform çalışma iki üst başlık altında sınıflandırılabilir. İlk üst başlık “**sanal çalışma (İng. *virtual work*)**” olarak kabul edilebilir. Sanal çalışma kapsamında yapılan görevler kural olarak internete bağlı bilgisayar üzerinden yerine getirilmektedir. Burada önemli olan, müşterinin yerine getirilmesini talep ettiği görevin dünyanın herhangi bir yerinde bulunan kişi tarafından ifa edilebilmesidir. Başka bir deyişle sanal ortam üzerinden müşteri ve çalışanın birbirini doğrudan doğruya görmediği çalışma ilişkisi kurulmaktadır. Bu kapsamda sanal çalışma ise iki alt başlığa ayrılmalıdır: “**Sanal dünyada çalışma (İng. *working in the virtual world*)**” ve “**kitle çalışma (İng. *crowdwork*)**”.¹⁸¹

Diğer üst başlığı ise “**talep üzerine konum tabanlı çalışma (İng. *on-demand location-based work*)**” olarak adlandırmayı uygun bulmaktayız. Bu çalışma şeklinde sanal çalışmadan farklı olarak mühim olan, müşteri ile platform çalışanının kural olarak belirli bir coğrafi mekânda karşılaşmasıdır. Başka bir deyişle müşteri çevrimiçi platform kanalıyla görev yüklerken, müşterinin coğrafi çevresinde bulunan platform çalışanı ilgili görevi yerine getirmektedir.

Özetlemek gerekirse, platform çalışmanın heterojen bir yapıda olması nedeniyle doktrinde birbirinden farklı sınıflandırmalar yapılmaktadır. Yapılan sınıflandırmalarda

¹⁸¹Biz de *Cherry*'nin sanal çalışma kavramının, platform çalışma şekilleri açısından yapılacak olan sınıflandırma için uygun olduğunu düşünüyoruz. *Cherry*'nin yapmış olduğu sanal çalışma sınıflandırması için bkz. Cherry, M. A. (2009). Working for (virtually) minimum wage: Applying the fair labor standards act in cyberspace. *Alabama Law Review*, 60(5), 1077-1110. s. 1083 v.d.; Cherry, M. A. (2010). A taxonomy of virtual work. *Georgia Law Review*, 45, 951-990. s. 957 v.d.

ortak olan unsurun görevin ifa yeri olduğu görülmektedir. Bu bağlamda görev, çalışan ve müşterinin dolaylı olarak karşılaştıkları internete bağlı bir bilgisayar üzerinden sanal çalışma şeklinde ya da tarafların doğrudan karşılaşabildikleri talep üzerine konum tabanlı çalışma şeklinde yerine getirilebilmektedir. Aşağıda, platform çalışma türleri ve özelliklerine değinilecektir. Öte yandan sanal çalışma şekli olarak düşünülebilecek “*gold-farming*” çalışmanın, platform çalışma kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği de ayrıca incelenecektir.



Şekil 1.1. Platform çalışma türleri

2.2. Sanal Çalışma

2.2.1. Sanal dünyada çalışma

İki boyutlu *arcade* video oyunu *Pong*'un piyasaya sürülmesinden sonra elektronik oyun platformları hızla gelişmiş, *arcade* video oyunlarını konsol oyunları, yerel alan ağı (İng. *LAN*) bağlantılı oyunlar ve internet bağlantılı oyunlar takip etmiştir.¹⁸² İlerleyen zamanlarda ise katılımcıların içerik üretebildiği oyunların, internet tabanlı sosyal iletişimin ve sanal gerçekliğin gelişmesiyle birlikte üç boyutlu sanal dünyalar ortaya çıkmıştır.¹⁸³ Her ne kadar bu dünyalar oyun oynama ve sosyal etkileşim amacıyla sıklıkla kullanılsa da araştırma, eğitim, reklam verme, alım-satım ve çalışma alanlarında da

¹⁸²Messinger, P. R., Stroulia, E. ve Lyons, K. (2008). A typology of virtual worlds: Historical overview and future directions. *Journal of Virtual Worlds Research*, 1(1), 1-18. s. 3 v.d.

¹⁸³Messinger, Stroulia ve Lyons, 2008, a.g.k., 5.

benimsenmeye başlamıştır.¹⁸⁴ Dolayısıyla sanal dünyalardaki çalışmaların konumuz açısından ele alınması yerinde olacaktır.

Sanal dünya, çok sayıda kullanıcının internete bağlı bilgisayarlar üzerinden kendilerini temsil eden sanal karakter (İng. *avatar*) kullanarak diğer kullanıcılarla eş zamanlı olarak sosyal ve/veya ekonomik etkileşime girebildiği, sürekli bir şekilde devam eden üç boyutlu mekân olarak tanımlanmaktadır.¹⁸⁵ Tanımdan da anlaşılacağı gibi sanal dünyaların önemli birkaç özelliği bulunmaktadır. Bunlardan ilki, kullanıcı sanal dünyadan çıksa bile sanal dünyadaki etkileşimin devam etmesidir. Başka bir deyişle sanal dünyalar, kullanıcının sanal dünya içinde bulunup bulunmamasından bağımsız olarak sürekliliğe (İng. *persistent*) sahip yerlerdir.¹⁸⁶ Sanal dünyaların diğer bir özelliği ise kullanıcıların eş zamanlı olarak etkileşime geçebilmesidir (İng. *synchronous*).¹⁸⁷ Bu sayede kullanıcılar gerçek dünyadaki mekân, zaman ve birliktelik hissini burada da yaşayabilmektedir.¹⁸⁸ Sanal dünyadaki etkileşim ise sanal karakter kanalı ile olmaktadır.¹⁸⁹ Sanal karakter, kullanıcının üç boyutlu sanal dünyadaki temsilcisidir.¹⁹⁰ Kullanıcı sanal karakteri sayesinde diğer kullanıcılarla ya da sanal çevre ile etkileşime geçebilmektedir. Böylece gerçek dünyadaki eylemler, sanal karakter yoluyla sanal dünyada gerçekleştirilebilmektedir.

Doktrinde sanal dünya yerine farklı terimlerin kullanıldığı¹⁹¹ ve sanal dünya ile ilgili değişik sınıflandırmaların yapıldığı görülmektedir.¹⁹² Bir görüş sanal çevre terimini

¹⁸⁴Noveck, B. S. (2005). The state of play. *New York Law School Law Review*, 49, 1-18. s. 1.

¹⁸⁵Castronova, E. (2001). Virtual worlds: A first-hand account of market and society on the cyberian frontier. *CESifo Working Paper*, No. 618. s. 6; Glushko, B. (2007). Tales of the (virtual) city: Governing property disputes in virtual worlds. *Berkley Technology Law Journal*, 22(507), 251-275. s. 253; Bell, M. (2008). Toward a definition of "virtual worlds". *Journal of Virtual Worlds Research*, 1(1), 1-5. s. 2 v.d.; Messinger, P. R. vd. (2009). Virtual worlds - Past, present, and future: New directions in social computing. *Decision Support Systems*, 47, 204-228. s. 228; Acosta González, M. M. vd. (2013). Virtual worlds. Opportunities and challenges in the 21st century. *Procedia Computer Science*, 25, 330-337. s. 331; Girvan, C. (2018). What is a virtual world? Definition and classification. *Education Tech Research Development*. s. 8-10; Cherry, 2009, **a.g.k.**, 1084.

¹⁸⁶Castronova, 2001, **a.g.k.**, 6.

¹⁸⁷Bell, 2008, **a.g.k.**, 3.

¹⁸⁸Girvan, 2018, **a.g.k.**, 7.

¹⁸⁹Martin, N. T. (2012). Diversity and the virtual workplace: Performance identity and shifting boundaries of workplace engagement. *Lewis & Clark Law Review*, 16(2), 605-646. s. 617 v.d.; Girvan, 2018, **a.g.k.**, 4.

¹⁹⁰Martin, 2012, **a.g.k.**, 617; Chin, 2007, **a.g.k.**, 1310; Girvan, 2018, **a.g.k.**, 8.

¹⁹¹Sanal dünyalar yerine çevrimiçi 3 Boyutlu Sanal Dünyalar (İng. *Online 3D Virtual Worlds*), 3 Boyutlu Çok Kullanıcılı Sanal Çevreler (İng. *3D Multi-User Virtual Environments / MUVES*), 3 Boyutlu Sürükleyici Sanal Dünyalar (İng. *3D Immersive Virtual Worlds*) gibi terimler de kullanılmaktadır.

¹⁹²Bir görüş sanal dünyaların tipolojisini belirlerken beş soruya dikkat çekmiştir. Bu sorular hangi amaçla, nerede, nasıl, kim ve ne kadardır. Amaç unsuru kullanıcıların hangi amaçla platformu kullandığı ile ilgilidir. Kullanıcılar, oyun oynamak ya da sosyal etkileşimde bulunmak amacıyla olabilir. Yer unsuru, kullanıcının var olma hissine işaret eder. Kullanıcı daha gerçekçi ya da daha fantastik bir evrende bulunabilir. Nasıl

üst kavram olarak ele almakta, sanal çevreyi de “kitlesel çok kullanıcılı çevrimiçi rol yapma oyunları (İng. *massive multiplayer online role-playing game [MMORPG]*)” ve “3 boyutlu sanal dünyalar (İng. *3D virtual worlds*)” olarak ayırmaktadır.¹⁹³ Bir diğer görüş ise sanal dünyaların kitlesel çok kullanıcılı çevrimiçi rol yapma oyunları ve katılımcıların temel olarak sosyal etkileşimiyle alakalı olan platformlar olarak iki türünün olduğunu ifade etmektedir.¹⁹⁴

Aslında her iki görüş konu açısından farklı terimler kullansa da ifade edilmek istenen nokta, kitlesel çok kullanıcılı çevrimiçi rol yapma oyunlarının sanal dünyalardan (veya sosyal etkileşimiyle alakalı platformlarından) belirli noktalarda ayrıldığıdır. Kitlesel çok kullanıcılı çevrimiçi rol yapma oyunlarında oyuncular, önceden belirlenmiş bir hikâye çerçevesinde ve yine önceden belirlenmiş oyun kurallarına uygun bir şekilde görevler (İng. *quests*) yerine getirmekte, yerine getirilen bu görevlerin sonucunda da deneyim puanları kazanarak oyunda ilerlemektedir.¹⁹⁵ Görevler yerine getirilirken diğer oyuncularla gerçek zamanlı olarak etkileşime de geçilebilmektedir.¹⁹⁶ Ancak sanal dünyalarda durum biraz daha farklıdır. Bu dünyalarda kullanıcılar önceden belirlenmiş bir hikâyeye bağlı olarak hareket etmemektedir. Kullanıcı platforma girdiği andan itibaren sanki gerçek dünyadaymış gibi dilediğini yapabilmektedir. Bu kapsamda kullanıcı örneğin eş zamanlı olarak diğer kullanıcılarla etkileşimde bulunabilmektedir.

sorusu ise kullanıcıların etkileşimiyle alakalıdır. Kullanıcılar senkronik ya da asenkronik olarak birbirleriyle etkileşime girebilmektedir. Etkileşim modeli ise platform içindeki grupların hacmi, türü ve grup üyeleri arasındaki bağın ne olduğunu açıklar. Bunun için de kim sorusu yöneltilir. Son olarak sanal çevrenin kullanıcıya gelir yaratıp yaratmadığı üzerine soru sorularak sanal dünyaların tipolojisi ortaya çıkarılabilir. İlgili görüş için bkz. Porter, C. E. (2004). A typology of virtual communities: A multi-disciplinary foundation for future research. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 10(1). <https://academic.oup.com/jcmc/article/10/1/JCMC1011/4614445> (Erişim tarihi: 16.02.2021). Bir başka görüş ise beş önemli sanal dünya türünün olduğunu ifade etmiştir. Bunlar; eğitim odaklı (İng. *education-focused*), temaya dayalı (İng. *theme-based*), topluluğa özgü (İng. *community-specific*), çocuk odaklı (İng. *children-focused*) ve kullanıcı tarafından belirlenen (İng. *self-determined*)’dir. Bkz. Messinger vd., **a.g.k.**, 207-208.

¹⁹³Tokel, T. ve Cevizci, E. (2013). Üç boyutlu sanal dünyalar: Eğitimciler için yol haritası. *Akademik Bilişim 2013 - XV. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri*, 1119-1121. s. 1119; Tokel, T. ve Toku, B. (2017). 3B Sanal dünyalar ve kullanım. Göktaş, Y. (Editör), *3 Boyutlu Sanal Dünyaların Eğitimde Kullanımı* içinde (s. 1-24). Ankara: Pegem Akademi. s. 2. *Girvan*, sanal çevre yerine çok kullanıcılı sanal çevre terimini kullanmakta, sanal dünya ve kitlesel çok kullanıcılı çevrimiçi rol yapma oyunlarının çok kullanıcılı sana çevrenin alt türü olduğunu ifade etmektedir. *Girvan*, 2018, **a.g.k.**, 11.

¹⁹⁴Cherry, 2009, **a.g.k.**, 1085.

¹⁹⁵Sourmelis, T. S., Ioannou, A. ve Zaphiris, P. (2017). Massively multiplayer online role playing games (MMORPGs) and the 21st century skills: A comprehensive research review from 2010 to 2016. *Computers in Human Behavior*, 67, 41-48. s. 41; Messinger vd., 2009, **a.g.k.**, 205; Cherry, 2010, **a.g.k.**, 957; Tokel ve Cevizci, 2013, **a.g.k.**, 2.

¹⁹⁶Cherry, 2009, **a.g.k.**, 1085.

Ayrıca kullanıcıların sanal karakterleri kitlesel çok kullanıcılı çevrimiçi rol yapma oyunlarındaki gibi deneyim puanı kazanarak gelişmemektedir.¹⁹⁷

Kanımızca çalışma ilişkileri açısından da kitlesel çok kullanıcılı çevrimiçi rol yapma oyunları ile sanal dünyalar arasında bir ayrıma gitmek yerinde olacaktır. Kitlesel çok kullanıcılı çevrimiçi rol yapma oyunlarında çalışma olgusu açısından sıklıkla tartışılan *gold-farming*'dir.¹⁹⁸ Temel olarak *gold-farming*'de oyuncu geliştirdiği karakteri, silahı, oyun hesabını vs. başka bir oyuncuya para karşılığında satmaktadır. Ancak sanal dünyalarda durum biraz daha farklıdır. Sanal dünyalarda kullanıcılar hem geliştirdikleri eşyaları (İng. *items*) bir başka kullanıcıya satabilmekte hem de diğer kullanıcıların gruplarda yahut panolarda ilan ettikleri görevleri belirli bir miktar para karşılığı yerine getirebilmektedir. Bir başka deyişle platform çalışma şekli sanal dünyalarda, kitlesel çok kullanıcılı çevrimiçi rol yapma oyunlarındakine göre çok daha belirgindir. Dolayısıyla bu bölümde sanal dünyalardaki çalışma şekli ele alınacakken; kitlesel çok kullanıcılı çevrimiçi rol yapma oyunları, farklı bir çalışma ilişkisi olarak ele alınabilecek olan *gold-farming* kapsamında değerlendirilecektir.

Sanal dünyada platform çalışma ilişkisinin hangi durumlarda ortaya çıkabileceğini ifade edebilmek adına kanımızca *Second Life* platformunu incelemek yerinde olacaktır. *Second Life*, 2003 yılında *Linden Lab* tarafından piyasaya sürülen bir sanal dünya platformudur.¹⁹⁹ Katılımcılar üç boyutlu bu sanal dünyada hizmet görme dışında eğitim, sosyalleşme, reklam verme, sanal gayrimenkul alımı-satımı ve sanal şirket açma gibi aktivitelerde bulunabilmektedir.²⁰⁰

Öncelikle kullanıcı *Second Life*'ın internet sitesi üzerinden sisteme kaydolmaktadır.²⁰¹ Kayıt anında sistem kullanıcıdan, adı, elektronik posta hesabı ve doğum tarihi gibi çeşitli kişisel verilerini girmesini talep etmektedir. Bununla birlikte

¹⁹⁷Chin, 2007, **a.g.k.**, 1312.

¹⁹⁸*Gold-farming* kavramı için bkz. 1. Bölüm-1.4.2.2.

¹⁹⁹İlgili platform için bkz. <https://www.secondlife.com>. (Erişim tarihi: 15.12.2022).

²⁰⁰Mayer-Schonberger, V. ve Crowley, J. (2006). Napster's second life: The regulatory challenges of virtual worlds. *Northwestern University Law Review*, 100(4), 1775-1826. s. 1781; Acosta González vd., **a.g.k.**, 331. Örneğin ABD'de *Ailin Graef* isimli bir kişi *Second Life*'ta sanal emlakçılık yapmış ve sanal emlak satımından, gerçek paraya çevrildiğinde bir milyon Dolara yakın gelir elde etmiştir. Nuttall, C. (28 Kasım 2006). *Second Life's first millionaire*. *Financial Times*, <https://www.ft.com/content/af06673b-b071-3123-8887-b073108d50bc> (Erişim tarihi: 17.02.2021). *Second Life* platformunda reklam verilmesine ilişkin bkz. Siklos, R. (19 Ekim 2006). A virtual world but real money. *The New York Times*, <https://www.nytimes.com/2006/10/19/technology/19virtual.html> (Erişim tarihi: 18.02.2021).

²⁰¹*Second Life* platformuna kayıt için bkz. <https://join.secondlife.com/?lang=tr-TR> (Erişim tarihi: 15.02.2021).

kullanıcının platforma girebilmesi için *Second Life* hüküm ve koşullarını (İng. *terms and conditions*), gizlilik politikasını (İng. *privacy policy*) ve hizmet koşullarını (İng. *terms of service*) kabul etmesi gerekmektedir. İlgili metinleri kabul eden kullanıcı sanal dünyaya giriş yapabilmek için platformu bilgisayarına indirmektedir. Böylece kullanıcının *Second Life* sanal dünyasına geçişi artık bu platform üzerinden olmaktadır. Platformun indirilmesinden sonra kullanıcı ücretli veya ücretsiz üye olmaktadır. Üyelik türünün belirlenmesinin akabinde kullanıcı, sanal dünyada kendini temsil edecek olan sanal karakteri seçmektedir. Kullanıcı sanal karakterini dilediği gibi tasarlayabilmekte ve istediği zaman değiştirebilmektedir.²⁰² Sanal karakterin seçimiyle kullanıcı artık aktif olarak sanal dünyada hareket edebilmekte, diğer kullanıcılarla etkileşime girebilmektedir.²⁰³

Second Life kullanıcıları, diğer kullanıcılarla sözlü veya yazılı etkileşime geçebilmenin yanında tasarım programları ya da kodlama araçları kullanarak üç boyutlu nesnelere yaratabilmektedir.²⁰⁴ Örneğin kendilerine ev, restoran, bar, kafe inşa edebilmekte, sanal karakteri için kıyafet, araba ya da yat tasarlayabilmektedir. Bunun yanında tasarlanan bu üç boyutlu eşyalar, diğer kullanıcılara para karşılığı satılabilmektedir. *Second Life* sanal dünyasında kullanıcılar alım-satım işlemleri için *Linden Doları* adı verilen sanal bir para birimi kullanmaktadır.²⁰⁵ Bu sanal para birimi gerçek dünyada satın alınarak elde edilebileceği gibi sanal dünyada yaratılan eşyalar satılarak da kazanılabilmektedir. Öte yandan kazanılan söz konusu sanal para birimleri gerçek dünyada gerçek paraya dönüştürülebilmektedir.

Linden Doları kazanmanın bir diğer yolu da sanal dünya içerisinde kullanıcıların talep ettikleri görevlerin yerine getirilmesidir.²⁰⁶ İlgili görevler öncelikle platform içerisinde bulunan arama çubuğu kullanılarak keşfedilebilmektedir. Ayrıca çeşitli gruplara üye olunarak görevler bulunabilmektedir. Bir diğer yolun ise sanal dünya içerisinde kurulmuş bulunan sanal iş bulma şirketleri kanalıyla olduğu görülmektedir.

²⁰²Sanal karakter kadın veya erkek formunda belirlenebileceği gibi vampir, zombi, kurt adam gibi fantastik karakterler de seçilebilmektedir.

²⁰³Sanal karakterlerin sanal dünyadaki hareket kabiliyeti gerçek dünyadakinden daha fazladır. Sanal karakterler yürüyüp koşabilmenin yanında uçabilmekte, odalar arası ışınlanabilmektedir.

²⁰⁴Messinger vd., 2009, **a.g.k.**, 208; Chin, 2007, **a.g.k.**, 1305; Mayer-Schonberger ve Crowley, 2006, **a.g.k.**, 1787.

²⁰⁵15 Ocak 2023 tarihi itibarıyla 243 *Linden Doları* 1 *Amerikan Doları* etmektedir. <https://secondlife.com/my/lindex/buy.php?> (Erişim tarihi 10.11.2022).

²⁰⁶*Linden Doları* kazanmanın bir diğer yolu üyelik satın almaktır. Örneğin Premium üyelikte kullanıcı üyelik ile birlikte 3000 *Linden Doları*, haftalık ise 650 *Linden Doları* kazanabilmektedir. Bkz. <https://secondlife.com/my/account/membership.php> (Erişim tarihi: 15.11.2022).

Yine *Second Life* ile ilgili internet forum sitelerine girerek de kullanıcılar görev tarayabilmektedir.

Kullanıcının görev aramaları neticesinde *Second Life* üzerinden çok çeşitli iş olanakları bulunabilmektedir. Örneğin *New York Times* dergisinde yayınlanan makaleye göre bir kullanıcı, *Second Life*'ta kurulmuş moda dergisinde editör olarak çalışmakta; tasarımcılarla röportaj yapma, moda çekimleri düzenleme ve moda hakkındaki son eğilimler üzerine yazılar yazma gibi işler karşılığında aylık belirli *Linden* Doları karşılığı maaş almaktadır.²⁰⁷ Başka bir örnek vermek gerekirse *Second Life*'ta restoranı bulunan kullanıcının garson ihtiyacı doğarsa, diğer kullanıcılar belirli *Linden* Doları karşılığı garsonluk yapabilmektedir.²⁰⁸ Sanal dünyada çalışma sadece bu örneklerle sınırlı olmayıp kullanıcılar dansçı, gece kulübü koruma görevlisi, satış memuru, güvenlik görevlisi, DJ, model vb. olarak ücret karşılığı çalışabilmektedir.²⁰⁹ Dolayısıyla çalışma şekli yeni olsa da geleneksel çalışmalar sanal dünyada görülebilmektedir.²¹⁰ Bu noktada hatırlatmakta fayda var ki söz konusu görevler dünyanın herhangi bir yerinde bulunan kullanıcı tarafından yapılabilmektedir. Önemli olan kullanıcının internete bağlı bilgisayarının bulunmasıdır.

Görüldüğü gibi sanal dünyalarda yapılan görevlerin gerçek dünyada internete bağlı bilgisayar üzerinden yapılan görevlerden farkı bulunmamaktadır. Sanal dünyada kullanıcı (müşteri) belirli bir görevi sanal dünyanın içerisinde çeşitli gruplarda, ilan panolarında ya da gerçek dünyada forum siteleri üzerinden ilan etmektedir. Karşılığında ise diğer kullanıcı (platform çalışanı) yine ilgili görevi sanal dünya içerisinde yerine getirmektedir. Söz konusu görev karşılığında ise taraflar arasında belirlenen sanal paraya hak kazanılmaktadır. Görevi yerine getiren kullanıcı sanal parayı dilerse gerçek paraya çevirebilmektedir. Dolayısıyla kanımızca platform çalışma tanımı göz önüne alındığında sanal dünyalarda yerine getirilen çalışmalar da platform çalışmanın bir türü olarak değerlendirilebilecektir. Ancak şunu önemle belirtmek gereklidir ki bu çalışma şekli diğer platform çalışma türleri kadar yaygın değildir; hatta diğer türler içerisinde en az tercih edilen çalışma şeklidir. Dolayısıyla burada sadece teorik olarak böyle bir çalışma şeklinin de olabileceğini vurgulamakla yetineceğiz.

²⁰⁷Boss, S. (09 Ekim 2007). Even in a virtual world, 'stuff' matters. *The New York Times*, <https://www.nytimes.com/2007/09/09/business/yourmoney/09second.html> (Erişim tarihi: 18.02.2021).

²⁰⁸Messinger vd., a.g.k., 209.

²⁰⁹Boss, 2007, a.g.k.

²¹⁰Cherry, 2010, a.g.k., 958.

2.2.2. Gold-farming çalışma

Oyun oynama ile çalışma arasındaki çizginin bulanıklaştığı bir başka yer de oyuncuların gelir elde etme yöntemi olarak *gold-farming* yaptığı (*gold-farming* çalışma) kitlesel çok kullanıcıli çevrimiçi rol yapma oyunlarıdır.²¹¹ *World of Warcraft*, *EverQuest II* ve *Ultima Online* gibi oyunlarda oyuncular, bir yandan kendilerini bekleyen görevleri yerine getirerek deneyim ve oyunun sanal para birimini kazanmakta, diğer yandan oyuncularla ve sanal çevreyle eş zamanlı olarak etkileşime geçebilmektedir. Bu bağlamda söz konusu oyunlarda *gold-farming* olarak tanımlanan kavramın nasıl meydana geldiği, oyuncuların hangi yollarla gelir elde ettikleri, harcanan emeğin çalışma olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği ve yapılan çalışmanın platform çalışma olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği incelenmelidir.

Farming kavramı aslında tekerrür eden bir dizi aktiviteyi ifade etmektedir. Oyuncu, kitlesel çok kullanıcıli çevrimiçi rol yapma oyununa girdikten sonra oyunda ilerlemek adına bir dizi kendini tekrar eden davranışlarda bulunmaktadır. Örneğin canavarları öldürmekte, savaşlar kazanmakta, bu yolla sanal para birimi toplamakta, ölen canavarı ya da diğer oyuncuların sanal karakterlerini yağmalamakta²¹², yağmadan elde edilen ganimet daha fazla sanal para birimi elde etmek için diğer oyunculara satılmakta ve bu döngü devam etmektedir. Dolayısıyla bu döngü *farming* olarak tanımlanmaktadır.²¹³ *Gold-farming* ise bu sanal dünya içerisindeki para birimini, eşyaları veya hizmetleri gerçek dünyadaki para birimine dönüştürme işlemi olarak kabul edilmektedir.²¹⁴

Sanal dünya içerisindeki para birimini, eşyaları veya hizmetleri gerçek dünyadaki para birimine dönüştürmek için ilgili oyunu oynayanlar ise *gold-farmer*²¹⁵ olarak ifade

²¹¹*Gold-farming* teriminin anlamını birebir verebilecek Türkçe bir kelime bulunmadığından ilgili terim aynen kullanılmıştır.

²¹²Oyun dünyalarında yağma yerine İngilizce terim olan *loot* sıklıkla kullanılmaktadır.

²¹³Heeks, R. (2008). Current analysis and future research agenda on “gold farming”: Real-world production in developing countries for the virtual economies of online games. *Development Informatics Working Paper Series*, Paper No. 32. s. 2; Ahmad, M. A. vd. (2009). Mining for gold farmers: Automatic detection of deviant players in MMOGS. *2009 International Conference on Computational Science and Engineering*, 340-345. s. 340; Dubell, J. (2016). Invisible labor, invisible play: Online gold farming and the boundary between jobs and games. *Vanderbilt Journal of Entertainment & Technology Law*, 18(3), 419-466. s. 420 v.d.

²¹⁴Barboza, D. (05 Aralık 2005). Ogre to slay? Outsource it to Chinese. *The New York Times*, <https://www.nytimes.com/2005/12/09/technology/ogre-to-slay-outsource-it-to-chinese.html> (Erişim tarihi: 23.02.2021); Heeks, R. (2010). Understanding “gold-farming” and real money trading as the intersection of real and virtual economies. *Journal of Virtual Worlds Research*, 2(4), 3-27. s. 5.

²¹⁵Bundan sonra kısaca *farmer* olarak ifade edilecektir.

edilmektedir.²¹⁶ Bu bağlamda *farmerların* ikiye ayrılarak değerlendirilmesi mümkündür. Öncelikle bir işverene bağlı olarak *gold-farming* yapan kişiler görülmektedir. Özellikle çoğunluğu Çin’de olmak üzere, gelişmekte olan ülkelerde bir işletme bünyesinde *gold-farming* yaparak iş görme edimlerini yerine getiren çalışanlar bulunmaktadır.²¹⁷ Başka bir deyişle kimi oyuncular bir işverene bağlı olarak *gold-farming* yapmaktadır.²¹⁸ Belirli bir işverene bağlı olarak çalışan *farmerların* yanında, bu işi bireysel olarak yapanlar sayısal olarak çok fazla olmasalar da görülebilmektedir. Dolayısıyla bireysel *gold-farming* yapanlar da ikinci *farmer* türü olarak karşımıza çıkmaktadır.

Heeks, *farmerların* üç farklı yoldan gerçek para kazandıklarını ifade etmektedir. Bunlardan ilki seviye arttırmak (İng. *power levelling*)’tır.²¹⁹ Burada *farmer* müşterinin oyun hesabını geçici bir süre elinde bulundurmakta ve bu süre içerisinde müşterinin sanal karakterini belirli bir seviyeye kadar geliştirmektedir. Örneğin birinci seviyede bulunan müşterinin sanal karakteri *farmer* tarafından 50. seviyeye getirildiğinde oyun hesabı müşteriye geri verilmektedir. Bu hizmetin karşılığında da *farmer* belirli bir miktar para elde etmektedir. Diğer bir gelir elde etme yolu oyundaki eşyaların satılmasıdır.²²⁰ *Farmer* oyun içerisinde geliştirmiş olduğu eşyayı örneğin bir kılıcı, miğferi ya da zırhı belirli bir ücret karşılığında satmaktadır. Son olarak *farmerın* para kazanabildiği başka yol ise oyun içi para satışıdır.²²¹ Müşteri gerçek dünyada *farmerın* hesabına belirli bir para yatırmakta, *farmer* da karşılığında müşteri ile oyun içinde buluşarak ona sanal dünyada geçerli olan para birimini teslim etmektedir.

Doktrinde *farmerların* yaptığı *gold-farming* aktiviteleri çalışma olarak kabul edilebilmektedir.²²² Kanımızca da *gold-farming* bir tür çalışma olarak görülebilecektir.

²¹⁶Jin, G. (2006). Chinese gold farmers in the game world. *Consumers, Commodities & Consumption*, 7(2). <https://csrn.camden.rutgers.edu/newsletters/7-2/jin.htm> (Erişim tarihi: 26.02.2021); Lee, Y. H. ve Lin, H. (2011). ‘Gaming is my work’: Identity work in internet-hobbyist game workers. *Work, Employment and Society*, 25(3), 451-467. s. 453; Cherry, 2010, **a.g.k.**, 961. Güçlü oyuncu (İng. *power gamer*) ile *farmer* arasındaki temel fark da buradadır. *Farmer* gerçek dünyada para kazanmak için oyun oynarken, güçlü oyuncunun amacı para kazanmak değil oyun zevkini sanal karakterini geliştirerek arttırmaktır. Dubell, 2016, **a.g.k.**, 421.

²¹⁷Davis, R. (5 Mart 2009). Welcome to the new gold mines. *The Guardian*, <https://www.theguardian.com/technology/2009/mar/05/virtual-world-china> (Erişim tarihi: 01.03.2021); Jin, 2006, **a.g.k.**; Heeks, 2008, **a.g.k.**, 12.

²¹⁸Scout, R. (25 Nisan 2007). The business end of playing games. *BBC News*, <http://news.bbc.co.uk/2/hi/technology/6592335.stm> (Erişim tarihi: 27.02.2021).

²¹⁹Heeks, 2008, **a.g.k.**, 5; Davis, 2009, **a.g.k.**, para. 2; Dubell, 2016, **a.g.k.**, 424.

²²⁰Heeks, 2008, **a.g.k.**, 6; Cherry, 2010, **a.g.k.**, 962.

²²¹Heeks, 2008, **a.g.k.**, 5.

²²²Cherry, 2010, **a.g.k.**, 962; Heeks, 2010, **a.g.k.**, 7; Lee ve Lin, 2011, **a.g.k.**, 453 v.d.; Dubell, 2016, **a.g.k.**, 424.

Ancak *gold-farming*in çalışma olarak kabul edilip edilemeyeceğinin belirlenmesi için *farmer*ın konumuna bakmak gerekecektir. Yukarıda ifade edildiği gibi *farmerların* bazıları bir işverene bağımlı olarak çalışmaktadır. Bu kişiler bir işyerinde²²³, belirli sürelerde ve belirli bir ücret karşılığında *gold-farming* yapmaktadır.²²⁴ İş ilişkisinin unsurları göz önüne alındığında bu kişilerin yaptıkları *gold-farming* aktivitesinin çalışma olarak kabul edileceği açıktır. Diğer yandan herhangi bir işverene bağı olmayan bireysel *farmerların* yaptığı *gold-farming* de bir tür çalışma olarak görülebilecektir. Çalışanın oyun oynaması gelir elde edebilmesi açısından zorunlu olmakla birlikte, çalışan oyun oynarken ortaya koyduğu aktiviteyi de müşterinin talebine göre yönlendirmektedir.²²⁵ Başka bir deyişle *farmer* belirli bir gelir elde etmek amacıyla iş görme borcu altına (örneğin sanal karakteri belirli bir seviyeye çıkarma) girebilmektedir. Burada da yine iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran bağımlılık unsurunun incelenmesi, bu unsurun var olduğu noktada kanaate varılıyorsa, *farmer*ın işçi olarak kabul edilmesi gerekecektir. Ancak ifade etmek gerekir ki *farmer*ın her aktivitesinin çalışma olarak kabul edilebilmesi mümkün görünmemektedir. Örneğin geliştirilen zırhın müşteriye satılması çalışma olarak değerlendirilemeyecektir. Çünkü burada iş görme unsuru bulunmamaktadır.

Bireysel olarak *gold-farming* yapan kişilerin yaptıkları çalışmanın platform çalışma olarak ifade edilip edilemeyeceği üzerinde de durulması gereklidir. Öncelikle *farmer*, dünyanın herhangi bir yerinden görev yerine getirebilmektedir. Ayrıca *farmer* ilgili görevleri sanki oyun platformu üzerinden yerine getirdiği izlenimi doğmaktadır. Bu yönleriyle *gold-farming* yapan kişilerin yaptıkları çalışma platform çalışmayı andırmaktadır. Ancak yukarıda yapılan tanımda da ifade edildiği gibi platform çalışmanın özelliklerden birisi belirli bir hizmetin çevrimiçi platform üzerinden ya da çevrimiçi platform aracılığı ile sağlaması; diğeri ise müşterinin bu hizmetle alakalı bir ya da birden fazla talebini çevrimiçi platforma atmasıdır. Bu noktada şunu ifade etmek gerekir ki *gold-farming* ilgili platformlar tarafından yasaklanmıştır. Başka bir deyişle örneğin *World of Warcraft*'ta oyuncunun platform üzerinden gelir getirici ekonomik bir faaliyette

²²³Heeks bu işyerlerini *gold-farm* veya siber kafe (İng. *cybercafe*) olarak, *Jin* ise *gold-farm* olarak tanımlamaktadır. Bkz. Heeks, 2008, **a.g.k.**, 37; Jin, 2006, **a.g.k.**, para. 1. Öte yandan büyük ölçekli *gold-farm*larda, işçiler burada yaşayabilmekte, kısa ara dinlenmelerini içeren 10-12 saatlik çalışma süreleriyle çalışabilmektedir. Jin, 2006, **a.g.k.**, para. 5; Davis, 2009, **a.g.k.**, para. 1.

²²⁴Benzer yönde bkz. Heeks, 2008, **a.g.k.**, 15.

²²⁵Lee ve Lin, 2011, **a.g.k.**, 462.

bulunması platform sağlayıcısı tarafından, taraflar arasından akdedilen sözleşmeye de dayanılarak menedilmiştir.²²⁶ Dolayısıyla bir hizmetin çevrimiçi platform üzerinden ya da çevrimiçi platform aracılığı ile sağlanmasından söz edilemeyecektir. Öte yandan müşteri, yerine getirilmesini talep ettiği görevi platforma atamamaktadır. *Gold-farming* platform sağlayıcısının bu aktiviteleri yasaklaması nedeniyle de müşteri ile *farmer* arasındaki anlaşma, aracı internet siteleri, örneğin *gold-farming* ile ilgili blog sayfaları, üzerinden olmaktadır.²²⁷ Dolayısıyla kanımızca *gold-farming* çalışma, platform çalışmanın bir türü olarak değerlendirilemeyecektir.

2.2.3. Kitle çalışma

Sanal çalışmanın alt türü olarak ifade edilebilecek diğer bir platform çalışma şekli kitle çalışmadır.²²⁸ Kitle çalışma, *Howe*'un 2006 yılında yayınlamış olduğu makalesinde ifade edilen kitle (İng. *crowd*) ve kaynak kullanımı (İng. *sourcing*) kelimelerinin birleştirmesi ile ortaya çıkan kitle kaynak kullanımı (İng. *crowdsourcing*) üzerinden geliştirilen bir kavramdır.²²⁹ Yazar, *Amazon*'un geliştirmiş olduğu *Amazon Mechanical Turk* platformunu inceleyerek kitle kaynak kullanımını açığa kavuşturmuştur. Buna göre şirketler, internet tabanlı bir pazar olan *Amazon* üzerinden, ihtiyaç duydukları alanlarda ilgili görevleri yerine getirecek kişileri bulabilmektedir.²³⁰ Bu bağlamda yazar, şirketlerin

²²⁶*World of Warcraft*'in kullanım koşulları incelendiğinde kullanıcılar açısından çeşitli yükümlülüklerin düzenlendiği görülmektedir. Örneğin “*Herhangi bir materyali başka bir internet sitesi veya ağ üzerinde kullanmak veya buralara iletmek*”, “*herhangi bir materyale dayalı olarak değişiklik yapmak, tercüme etmek, tersine mühendislik uygulamak, kaynak koda dönüştürmek, parçalara ayırmak veya türev çalışmalar oluşturmak*”, “*herhangi bir malzemeyi çoğaltmak*”, “*herhangi bir materyali dağıtmak, lisanslamak, satmak, kiralamak veya başka bir şekilde devretmek*” yasaklanmıştır. Bkz. <https://www.blizzard.com/en-us/legal/511dbf9e-2b2d-4047-8243-4c5c65e0ebf1/terms-of-use-for-blizzards-websites#2131796950> (Erişim tarihi: 27.02.2021). Bununla birlikte platform sağlayıcısı, illegal gördüğü *gold-farming* aktivitesini yapan oyunculardan tespit edebildiklerinin hesabını engellemektedir. Scoot, 2007, **a.g.k.**, para. 20. Bu durum ile bağlantılı olarak *Blizzard Entertainment* (*World of Warcraft*'in geliştirici şirketi) seviye artırıcı olarak çalışan ve oyunda eşyaları satan bir şirkete karşı dava da açmıştır. Bkz. *Blizzard Entertainment, Inc. v. In Game Dollar, LLC*, Dava No: SACV07-0589-JVS, Dubell, 2016, **a.g.k.**, 432.

²²⁷The Americas. (23 Kasım 2013). Venezuela's paper currency is worthless, so its people seek virtual gold. *The Economist*, <https://www.economist.com/the-americas/2019/11/21/venezuelas-paper-currency-is-worthless-so-its-people-seek-virtual-gold> (Erişim tarihi: 28.02.2021).

²²⁸Kavramsal olarak sıklıkla karşılaşılan kitle çalışma terimidir. Bu terim yanında nadir de olsa konumdan bağımsız (İng. *location-independent*) çalışma, web tabanlı (İng. *web-based*) çalışma ya da çevrimiçi serbest (İng. *online freelancing*) çalışma kavramları da görülmektedir. European Commission, 2020, **a.g.k.**, 43.

²²⁹Howe, J. (06 Ocak 2006). The rise of crowdsourcing. *WIRED*, <https://www.wired.com/2006/06/crowds/?redirectURL=https%3A%2F%2F> (Erişim tarihi: 11.03.2021).

²³⁰Howe, 2006, **a.g.k.**

kendi işçilerini kullanmadan görevleri başkalarına yaptırmasını kitle kaynak kullanımı olarak ifade etmiştir.²³¹

Doktrinde kitle çalışmanın çeşitli şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Bir tanıma göre kitle çalışma, açık çağrı yoluyla belirsiz insan kümesinin dijital ürünler yarattığı ücretli çalışma şeklidir.²³² Diğer bir tanıma göre ise çevrimiçi platform aracılığı ile kurum veya gerçek kişilerin, belirli bir ücret karşılığında, spesifik problemlerinin çözülmesi, hizmetlerinin yerine getirilmesi ya da ürünlerinin satılması için kimliği belirlenmemiş diğer kurum veya gerçek kişi kitlesine ulaşmasına izin veren çalışma şeklidir.²³³ Bir başka tanıma göre ise ücreti müşterilerce yapılan ödeme karşılığında dağıtık kitle çalışanları (İng. *distributed crowd workers*) tarafından çevrimiçi görevlerin yerine getirilmesidir.²³⁴ Yine diğer bir tanıma göre müşterilerin ve çalışanların küresel bazda birbirine bağlanmasına izin veren ve internet aracılığıyla sınırsız sayıda kuruluş, işletme ve bireyin temas kurmasını sağlayan, çevrimiçi platformlar aracılığıyla yürütülen çalışmadır.²³⁵

Kavrama adını veren kitle, çevrimiçi platformların geniş çalışan havuzunu temsil etmektedir.²³⁶ Başka bir deyişle görevler, büyük çoğunlukla çevrimiçi platform üzerinden veya kanalıyla belirsiz çalışan grubuna sunulmaktadır.²³⁷ İşte bu çalışan kümesi kitle olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla kimliği belirsiz geniş işçi havuzunun bulunması kitle çalışmanın sınırını çizen bir unsurdur.

Geniş çalışan havuzu ile bağlantılı olabilecek diğer bir unsur ise açık çağrı (İng. *open-call*) yoluyla görev ve çalışan kitlesinin eşleştirilmesidir.²³⁸ Açık çağrı, önceden

²³¹Howe, 2006, **a.g.k.**

²³²Dueward, D., Blohm, I. ve Leimeister, J. M. (2016). *Principle forms of crowdsourcing and crowd work*. Wobbe, W., Bova, E. ve Dragomirescu-Gaina, C. (Editörler), *The Digital Economy and the Single Market* içinde (s. 39-55). Brussels: Foundation for European Progressive Studies. s. 44.

²³³Huws, 2016, **a.g.k.**, 115. Benzer yönde bkz. Valenduc ve Vendramin, 2016, **a.g.k.**, 33; Mandl, 2016, **a.g.k.**, 115.

²³⁴Kittur, A. vd. (2013). The future of crowd work. *16th ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work*, 1301-1318. s. 1303.

²³⁵De Stefano, 2016, **a.g.k.**, 2.

²³⁶Zogaj, S., Bretschneider, U. ve Leimeister, J. M. (2014). Managing crowdsourced software testing: A case study based insight on the challenges of a crowdsourcing intermediary. *Journal of Business Economics*, 84 (3), 375-405. s. 378; Risak, M. (2016). Crowdworking: Towards a 'new' form of employment. Blanpain, R., Hendrickx, F. ve Waas, B. (Editörler), *Bulletin of Comparative Labour Relations Series-New Forms of Employment in Europe* içinde (s. 93-102). The Netherlands: Wolters Kluwer, Kluwer Law International B.V. s. 93; Heckelmann, M. (2022). Crowdworking - Eine arbeitsrechtliche Bestandsaufnahme. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2, 73-80. s. 73; Durward, Blohm ve Leimeister, 2016, **a.g.k.**, 40; Kullmann, 2018, **a.g.k.**, 5.

²³⁷Bu noktada "çoğunlukla" terimini kullanmamızın temel nedeni kimi platformlarda görevlerin doğrudan bireylere de verilebildiğinin görülmesidir. Bkz. ILO, 2018, **a.g.k.**, 3.

²³⁸Hoßfeld, T., Hirth, M. ve Tran-Gia, P. (2012). Crowdsourcing. *Informatik Spektrum*, 35, 204-208. s. 205; Leimeister, J. M., Shkodran, Z. ve David, D. (2015). *New forms of employment and IT - Crowdsourcing*.

belirlenmiş çalışanın iş ortaya çıktıkça görevleri üstlenmesi yerine, iş ortaya çıktıkça görevlerin üstlenilmesi için işin, platform kanalıyla belirsiz çalışan kümesine duyurulmasıdır.²³⁹

Çalışanlarla ilgili ifade edilebilecek bir diğer durum da dünyanın her yerinden insanın görevleri yerine getirebilmesidir.²⁴⁰ Kitle platformlarında bulunan görevlerin ifası için müşteri ile çalışanın aynı konumda bulunmalarına gerek yoktur. Örneğin *Amazon Mechanical Turk* platformunda olduğu gibi müşteri ABD'den görev tahsis etse bile Hindistan'da bulunan çalışan bu görevi ifa edebilmektedir. Dolayısıyla kitle çalışmada görevler çoğunlukla açık çağrı yoluyla belirli bir konumdan bağımsız geniş çalışan kümesine sunulmaktadır.

Kitle çalışmada üzerinde durulması gereken diğer bir unsur, işlerin küçük ünitelere bölünmesi, bir başka deyişle tek bir işin bir kişi tarafından görülmesi yerine, bir işin ufak parçalara ayrılarak, bunlar da genellikle görev (İng. *task*) olarak ifade edilmektedir, birden çok kişi tarafından yerine getirilmesidir.²⁴¹ Böylece her bir çalışan her bir görev ile eşleştirilmektedir.²⁴² Ancak görev niteliği gereği küçük parçalara bölünemeyecek durumda da olabilir.²⁴³ Bu hâlde de görevin çalışan tarafından yerine getirilmesi kitle çalışma olarak düşünülebilecektir. Örneğin Eskişehir'de bulunan bir mahallenin tüm sokak tabelalarının fotoğraflanması işinde, her bir tabelanın tek bir kişi tarafından fotoğraflanması kitle çalışma olarak kabul edilebileceği gibi sadece bir sokaktaki

4th Conference of the Regulating for Decent Work Network. Genf, Schweiz. s. 2; Cherry, M. A. (2020). Global system of work, global system of regulation: Crowdswork and conflicts of law. *Tulane Law Review*, 94(2), 183-246. s. 196; Zogaj, Bretschneider ve Leimeister, 2014, **a.g.k.**, 378.

²³⁹Cherry, 2020, **a.g.k.**, 197.

²⁴⁰Baycık, G. vd. (2021). Platform çalışanlarını yasal güvenceye kavuşturmak: Sorunlar ve çözüm önerileri. *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1, 713-802. s. 721; Aloisi, 2016, **a.g.k.**, 661.

²⁴¹Lutz, D. (2017). Virtuelles Crowd-work: Clickworker - Arbeitsrechtliche Qualifikation der Arbeit auf clickworker.de. Lutz, D. ve Risak, M. (Editörler), *Arbeit in der Gig-Economy - Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in Crowd und Cloud içinde* (s. 62-105). Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. s. 64; Hoßfeld, Hirth ve Tran-Gia, 2012, **a.g.k.**, 205; Milland, 2016, **a.g.k.**, 83; Prassl ve Risak, 2016, **a.g.k.**, 624; Mandl, 2016, **a.g.k.**, 115; Cherry, 2019, **a.g.k.**, 1091; Heckelmann, 2022, **a.g.k.**, 73. *Pesole ve diğerleri* işlerin küçük ünitelere bölünmesi yerine görevlerin ayrıştırılması terimini kullanmıştır. Yazarlara göre geleneksel istihdam ilişkilerinde, üretimdeki işgücü girdisi asla ayrı ayrı bireysel görevler olarak sunulmamaktadır. Bunun yerine, görevler uyumlu işler veya meslekler olarak bir araya getirilmekte, daha sonrasında bir iş sözleşmesi kapsamında belirli işçilere atanmaktadır. Ancak platform çalışmada, çalışanın yerine getireceği hizmet çoğu durumda spesifik ve bireyselleştirilmiş şekildedir. Dolayısıyla platform çalışması, standart çalışmaya kıyasla gruplara ayrılmış ve yapılandırılmamıştır. Pesole vd., 2018, **a.g.k.**, 34.

²⁴²Kittur vd., 2013, **a.g.k.**, 1304.

²⁴³Mandl, I. ve Curtarelli, M. (2017). Crowd employment and ICT-based mobile work - New employment forms in Europe. Meil, P. ve Kirov, V. (Editörler), *Policy Implications of Virtual Work içinde* (s. 51-79). Cham: Palgrave Macmillan. s. 57.

tabelanın fotoğrafının tek bir kişi tarafından çekilmesi de kitle çalışma olarak ifade edilebilecektir. Başka bir örnek vermek gerekirse bir ses kaydının transkripsiyonu işinde, tüm ses kaydının bir kişi tarafından yazıya dökülmesi ile bu ses kaydının on dakikalık bölümlere ayrıldıktan sonra her bir kaydın farklı kişiler tarafından yazıya dökülmesi arasında kitle çalışma kapsamında değerlendirilme açısından bir fark bulunmayacaktır.

Son olarak kitle çalışmanın unsurları arasında ücret de bulunmaktadır. Müşterinin platform kanalıyla atadığı görevi yerine getiren çalışan karşılığında belirli bir ücret elde etmektedir. Bu ücret müşteri tarafından ödenebildiği gibi çevrimiçi platform tarafından da ödenebilmektedir.²⁴⁴ Ancak ücretlerin genellikle çok düşük olduğu görülmektedir.²⁴⁵ Örneğin *Amazon Mechanical Turk* platformunda, çalışan bir pazar araştırması anketini tamamlarsa \$0,01; tarihsel bir belgede geçen on yeri belirlerse karşılığında \$0,08; bir web sitesinde listelenen kişilerin *Twitter* hesaplarını bulursa karşılığında \$1.25 ücrete hak kazanabilmektedir.²⁴⁶ Bu kapsamda yapılan bir araştırmaya göre ise *Amazon Mechanical Turk* üzerinden sunulan görevlerin % 25'inin \$0,01'den, %70'inin \$0,05'ten ve % 90'ının ise \$0,10'dan daha düşük bir değerde olduğu görülmüştür.²⁴⁷

Kitle çalışmanın yukarıda ifade edilen özellikleri göz önüne alındığında, kanımızca kitle çalışma, çevrimiçi platformlar kanalıyla müşterinin açık çağrı yoluyla geniş çalışan havuzuna görev sunduğu, sunulan görevin müşterinin konumundan bağımsız olarak dünyanın herhangi bir yerinde bulunan çalışan tarafından ifa edilebildiği, karşılığında da platformun ya da müşterinin görevi ifa eden çalışana belirli bir ücret ödediği çalışma şekli olarak tanımlanabilir.

Kitle çalışma çerçevesinde çalışanlar çok çeşitli görevler yerine getirebilmektedir.²⁴⁸ Ses transkripsiyonu, web geliştirme, web tasarımı, veri temelli

²⁴⁴Corujo, 2017, a.g.k., 31.

²⁴⁵De Stefano, 2016, a.g.k., 463.

²⁴⁶İlgili görevler 29 Mart 2021 tarihinde listelenen *HITs* grubundan alınmıştır. Bkz. <https://worker.mturk.com> (Erişim tarihi: 29.03.2021). *Amazon Mechanical Turk* platformunda görevler *HITs* başlığı altında çalışanlara sunulmaktadır. Görevler için bkz. <https://worker.mturk.com>. *HIT* ise *Human Intelligence Task*'in kısaltması olarak kullanılmaktadır. Bu bağlamda *Amazon Mechanical Turk HIT*'i, çalışanın ifa edebileceği, cevap önerebileceği ve tamamlanması karşılığında ücret kazanabileceği tek, bağımsız, sanal bir görev olarak ifade etmektedir. Bkz. <https://www.mturk.com/worker/help> (Erişim tarihi: 22.03.2021).

²⁴⁷Eurofound, 2015, a.g.k., 115.

²⁴⁸*Hofsfeld, Hirth ve Tran-Gia* kitle çalışma kapsamında platformlarda ifa edilen görevleri üç farklı kategoride sınıflandırmıştır. Bunlardan ilki rutin görevlerdir. Rutin görevler, az bir çabayla, çok az ön bilgiyle ve genellikle internette sadece birkaç tıklamayla yapılabilecek işleri içermektedir. İkinci kategori ise içerik oluşturma, forum veya bloglarda gönderi yazma, içerik hakkında yorum yapma, ürün incelemeleri yazma ve kullanıcı anketlerine katılma gibi karmaşık görevlerdir. Son kategori ise yazılım ve web

araştırma, fotoğraf veya video tanımlama, etiketleme, veri çoğaltma, danışmanlık hizmeti ve logo dizaynı gibi kimi görevler buna örnek olarak verilebilir.²⁴⁹ Bu bağlamda *Amazon Mechanical Turk* platformu üzerinden yapmış olduğumuz görev araştırmasında, yerine getirilmesi talep edilen görevlerden bazıları şu şekilde olmuştur: Pazar araştırması anketlerini tamamlama, bir öğrenci kulübü için mevcut tüm iletişim bilgilerini toplama, okunabilir nitelikteki alışveriş fişlerinden gereken bilgileri elde etme, bir *podcast* açıklamasını inceleyerek açıkça reklam veren tüm şirketleri yazma, kısa ses kaydını yazıya dökme, internet sitesinin türünü belirleme, gözün dış kenarını resmetme, web sitesindeki vaka çalışmalarını sınıflandırma, sadece Levanten Arapça transkriptini konuşma hızında ve tonunda okuyup kaydetme, bir sorunun cevabının zaman içinde nasıl değiştiğini belirleme, bir cümledeki kelimelerin anlamlarının benzerliğini bulma, bir sorunun cevabının çeşitli bölgelere göre nasıl değiştiğini saptama, bir araştırma kapsamında çevrimiçi reklamlar hakkında düşünceleri ifade etme, ismi ve web sitesinden işletme için en iyi kategoriyi seçme.²⁵⁰ Şunu da ifade etmek gereklidir ki bu görevler genel olarak birbirini takip eden, başka bir deyişle kendini tekrarlayan basit görevler olarak karşımıza çıkmaktadır.²⁵¹

Doktrinde görevleri yerine getiren çalışanların becerileri üzerinden de bir ayrıma gidildiği görülmektedir. Buna göre çalışanlar, yüksek beceri gerektiren, orta beceri gerektiren ve düşük beceri gerektiren görevler yerine getirmektedir.²⁵² Becerinin derecesine göre de kitle çalışma alt kümelerine ayrılmaktadır. Doktrinindeki bir görüşe göre kitle çalışmanın üç alt türü bulunmaktadır.²⁵³ Buna göre kitle çalışma mikro-görev çalışma (İng. *microtask work*), serbest çalışma (İng. *freelance work*) ve yarışma temelli çalışma (İng. *contest-based work*) şeklinde olabilir.²⁵⁴ Söz konusu ayrıma göre mikro-görev çalışma, işin yüzlerce küçük göreve ayrılması ve her bir görevin geniş çalışan

geliştirme, karmaşık problemleri ve araştırma sorularını çözmeye ve yaratıcı fikirler ortaya koyma gibi yaratıcı görevlerdir. Hoßfeld, Hirth ve Tran-Gia, 2012, **a.g.k.**, 206 ve 207.

²⁴⁹Cherry, 2009, **a.g.k.**, 1089; Valenduc ve Vendramin, 2016, **a.g.k.**, 33; Mandl ve Curtarelli, 2017, **a.g.k.**, 57; Eurofound, 2018a, **a.g.k.**, 13. Berg ise kitle platformlarının mikro görevler için ideal olduğunu ifade ettikten sonra altı adet temel görev kategorisi olduğunu ifade etmiştir. Bu kategoriler bilgi bulma, doğrulama ve onaylama, yorumlama ve analiz, içerik üretme, araştırma yapma ve içerik erişimidir. İlgili sınıflandırma için bkz. Berg, 2016, **a.g.k.**, 2.

²⁵⁰Bkz. <https://worker.mturk.com> (Erişim tarihi: 21.03.2021).

²⁵¹Prassl ve Risak, 2016, **a.g.k.**, 624.

²⁵²OECD, 2016, **a.g.k.**, 18; Huws, Spencer ve Joyce, 2016, **a.g.k.**, 3; European Commission, 2020, **a.g.k.**, 43.

²⁵³Johnston, H. vd. (2020). *Working on digital labour platforms - A trade union guide for trainers on crowd-, app- and platform-based work*. Brussel: ETUI aisbl. s. 14 ve 15.

²⁵⁴Johnston vd., 2020, **a.g.k.**, 14 ve 15.

kitleleri tarafından yerine getirilmesiyken; serbest çalışma, mikro-görev çalışmaya oranla çalışanların daha serbest olduğu ve daha yüksek ücretler aldığı, görevlerin ise daha az standart ve rutin olduğu, başka bir deyişle çalışanın sahip olduğu beceriyi gösterebildiği çalışma şeklidir.²⁵⁵ İlgili görüş yarışma temelli çalışmayı ise müşterinin hizmet ihtiyacını yarışma biçiminde duyurduğu, ödemeyi de yarışmayı kazanan çalışana yaptığı çalışma şekli olarak tanımlamıştır.²⁵⁶ Benzer yönde sınıflama yapan diğer görüş ise serbest çalışma ve diğer çalışanlar arasındaki ayrımı görevin ifası için ihtiyaç olan yetenek yerine görevin kime atandığı üzerinden yapmıştır.²⁵⁷ Görev seçilmiş çalışanlara veriliyorsa serbest çalışmayken, kitleye sunuluyorsa mikro görev çalışma ya da yarışma temelli çalışmadır.²⁵⁸ Doktrinde çalışanların becerileri üzerinden yapılan bir diğer ayrıma göre ise en küçük ve görünüşte düşük beceri gerektiren işler mikro-görev olarak kabul edilirken, daha yüksek beceri gerektiren ve buna bağlı olarak daha yüksek kazanç sağlayan görevler veya projeler serbest çalışma olarak ifade edilmiştir.²⁵⁹

Son olarak kitle çalışmanın alt türlerini belirleyen bir görüşe göre ise kitle çalışma (yazar çevrimiçi web tabanlı çalışma olarak ifade etmektedir) serbest çalışma, yarışma temelli çalışma, rekabetçi programlama platformlarında çalışma ve mikro-görev çalışma olarak dörde ayrılmaktadır.²⁶⁰ Diğerlerinden farklı olarak burada ayrıca incelenen rekabetçi programlama platformlarında çalışma ise yapay zeka, veri analitiği ve yazılım geliştirme gibi teknik alanlarda çalışanların müşterilere çeşitli çözümler sağladığı çalışma şekli olarak ele alınmaktadır.²⁶¹

Kanımızca yukarıda platform çalışma türlerini açıklarken ifade ettiğimiz gibi kişinin sahip olduğu becerinin işin yapılışı açısından bir önemi bulunmamakta, ancak becerinin seviyesi çalışanın alacağı ücreti doğrudan etkilemektedir.²⁶² İş ilişkilerinde asıl olan işçinin alacağı ücret değil, işverenin çalışan üzerindeki emir ve talimat verme hakkının sınırları ile çalışanın işverene olan bağımlılığının kapsamının ne olduğudur. Dolayısıyla yüksek beceri gerektiren bir işi yapan kişi ile düşük beceri gerektiren işleri yapan kişi arasında sadece “beceri” üzerinden bir ayrıma gitmenin doğru olmadığını

²⁵⁵Johnston vd., 2020, **a.g.k.**, 14 ve 15.

²⁵⁶Johnston vd., 2020, **a.g.k.**, 15.

²⁵⁷ILO, 2018, **a.g.k.**, 4.

²⁵⁸ILO, 2018, **a.g.k.**, 4.

²⁵⁹Harmon, E. ve Silberman, M. S. (2018). Rating working conditions on digital labor platforms. *Computer Supported Cooperative Work*, 27(3-6), 1275-1324. s. 1277.

²⁶⁰ILO, 2021b, **a.g.k.**, 75.

²⁶¹ILO, 2021b, **a.g.k.**, 75.

²⁶²Bkz. 1. Bölüm-1.4.1.

düşünmekteyiz. Bu bağlamda kitle çalışma açısından yukarıda ifade edildiği gibi bir ayrıma gitmek tarafımızca mümkün görülmemektedir. Öte yandan yarışma temelli çalışma, çalışmanın hangi yolla çalışana sunulacağını gösteren bir platform çalışma halidir. Bunun beceri ile bir ilgisi de bulunmamaktadır. Platform ve/veya müşteri görevi yarışma temelinde sunması ayrı bir kitle çalışma türü olarak görülemez. Görevin sunulmuş biçimi üzerinden ayrımlara gidildiği takdirde, her bir sunulmuş türü için ayrı ayrı alt sınıflandırmalar ortaya çıkar ki bunun heterojen yapıda olan platform çalışma içerisinde her gün yeni bir alt sınıflamanın eklenmesi riskini doğurur. Sonuç olarak kanımızca kitle çalışma açısından herhangi bir alt sınıflandırma yapmak gereksiz görülmektedir.

Kitle çalışma platformlarının başında *Amazon Mechanical Turk*²⁶³ gelmektedir. Ayrıca *Upwork*²⁶⁴, *Clickworker*²⁶⁵, *Content.de*²⁶⁶, *Appjobber*²⁶⁷, *WorkGenius*²⁶⁸,

²⁶³*Amazon, Amazon Mechanical Turk*'ü, bireylere ve işletmelere, süreçlerini ve işlerini yerine getirmek için, görevleri sanal olarak gerçekleştirebilen dağıtılmış işgücünü dış kaynak sağlayan pazar yeri olarak ifade etmiştir. Bkz. <https://www.mturk.com> (Erişim tarihi: 27.12.2021).

²⁶⁴Kitle çalışma noktasında en çok kullanılan/bilinen bir diğer platform da *Upwork*'tür. Platform incelendiğinde, çalışanların platform üzerinden iş, müşterilerin de kendilerine göre yetenek bulabileceği ifade edilmektedir. Bkz. <https://www.upwork.com> (Erişim tarihi: 02.04.2021).

²⁶⁵Almanya merkezli bir platform olan *Clickworker*, Avrupa'da sıklıkla kullanılmaktadır. Platform, veri oluşturmak, doğrulamak ve etiketlemek, veri araştırması yapmak, anket oluşturmak ve/veya yürütmek gibi verinin işlenmesine dayalı bir platformdur. Bu platform da kendisini mikro görev platformu olarak tanıtmaktadır. Bkz. <https://www.clickworker.com> (Erişim tarihi: 03.04.2021).

²⁶⁶*Content.de*, çoğunlukla metin oluşturulması üzerine kurulmuş bir platformdur. Örneğin, çevrimiçi mağazalar için kategori ve ürün açıklamaları oluşturma, blog girişleri, e-kitap, kitap çevirisi, basın bülteni oluşturma gibi çeşitli metinler görev olarak yapılabilmektedir. Bkz. <https://www.content.de> (Erişim tarihi: 03.04.2021).

²⁶⁷Türkiye'de de faaliyette bulunan *Appjobber*, veri toplama üzerine bir platformdur. Bkz. <https://appjobber.com> (Erişim tarihi: 03.04.2021).

²⁶⁸*WorkGenius* danışmanlık ve proje yönetimi, veri yönetimi ve düzenleme, finans ve bunun kontrolü, grafik ve tasarım, insan kaynakları, görüntü, film ve ses, bilgi işlem ve bunun geliştirilmesi, pazarlama ve iletişim, araştırma ve analiz gibi alanlarda faaliyette bulunan bir platformdur. Bkz. <https://www.workgenius.com/en-us/> (Erişim tarihi: 04.04.2021).

*Crowdguru*²⁶⁹, *Jovoto*²⁷⁰, *Fiverr*²⁷¹, *InCloudCounsel*²⁷², *99designs*²⁷³ ve *Crowdmed*²⁷⁴ gibi platformlar da kitle çalışma platformları olarak kabul edilmektedir.²⁷⁵

2.3. Talep Üzerine Konum Tabanlı Çalışma

Platform çalışma türleri açısından ele alacağımız diğer üst başlık talep üzerine konum tabanlı çalışma olacaktır. Bu çalışma şeklini sanal çalışmadan ayıran en önemli özellik görevin belirli bir konumda yerine getirilmesidir. Bu bağlamda doktrinde çeşitli tanımların yapıldığı görülmektedir.

Yapılan tanımlardan birine göre talep üzerine konum tabanlı çalışma, taşıma, temizlik ve getir götür gibi geleneksel olarak görülebilen işlerin, mobil uygulamalar kanalıyla talep edilmesi ve belirli bir konumda yerine getirilmesidir.²⁷⁶ Başka bir görüşe göre uygulama veya internet sitesi üzerinden müşterilerin taşıma, tamir ve market alışverişi gibi taleplerinin karşılanması için çalışanların görevlendirildiği çalışma şeklidir.²⁷⁷ Bir başka tanıma göre ise belirli bir coğrafi konumda bulunan görevlerin, uygulama veya konum tabanlı platformlar kanalıyla yerine getirildiği çalışmadır.²⁷⁸ Daha

²⁶⁹*Crowdguru* platformunda müşteriler çevrimiçi platforma işi sunmakta, platform ilgili işi küçük görevlere ayırıp çalışanlara paylaşmakta, çalışanlar görevi yaptıktan sonra platform görevleri birleştirip, gereken kontrolü yapmakta ve daha sonrasında müşteriye yapılan görevi sunmaktadır. Sunulan hizmetler arasında ürün kategorizasyonu, kişisel verilerin sınıflandırılması, durum, desen ve stil gibi özelliklere göre filtre uygulanması bulunmaktadır. Bkz. <https://www.crowdguru.de/en/> (Erişim tarihi: 04.04.2021).

²⁷⁰*Jovoto*, çalışanların yeni marka, ürün, paketlenme ve iletişim kampanyaları üretebildiği, başka bir deyişle yeni bir ürünün ortaya konulduğu bir platformdur. Burada görevler çalışanlara çoğunlukla yarışma temelinde sunulmaktadır. Yarışmayı kazananın ise diğer kitle çalışma platformlarında çalışanlara oranla daha yüksek gelir elde edebildiği görülmektedir. Bkz. <https://www.jovoto.com> (Erişim tarihi: 02.04.2021).

²⁷¹*Fiverr*, logo tasarımı, web sitesi oluşturulması/tasarlanması, web sitesinin değiştirilmesi, herhangi bir dilde veya aksanda işitsel veya görsel iletişim araçları için konuşma yapılması, çeşitli içeriklerde video hazırlanması, sosyal medya pazarlamacılığı gibi çeşitli hizmetlerin sunulduğu bir çevrimiçi platformdur. Bkz. https://www.fiverr.com/?source=top_nav (Erişim tarihi: 02.04.2021).

²⁷²*InCloudCounsel* hukuki yardım arayanlarla avukatları birleştiren kitle çalışma platformudur. Avukatlar, platform üzerinden rutin yasal belgelerin müzakere edilmesine ve yönetilmesine yardımcı olmak üzere bazı şirketlerin taleplerini yerine getirmektedir. Bkz. <https://www.incloudcounsel.com> (Erişim tarihi: 02.04.2021).

²⁷³*99designs* temel olarak tasarım ile ilgili görevlerin yüklenildiği ve bu görevlerin çalışanlar tarafından yerine getirildiği bir platformdur. Örneğin web sitesi tasarımı, uygulama tasarımı, ürün etiketi tasarımı, marka tasarımı, elbise, şapka vs. tasarımı gibi işler söz konusu platform üzerinden yapılabilmektedir. Bkz. <https://99designs.com> (Erişim tarihi: 02.04.2021).

²⁷⁴*Crowdmed* sağlık hizmeti üzerine kurulan kitle çalışma platformudur. Hastalar, tıbbi geçmişlerini, mevcut semptomlarını ve kişisel hikayelerini kapsayan bir anketi yanıtlayarak durumlarını platformda paylaşmaktadır. Böylece durumlarına uygun doktoru platform üzerinden bulabilmektedir. Bkz. <https://www.crowdmed.com> (Erişim tarihi: 04.04.2021).

²⁷⁵ Diğer bazı kitle çalışma platformları örnekleri için bkz. ILO, 2021b, **a.g.k.**, 76.

²⁷⁶De Stefano, 2016, **a.g.k.**, 474.

²⁷⁷Cherry, M. A. ve Aloisi, A. (2017). "Dependent contractor" in the gig economy: A comparative approach. *American University Law Review*, 66(3), 635-689. s. 641.

²⁷⁸Belgin Boyacı, 2020, **a.g.k.**, 34.

kapsamlı bir diğer tanımda ise çevrimiçi platformlar tarafından asgari standartları belirlenmiş temizlik ve tamirat gibi görevlerin uygulama kanalıyla çalışanlara sunulduğu ve çalışanlar tarafından ilgili görevler yerine getirilirken de çevrimiçi platformun görevin ifa sürecine dahil olduğu çalışma şekli olarak ele alınmıştır.²⁷⁹

Talep üzerine konum tabanlı çalışmayı sanal çalışmadan ayıran en önemli özellik yukarıda da ifade edildiği gibi iş görme ediminin belirli bir fiziksel konumda yerine getirilmesidir.²⁸⁰ Bu çalışma türünde yerine getirilen görevlerin dünyanın herhangi bir yerinde bulunan bir kişi tarafından yapılması kural olarak mümkün değildir. Çünkü ifa edilecek görevler yolcu taşıma işi gibi kamuya açık alanlarda olabileceği gibi, ev temizliği, tamir, teslimat gibi müşteriyile yüz yüze gelinmesini gerektirecek şekilde gerçek veya tüzel kişilere ait kamuya açık olmayan alanlarda olabilmektedir.²⁸¹ Her ne kadar çalışanın, müşteriyile aynı ilçe ya da aynı ilde ikamet etme zorunluluğu olmasa da görevin belirli bir konumda yerine getirilmesi gerekmektedir.

Bu noktada kanımızca görevin belirli bir konumda yerine getirilmesini kimi durumlarda sadece fiziksel olarak algılamamak gereklidir. İfade edilmek istenen durum açısından örnek olarak gösterilebilecek en uygun platform *Cambly*'dir. *Cambly* bir dil öğrenme platformu olarak Türkiye'de de aktif bir şekilde kullanılan, İngilizcesini geliştirmek isteyen müşteriler ile ana dili İngilizce olan platform çalışanlarının eşleştikleri, özellikle konuşma pratiği yapma üzerine kurulmuş bir platformdur. Platforma üye olunduktan sonra müşteri ile çalışan fiziksel olarak yan yana gelmeseler de görüntülü arama üzerinden karşılaşmaktadır. Görüldüğü gibi taraflar her ne kadar fiziksel olarak bir araya gelmeseler de talep üzerine konum tabanlı çalışma yapılmaktadır. Dolayısıyla müşterinin *Armut* platformu üzerinden İngilizce öğretmeniyle anlaşıp kendi evinde ondan özel ders alması ile *Cambly* platformu üzerinden internet vasıtasıyla konuşma pratiği yapması arasında fark bulunmamaktadır. Bu bağlamda *Cambly* gibi platformlar üzerinden yapılan çalışmanın da talep üzerine konum tabanlı çalışma olarak kabul edilmesi gereklidir.

Doktrinde sıklıkla karşılaşılan kavram, talep üzerine uygulama kanalıyla çalışmadır.²⁸² Dikkatli incelenecek olursa bu terimin müşterilerin sadece mobil uygulama

²⁷⁹Aykaç, 2020, **a.g.k.**, 71.

²⁸⁰Belgin Boyacı, 2020, **a.g.k.**, 35; Veen vd., 2020, **a.g.k.**, 21; ILO, 2021b, **a.g.k.**, 73; Baycık vd., 2021, **a.g.k.**, 724.

²⁸¹Huws, 2016, **a.g.k.**, 75.

²⁸²Bkz. dn. 157.

(aplikasyon) kanalıyla görev atayabildiği, platform çalışanlarının da ilgili görevleri sadece uygulama kanalıyla yerine getirebildiği izlenimi vermektedir. Ancak görevler sadece uygulama kanalıyla atanmamaktadır, örneğin *Armut* platformu için internet sitesi üzerinden de müşteriler platform çalışanı ile eşleşebilmektedir. Kanımızca uygulama kanalıyla çalışma yerine, bu çalışma şeklini sanal çalışmadan ayıran konum tabanlı çalışmayı ön plana çıkarmak daha uygun olacaktır.

Talep üzerine konum tabanlı çalışmada da yine çalışanın becerisi üzerinden bir ayrıma gidildiği görülmektedir. Teslimat hizmetleri, yolcu taşıma, ev temizliği ve köpek gezdirme gibi işlerin düşük beceri gerektirdiği kabul edilirken; elektrik, bilgisayar ya da su tesisatı tamirati, bakıcılık ve tıbbi yardım gibi işler daha yüksek beceri seviyesi gerektiren hizmetler olarak görülmektedir.²⁸³ Ancak kitle çalışmada da ifade edildiği gibi çalışanın becerisinin seviyesi taraflar arasındaki ilişkinin çalışma ilişkisi olup olmadığı yönünde yapılacak bir değerlendirmede etkili olmadığı için kanımızca burada da çalışanın becerisi üzerinden bir ayrıma gidilmesine gerek olmayacaktır.

Yukarıda ifade edilenler ışığında kanımızca talep üzerine konum tabanlı çalışma, müşterinin talebini cep telefonu uygulaması veya bilgisayar kanalıyla atadığı, çalışanın bu görevi kural olarak belirli bir konumda fiziksel olarak yerine getirdiği, karşılığında da çalışana müşteri ya da platform tarafından ücret ödendiği çalışma şeklidir.

Talep üzerine konum tabanlı çalışmada görevler doktrinde de ifade edildiği gibi genellikle geleneksel işlerdir. Bu bağlamda teslimat, tamir, temizlik, taşıma, mobilya montajı, nakliyat, kişisel asistanlık, bahçe işleri, restoran veya özel etkinlikler gibi sıra beklenilmesi gereken yerlerde sırada bekleme, gardırop düzenleme, ofis işleri, araştırma yapma ve evcil hayvan gezdirme gibi çok geniş yelpazede görevler yerine getirilebilmektedir.

Söz konusu görevler kapsamında müşteri ile çalışanı eşleştiren çok fazla sayıda platform bulunmaktadır. Bunların başında kendi pazarını domine eden yolcu taşıma

²⁸³Collier, R. B., Dubal, V. B. ve Carter, C. (2017). Labor platforms and gig work: The failure to regulate. IRLE Working Paper No. 106-17. <http://irle.berkeley.edu/files/2017/Labor-Platforms-and-Gig-Work.pdf> (Erişim tarihi: 05.04.2021). s. 8.

platformu *Uber*²⁸⁴ gelmektedir. Ayrıca taşıma platformlarına örnek olarak *Lyft*²⁸⁵, *Didi*²⁸⁶, *Grab*²⁸⁷, *Bolt*²⁸⁸ gösterilebilir. Yemek teslimatı platformu olarak *Deliveroo*²⁸⁹, *Getir*²⁹⁰, *UberEats*²⁹¹, *Glovo*²⁹², *Gofood*²⁹³, *Rappi*²⁹⁴; temizlik, tadilat ve nakliyat gibi hizmetler için *Taskrabbit*²⁹⁵, *Armut*²⁹⁶, *Handy*²⁹⁷ veya *Tidy*²⁹⁸ örnek olarak verilebilir.

3. PLATFORM ÇALIŞMA İLİŞKİSİNİN TARAFLARI

3.1. Genel Olarak

Platform çalışma yukarıda ifade edildiği gibi çevrimiçi platform, müşteri ve çalışan arasında üçlü ilişki yaratan çalışma şekli olarak ifade edilmektedir.²⁹⁹ Bu başlıkta,

²⁸⁴*Uber* ile ilgili detaylı bilgi için bkz. 3. Bölüm-1.1.

²⁸⁵*Lyft* de *Uber* gibi, yolcuların belirledikleri bir noktadan diğer bir noktaya taşınması üzerine kurulmuş ABD ve Kanada'da faaliyet gösteren bir platformdur. Bkz. <https://www.lyft.com> (Erişim tarihi: 08.04.2021).

²⁸⁶Çin merkezli bir taşıma platformudur. Çin dışında Japonya, Rusya, Peru, Panama, Brezilya, Avustralya gibi çeşitli ülkelerde de aktif durumdadır. Öte yandan *Didi*, Çin'in *Uber*'i olarak da anılmaktadır. Bkz. <https://www.didiglobal.com> (Erişim tarihi: 08.04.2021).

²⁸⁷*Grab*, Vietnam, Tayland, Endonezya, Malezya, Filipinler gibi Güney Asya ülkelerinde aktif olarak faaliyette bulunan, yolcu taşıma hizmetlerinin yanında restorandan yiyecek, marketlerden de belirlenen ürünlerin teslimatı gibi farklı görevlerin talep edilebildiği bir platformdur. Bkz. <https://www.grab.com/ph/> (Erişim tarihi: 08.04.2021).

²⁸⁸*Uber*'e benzeyen bir diğer taşıma platformu da *Bolt*'tur. Platform, Avrupa'nın birçok ülkesinde (Türkiye hariç) ve bazı Asya, Afrika ve Güney Amerika şehirlerinde kullanılabilir. Bu platform ayrıca *Taxify* olarak da anılmaktadır. Bkz. <https://bolt.eu/en/> (Erişim tarihi: 09.04.2021).

²⁸⁹*Deliveroo*, müşterilerin restorandan satın aldıkları yemeklerin, platform çalışanları tarafından müşterilere teslimi edilmesi üzerine kurulmuş olan bir teslimat platformudur. Bkz. <https://deliveroo.co.uk/about-us> (Erişim tarihi: 27.12.2021).

²⁹⁰*Getir* platformu da müşterilerin talep etmiş oldukları market ürünlerinin teslimatı üzerine kurulmuş bir platformdur. Bkz. <https://getir.com> (Erişim tarihi: 11.10.2022).

²⁹¹*UberEats*, müşterilerin mobil uygulama veya web sitesi üzerinden vermiş oldukları yemek siparişinin çalışanlar tarafından müşterinin belirlemiş olduğu adrese teslim edilmesi üzerine kurulmuş olan bir platformdur. Bkz. <https://www.ubereats.com> (Erişim tarihi: 07.04.2021).

²⁹²*Glovo* da yine teslimat üzerine kurulmuş bir platformdur. Müşteri tarafından verilen siparişler yine müşterinin belirlediği adrese çalışanlar tarafından teslim edilmektedir. Platform bir dönem Türkiye'de aktif olsa da 2020 yılında Türkiye pazarından çekilmiştir. Bkz. <https://glovoapp.com> (Erişim tarihi: 07.04.2021).

²⁹³*Gofood* ise Endonezya'da yemek dağıtım hizmeti vermektedir. Bkz. <https://gofood.link/a/xzF5ZPW> (Erişim tarihi: 07.04.2021).

²⁹⁴*Rappi*, çoğunlukla Güney Amerika kıtasında faaliyette bulunan, restoran, market veya mağazadan talep edilen ürünlerin teslimatı üzerine kurulmuş bir talep üzerine konum tabanlı çalışma platformudur. Bkz. <https://www.rappi.com> (Erişim tarihi: 07.04.2021).

²⁹⁵*Taskrabbit*, platform çalışanlarının müşterilerin mobilya montajı, tamir işleri, bahçe işleri, teslimat işleri, sanal ve çevrimiçi işleri gibi çok çeşitli talepleri yerine getirdiği ve karşılığında da ücrete hak kazandığı bir platformdur. Bkz. <https://www.taskrabbit.com> (Erişim tarihi: 27.12.2021).

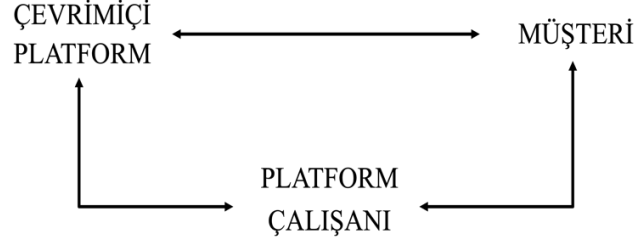
²⁹⁶*Armut* ile ilgili detaylı bilgi için bkz. 3. Bölüm-3.1.

²⁹⁷*Handy*, *Taskrabbit* ve *Armut* platformları gibi çok fazla alanda görevlerin yapılabildiği bir platformdur. Ev temizliğinden tamirata, eşya monte/demonteden temassız teslimata kadar değişik işler platform üzerinden yerine getirilebilmektedir. Bkz. <https://www.handy.com/services> (Erişim tarihi: 07.04.2021).

²⁹⁸*Tidy*, ev, hostel, otel, ofis gibi alanların temizlenmesi üzerine kurulmuş bir platformdur. Bkz. <https://www.tidy.com> (Erişim tarihi: 07.04.2021).

²⁹⁹Çoklu ilişki ile platform çalışma ilişkisinde tarafların dört veya daha fazla olduğu ilişkiler ifade edilmek istenmektedir. Üçlü ilişki yaratan platform çalışma hakkında ayrıca bkz. Havard, C., Rorive, B. ve Sobczak,

meydana gelen bu üçlü ilişki çerçevesinde platform çalışmanın tarafları incelenecektir. Öncelikle şunu ifade etmek gereklidir ki her ne kadar platform çalışmalarının büyük çoğunluğu üçlü ilişki yaratsa da kimi platform çalışmalarında dördüncü bir tarafın ilişkiye dahil olduğu görülmektedir.³⁰⁰



Şekil 1.2. Üçlü ilişki çerçevesinde platform çalışmanın tarafları

Platform çalışmada çoklu ilişkilerin ortaya çıktığı ilk örnek, Portekiz'deki *Uber* sürücülerini üzerinedir.³⁰¹ Portekiz'de *Uber* sürücülerini doğrudan doğruya *Uber* için çalışmamaktadır. Buradaki sistemde sürücüler taşıma şirketi ile iş sözleşmesi kapsamında iş ilişkisi kurmakta, taşıma şirketi de *Uber* ile bir ticari sözleşme imzalamaktadır.³⁰² Dolayısıyla müşteri, *Uber*, taşıma şirketi ve taşıma şirketinin işçisi olarak sürücü arasında bir ilişki zinciri kurulmaktadır. Diğer bir örnek olarak *Uber* gibi taşıma faaliyeti gerçekleştirilen bir platform olan *Taxify* ele alınabilir. *Taxify*'a bireysel olarak üye olunabildiği gibi araç filosu bulunan şirketler de kaydolabilmektedir.³⁰³ Dolayısıyla *Taxify*, taşıma şirketi, taşıma şirketinin sürücüsü ve müşteri olarak dört taraf ortaya çıkabilmektedir.³⁰⁴ Yine başka bir örnek olarak ise Belçika'da 2016 ve 2017 yılları arasında *Deliveroo* ile *SMart* (Fr. *Société Mutuelle pour Artistes*) arasında imzalanan

A. (2009). Client, employer and employee: Mapping a complex triangulation. *European Journal of Industrial Relations*, 15(3), 257-276. s. 259 v.d.; Eurofound. (2018). *Platform work: Types and implications for work and employment - Literature review*. Luxembourg: Publication Office of the European Union. s. 2; Schmidt, 2017, a.g.k., 5; Stanford, 2017, a.g.k., 385; Jesnes, 2019, a.g.k., 54; Mosing, 2019, a.g.k., 602; European Union, 2020, a.g.k., 41; Hauben, Lenaerts ve Waeyaert, 2020, a.g.k., 13.

³⁰⁰2021 yapılan bir araştırmaya göre platform çalışmalarının %83'ünde üç taraflı ilişkiler yaratılmaktadır. Araştırma için bkz. European Parliament, 2021, a.g.k., 49.

³⁰¹European Union, 2020, a.g.k., 41.

³⁰²European Union, 2020, a.g.k., 41.

³⁰³Lund-Sorensen, A. (2018). Jurisdictional clauses in platform work contracts: Danish perspective. *Nordic Journal of Commercial Law*, 1, 261-284. s. 277.

³⁰⁴Çevrimiçi platformun belirli bir şirket ile anlaşarak bu şirketin işçilerini platform çalışanı olarak temin ettiği bir diğer örnek de İtalya'da görülmektedir. İtalya'da aktif olarak kullanılan *Deliveroo* ve *JustEat* platformlarının da çalışanlarını belirli bir şirket üzerinden temin ettikleri görülmektedir. Bkz. Borelli, S. (2020). Fitting the panoply in binary perspective. The Italian platform workers in the European Union. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41(2), 365-394. s. 373.

sözleşme gösterilebilir.³⁰⁵ Söz konusu sözleşmeye göre *Deliveroo* kanalıyla çalışmak isteyenler ya bağımsız çalışan olarak ya da *SMart* tarafından istihdam edilerek çalışabilecektir.³⁰⁶ Taraflar arasında imzalanan sözleşme kapsamında *SMart*'ın işçisi olarak çalışanlar, sözleşmede belirlenmiş saatlik asgari ücreti, kimi giderlerin karşılanmasını, teknik bir sorun nedeniyle iş göremeseler de asgari üç saatlik çalışma ücretini garanti etmiştir.³⁰⁷ Dolayısıyla burada da *SMart*, *Deliveroo*, müşteri ve çalışandan oluşan dört taraf bulunmaktadır.

Yukarıda belirtilen örneklerde çalışanların hukuki statüsünün işçi olduğu açıktır. Çalışanlar, örneğin Portekiz'de taşıma şirketinin, Belçika'da ise *SMart*'ın işçisi olarak görev yapmaktadır. Dolayısıyla bu kişilerin hukuki statüsü belirgin olduğu için bu çalışanlar çalışmamız kapsamı dışında değerlendirilecektir.

Teslimat platformlarında da dörtlü ilişkinin ortaya çıktığı görülmektedir. Örneğin *Foodora* platformunda müşteri, platform çalışanı, çevrimiçi platform ve market arasında olmak üzere dört taraf bulunmaktadır. İlgili platformda örneğin müşteri bir deterjan siparişini çevrimiçi platform üzerinden vermekte, platform çalışanı da markete giderek deterjanı almakta ve ürünü yine müşterinin belirlediği adrese teslim etmektedir. Görüldüğü gibi burada da dörtlü bir ilişki ortaya çıkmaktadır.

3.2. Çevrimiçi Platform

3.2.1. Tanım

Çevrimiçi platform kavramı platform çalışma ilişkisinde önde gelen unsurlardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak platform çalışmada olduğu gibi çevrimiçi platform terimi açısından da doktrinde birbirinden farklı tanımlamaların yapıldığı görülmektedir.

Bir tanıma göre çevrimiçi platform, birbirinden uzak ve bağımsız iki ya da daha fazla kullanıcı arasında internet kanalıyla gerçekleşen ve taraflar arasındaki etkileşimi

³⁰⁵Bkz. Drahoukoupil, J. ve Piasna, A. (2019). *Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the smart arrangement*. Brussels: ETUI aisbl. s. 7 v.d.

³⁰⁶Kilhoffer, Z. ve Lenaerts, K. (2017). *What is happening with platform workers' rights? Lessons from Belgium*. CEPS Policy Brief, https://www.ceps.eu/download/publication/?id=10292&pdf=ZKandKL_PlatformWorkers.pdf (Erişim tarihi: 21.01.2022). s. 3; Drahoukoupil ve Piasna, 2019, **a.g.k.**, 8.

³⁰⁷Kilhoffer ve Lenaerts, 2017, **a.g.k.**, 3; Drahoukoupil ve Piasna, 2019, **a.g.k.**, 8.

kolaylaştıran dijital hizmettir.³⁰⁸ Diğer bir tanıma göre çevrimiçi platform, bir işletmenin sahip olduğu dijital teknolojiler üzerinden yürütülen ve talep ile arz arasındaki eşleşmeyi kolaylaştıran çevrimiçi araç veya pazardır.³⁰⁹ Başka bir tanım ise bireysel tedarikçiler (platform çalışanları ve diğer işletmeler) ve müşteriler arasında aracılık yapmak için dijital teknolojileri kullanarak çalışmayı kolaylaştıran veya çalışanlara işgücü hizmetleri sağlamak için onları doğrudan işe alan yapılarıdır.³¹⁰ Daha kısa bir tanımda ise çevrimiçi internet sitesi ya da uygulama kanalıyla insanlara çalışma fırsatı sunan şirketler olarak ifade edilmiştir.³¹¹ İfade edebileceğimiz bir diğer tanımda ise bireysel veya kurumsal müşteriler tarafından talep edilen isteğe bağlı hizmetler için aracı olarak hareket eden, taraflar üzerinde az veya çok kontrole sahip özel internet tabanlı şirket olarak bahsedilmiştir.³¹²

Tanımsal çerçevenin çizilmesine yardımcı olan unsurlara değinilecek olunursa, öncelikle çevrimiçi platformu bir araç olarak geliştiren ve kullanıma sunan platform sağlayıcısını ifade etmek gerekmektedir.³¹³ Platform sağlayıcısı ilgili hizmet sektöründe faaliyette bulunan ve kâr amacı güden şirketler olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin *Armut* platformunun platform sağlayıcısı *Armut Teknoloji Anonim Şirketi (A. Ş.)*, *Uber* platformu için *Uber Technologies, Inc.*'dir. Söz konusu şirketler geliştirdikleri çevrimiçi platform ile müşteri ve çalışanları buluşturmakta, işin nasıl ve hangi koşullara bağlı olarak yapılacağını belirlemekte ve taraflar arasındaki işlemlerden yahut kendisinin bu kişilerle olan işlemlerinden belirli bir miktar para alarak kâr elde etmektedir.³¹⁴ Bunu yaparken de çevrimiçi platform üzerinde her türlü değişiklik yapma hakkını da saklı tutmaktadır. Örneğin müşteri ve/veya çalışandan hangi oranda para kesileceği, çevrimiçi platformun ara yüzünün nasıl olacağı ve çevrimiçi platformun nerede aktif olarak kullanılacağı gibi hususlar platform sağlayıcıları tarafından belirlenmektedir.

Bazen de platform sağlayıcısı kendi işçileri için çevrimiçi platformlar oluşturmaktadır. Çalışanlar iş görme edimlerini bu araç üzerinden yerine getirmektedir.

³⁰⁸OECD. (2019). *An introduction to online platforms and their role in the digital transformation*. Paris: OECD Publishing. s. 21.

³⁰⁹Hauben, Lenaerts ve Waeyaert, 2020, **a.g.k.**, 14.

³¹⁰ILO, 2021b, **a.g.k.**, 33. Aracılık faaliyetine vurgu yapan bir diğer tanıma göre ise çevrimiçi platform, iki veya daha fazla grubun birbirleriyle etkileşime girmesine izin veren ve böylece çevrimiçi aracılık faaliyetine yol açan dijital altyapıdır. İlgili tanım için bkz. Dazzi, 2019, **a.g.k.**, 68.

³¹¹DeVault vd., 2019, **a.g.k.**, 7.

³¹²European Commission. (2021). *Digital labour platforms in the EU - Mapping and business models*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. s. 13.

³¹³Munkholm ve Schjoler, 2018, **a.g.k.**, 119.

³¹⁴Bkz. OECD, 2016, **a.g.k.**, 34.

Yine platform sağlayıcıları çalışanın kontrolünü çevrimiçi platform üzerinden yapılabilmektedir. Bu bağlamda platform sağlayıcısının çevrimiçi platform üzerinde kontrolünün bulunduğu söylenebilecektir. Dolayısıyla müşteri ve/veya çalışan çevrimiçi platformun kullanımı nedeniyle herhangi bir hukuki problemle karşılaştığında muhatap platform sağlayıcısı olacaktır.³¹⁵

Kanımızca çevrimiçi platform, platform sağlayıcısı tarafından geliştirilen ve kullanıma sunulan, müşteri ile çalışanı eşleştiren ya da kendi işçisinin buradan çalışabildiği uygulama olarak karşımıza çıkan çevrimiçi araçtır.

Platform sağlayıcılarının teknolojiyi yoğun bir biçimde kullanmaları, özellikle *Uber* ve *Lyft* gibi şirketlerin kendilerini teknoloji şirketi olarak tanımlamalarına neden olmaktadır.³¹⁶ Doktrinde ilgili şirketlerin, müşterilerine teknoloji değil ucuz işgücü sağladığı, dolayısıyla teknoloji şirketleri olarak kabul edilemeyeceği ifade edilmiştir.³¹⁷ Benzer bir görüş şirketlerin müşterilerine teknoloji sunmadığını, iş gücü sunmak için ilgili teknolojiyi kullandığını belirtmiştir.³¹⁸ Bir başka görüş de bu tür çevrimiçi platformların iki nedenden dolayı teknoloji şirketi olarak kabul edilemeyeceğini ileri sürmüştür.³¹⁹ Birinci neden *Uber* ve *Lyft* gibi şirketlerin, platform çalışanları olmadan varlıklarını sürdürebilecek durumda olmamalarıdır. İkinci neden ise ilgili şirketlerin müşterilerine yazılım satmamasıdır.³²⁰ Aksi görüşe göre ise bu şirketler ürün, hizmet ya da içerik satmak yerine yazılıma, eşleştirme algoritmalarına ve kullanıcıları arasındaki dijital itibar

³¹⁵İlgili bu çalışma açısından platform sağlayıcısı ile çevrimiçi platform birbirinin yerine kullanılabilen kavramlar olacaktır.

³¹⁶Örneğin *Uber* Kullanım Şartları Hizmetler başlıklı 2. bölümünde “*Hizmetler, Uber ve bazı Uber'e bağlı kurumlar (“Üçüncü Şahıs Sağlayıcılar”) arasındaki sözleşme altında ... bir teknoloji platformu oluşturur*” ve “*Uber'in taşımacılık veya lojistik hizmeti sağlamadığını ya da taşımacı olarak görev yapmadığını ve tüm bu taşımacılık ve lojistik hizmetlerin Uber'in veya herhangi bir bağlı kurumun çalışanı olmayan bağımsız üçüncü şahıs taraflarca sağlandığını kabul etmekteyiz*” ibareleri yer almaktadır. İlgili Kullanım Şartı için bkz. <https://www.uber.com/legal/tr/document/?name=general-terms-of-use&country=turkey&lang=tr> (Erişim tarihi: 09.04.2022).

³¹⁷Kennedy, E. J. (2017). Employed by an algorithm: Labor rights in the on-demand economy. *Seattle University Law Review*, 40(3), 987-1048. s. 993-994.

³¹⁸Smith, R. ve Leberstein, S. (2015). *Rights on demand: Ensuring workplace standards and worker security in the on-demand economy*. New York: National Employment Law Project. s. 3.

³¹⁹Corujo, 2017, **a.g.k.**, 35.

³²⁰Corujo, 2017, **a.g.k.**, 35. Benzer yönde bkz. Cherry, M. A. (2017a). Are Uber and transportation network companies the future of transportation (law) and employment (law). *Texas A&M Law Review*, 4(2), 173-196. s. 182. Yazar, *Uber* ve *Lyft* gibi taşıma şirketlerinin altyapılarının, sürücülerin arabaları ve yapılan sürüşler olmadan herhangi bir değerinin olmadığını ifade etmiştir.

ve güven sistemine erişim satmaktadır.³²¹ Dolayısıyla bu şirketlerin teknoloji şirketi olarak kabul edilmesi gerekmektedir.³²²

Çevrimiçi platformların teknoloji şirketi olarak kabul edilip edilemeyeceğinin mahkemelerin nezdinde de tartışıldığı görülmektedir. *O'Connor v. Uber Techs., Inc.* davasında³²³ *Uber*, kendisinin bir teknoloji şirketi olduğunu iddia etmiş olsa da Mahkeme *Uber*'in teknolojik olarak gelişmiş olmasına rağmen kesinlikle bir taşıma şirketi olduğunu ifade etmiştir. Mahkemeye göre *Uber*'in geliştirdiği yazılım, daha fazla müşteri ile sürücünün birbirine bağlanmasına vesile olan işletmesel vasıtalardan birisidir. Dolayısıyla çim biçme makinesi üretmek için bilgisayar ve makine kullanan bir şirket ne kadar teknoloji şirketiye, *Uber* de o kadar teknoloji şirkettir. Bu bağlamda eğer şirketin ürettiği şeye odaklanılacak olunursa, *Uber* “yazılım” yerine “sürüş” sattığından taşıma şirketi olarak kabul edilmelidir. Öte yandan *Uber*, herkesin özel sürücüsü olmaya atıfta bulunarak, kendisini "ulaşım sistemi" ve "San Francisco'daki en iyi ulaşım hizmeti" olarak tanımlamaktadır. Sonuç olarak *Uber*'in teknoloji şirketinden çok taşıma şirketi olarak kabul edilmesi gereklidir.³²⁴

Uber'in taşıma platformu olduğunu teyit eden bir başka karar ise Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın³²⁵ *Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain, SL* kararıdır.³²⁶ Kararda davacı *Elite Taxi*, *Uber*'in haksız rekabet yarattığı gerekçesiyle faaliyetlerinin yasaklanması talebiyle 2014 yılında Barselona Ticaret Mahkemesi'ne dava açmıştır.³²⁷ Dava devam ederken ilk derece mahkemesi, yargılama sırasında belirlemiş olduğu çeşitli soruların cevaplandırılması için ABAD'a başvurmuştur. Mahkemenin sorduğu sorulardan birisi “*Uber*'in verdiği hizmet, yalnızca taşımacılık hizmeti olarak mı görülmeli, yoksa elektronik aracılık hizmeti (İng. *electronic intermediary service*) veya bilgi teknolojileri hizmeti (İng. *information society service*) olarak mı düşünülmelidir?” şeklinde olmuştur.³²⁸ ABAD, yapmış olduğu değerlendirmede akıllı telefon uygulaması

³²¹Lobel, 2016, a.g.k., 100.

³²²Lobel, 2016, a.g.k., 100.

³²³No. C-13-3826 EMC, 82 F. Supp. 3d 1133 (N.D. Cal. 2015).

³²⁴*O'Connor v. Uber Technologies* davasında ifade edilen bu görüş, *Aslam, Farrar, Dowson vd. v. Uber BV*. davasının temyiz yargılamasında da mahkeme tarafından kabul görmüştür. İlgili dava için bkz. Case No: A2/2017/3467, <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2018/12/uber-bv-ors-v-aslam-ors-judgment-19.12.18.pdf> (Erişim tarihi: 12.05.2021).

³²⁵Avrupa Birliği Adalet Divanı bundan sonra “ABAD” olarak ifade edilecektir.

³²⁶Case C-434/15. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:62015CJ0434> (Erişim tarihi: 30.04.2021).

³²⁷Case C-434/15, para. 13.

³²⁸Case C-434/15, para. 18.

aracılığıyla kendi araçlarını kullanan profesyonel olmayan sürücülerin belirli bir ücret karşılığında yolculuk yapmak isteyenlerle eşleşmesini, doğası gereği bir taşıma hizmeti olarak kabul etmiş; şirketin sürücüler üzerindeki sıkı kontrolü göz önüne alındığında salt olarak aracılık hizmetinin verilmediğini, ancak aracılık hizmetinin bütün sistemin bir parçası olduğunu ifade etmiştir. Sonuç olarak Mahkeme, *Uber*'i taşıma alanında hizmet veren bir şirket olarak sınıflandırmıştır.³²⁹

Bu noktada bir işyerinin faaliyet konusunu belirlemek neden önemlidir sorusunu sormak gereklidir. Başka bir deyişle örneğin *Uber* taşıma şirketi ya da teknoloji şirketi olsa ne değişecektir? Söz konusu sorunun cevabı aslında toplu iş hukuku açısından önem arz etmektedir. Çünkü Türk iş hukukunda sendikal örgütlenmenin temeli işkolu kavramına dayanmaktadır ve işkolu belirlenirken de işyerinde yürütülen mal ve hizmetin ne olduğu dikkate alınmaktadır.³³⁰ Doktrinde işkolu, işyerinde birbirine benzer veya birbirine yakın üretime konu olan mal ve hizmetlerin belirli gruplar altında toplanmasıyla oluşan her bir grup olarak ifade edilmiştir.³³¹ Örneğin işkolu esasınca kurulan bir sendikaya üyelik için işçinin, sendikanın kurulduğu işkolunda faaliyette bulunan bir işyerinde çalışması zorunludur. Yine sendikanın işyerinde toplu iş sözleşmesi yapabilme imkânına sahip olabilmesi için işyerinin bulunduğu işkolunda kurulu olan bir sendika

³²⁹Case C-434/15, para. 48. Karar ile ilgili değerlendirme için ayrıca bkz. De Stefano, V. (2017). Labour is not a technology - Reasserting the Declaration of Philadelphia in times of platform-work and gig-economy. *IUSLabor (UPF)*, 2, 1-16. s. 4-6.

³³⁰6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu incelendiğinde sendikaların işkolu esasına göre kurulabildiği görülmektedir. İlgili Kanun md. 2/1-(g) "*İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları ... ifade eder*"; md. 3 ise "*Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur*" şeklinde düzenlenmiştir. Türk iş hukukunda işkolu ile ilgili bilgi için bkz. Tuğ, A. (1992). *Sendikalar hukuku*. Ankara: Yetkin. s. 36; Esener, T. ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2017). *Sendika hukuku*. İstanbul: Vedat Kitapçılık. s. 106; Aktay, A. N. (2019). *Toplu iş hukuku*. Ankara: Lykeion. s. 17; Sur, M. (2019). *İş hukuku toplu ilişkiler*. Ankara: Turhan Kitapevi. s. 89 v.d.; Ekmekçi, Ö. (2019). *Toplu iş hukuku dersleri*. İstanbul: On İki Levha. s. 37; Tuncay, A. C. ve Savaş Kutsal, B. (2019). *Toplu iş hukuku*. İstanbul: Beta. s. 42; Şahlanan F. (2020). *Toplu iş hukuku*. İstanbul: On İki Levha. s. 35.

³³¹Demir, F. (2013). Sendikaların kuruluşu ve işleyişi. *Çalışma ve Toplum*, 39(4), 17-42. s. 21; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017, **a.g.k.**, 106; Şahlanan, 2020, **a.g.k.**, 35 ve 36; Ekmekçi, 2020, **a.g.k.**, 42. Yargıtay'a göre de işyerinde yapılan ağırlıklı işe göre işkolunun belirlenmesi gereklidir. "... bu suretle toplanacak deliller doğrultusunda işyerinde yapılan ağırlıklı işe göre işkolu tespit edilmeli ve oluşacak sonuca göre karar verilmelidir." Yg. 22. H. D. 17.09.2019 T., 2019/6046 E., 2019/16486 K. "... Yerleşik içtihatlarla göre bir işyerinin özgülendiği amaç ve faaliyet konularına giren işlere göre işkolunun belirlenmesi gereklidir. Bu belirlemede tereddütün hasıl olması durumunda ise işyerinde yapılan ağırlıklı iş ya da işler belirlenmeli, bu yapılırken de ağırlıklı işin tespitinde yatırımın ağırlığı, yapılan işlerden elde edilen gelirlerin payı, işçilerin görev tanımları ile fiilen yaptıkları işler gibi kriterler dikkate alınmalıdır." Yg. 9. H. D. 14.11.2018 T., 2018/9014 E., 2018/20494 K. (www.lexpera.com.tr). Benzer yönde bkz. Yg. 22. H. D. 20.9.2018 T., 2018/9952 E., 2018/19317 K.; Yg. 9. H. D. 04.06.2015 T., 2015/14942 E., 2015/20554 K.; Yg. 9. H. D. 28.4.2015 T., 2015/11255 E., 2015/15215 K. (www.lexpera.com.tr).

olması gereklidir. Görüldüğü gibi toplu iş hukuku açısından bir işyerinin faaliyet alanını belirlemek önem arz etmektedir.

Çevrimiçi platformların faaliyet alanını belirlemek için ise platformlarda üretilen esas hizmetin (asıl işin) ne olduğuna bakmamız gerekecektir. Bu bağlamda iki soru cevaplandırılmalıdır: Bir, platform çalışmada işyeri kavramı nedir, neler işyerinden sayılır; iki, çevrimiçi platformlarda gerçekleştirilen asıl iş nedir? İlgili sorulara Türk iş hukuku açısından cevap verebilmek için platform çalışanlarının, çevrimiçi platformun işçisi olduğu varsayımıyla hareket edilecektir. Çünkü ilgili kanunlar incelendiğinde işyeri kavramının da işçi üzerinden tanımlandığı görülmektedir.³³² Başka bir deyişle işçi olmadan İş Kanunu ve 6356 sayılı Kanun açısından herhangi bir birim işyeri olarak değerlendirilemeyecektir.³³³ Yine ilgili sorulara platform çalışma ilişkisinde herhangi bir yabancı unsurun olmadığı ön kabulüyle cevap aranacaktır.

İş hukukuna dair uluslararası kaynaklarda işyerinin nadir olarak tanımlandığı, bu kavramın daha çok ulusal hukuklara bırakıldığı görülmektedir.³³⁴ Türk iş hukuku bakımından işyeri ise İş Kanunu md. 2/1'e göre "*işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim*" olarak tanımlanmış ve daha sonrasında md. 2/2 de işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar işyerinden sayılmıştır. Ancak teknolojik ve ekonomik gelişmeler işyeri kavramını da değiştirmiş; işçiler, belirli bir fiziki mekânda kurulu bulunan işyerlerine gitmeden ancak işverenin sınırlarını çizdiği iş organizasyonu kapsamında yer alarak çalışmaya başlamıştır. Dolayısıyla İş Kanunu md. 2/3'te işyeri, "*işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün*" olarak kabul edilmiştir.

³³²Örneğin İş Kanunu md. 2'ye göre "*İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim*" işyeri olarak kabul edilmiştir. 6356 sayılı Kanun md. 2/3'te ise "*Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir*" denilerek yine işçi terimi göz önünde bulundurulmuştur.

³³³Güven ve Aydın, 2020, **a.g.k.**, 86.

³³⁴Türkiye'nin de onaylamış olduğu ILO'nun 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi (İng. *Occupational Safety and Health Convention, C155*) md. 3/1-(c)'de genel bir işyeri tanımının yapıldığı görülmektedir. Buna göre işyeri, "*İşçilerin çalışmaları nedeniyle gitmeleri veya orada olmaları gereken ve işverenin doğrudan veya dolaylı kontrolü altında olan tüm yerler*"dir. Aynı tanım 164 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Tavsiyesi (İng. *Occupational Safety and Health Recommendation, R164*) md. 2/1-(c)'de de kullanıldığı görülmektedir. İlgili Sözleşme için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155 (Erişim tarihi: 05.06.2021). AB hukukunda ise işyeri, işyeri için asgari güvenlik ve sağlık koşulları kapsamında düzenlenen 89/654/EEC Direktifi md. 2'de tanımlanmıştır. Buna göre işyeri, "*İşletme ve/veya işyeri binasında çalışma yeri barındırması amaçlanan yer ve işçinin istihdamı boyunca erişimi olan işletme ve/veya işyeri alanı içerisindeki başka herhangi bir yer*" anlamına gelmektedir. İlgili Direktif için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31989L0654> (Erişim tarihi: 04.08.2021).

Bu çerçevede doktrinde işyerinin unsurları işçi çalıştırılması, maddi ve maddi olmayan unsurların bulunması, teknik amaç ve iş organizasyonu olarak ifade edilmiştir.³³⁵

Platform çalışmada çalışma olgusunun ve platform çalışanlarının varlığı, doğal olarak işyeri kavramının da mevcut olduğunun kabulünü doğuracaktır. Başka bir deyişle platform çalışmada işyerine ait unsurlar bir arada bulunmaktadır. Biz bu noktada standart çalışma ilişkilerinde kullanılan işyeri kavramından uzaklaşmamak adına yalnızca “işyeri” terimini kullanmayı uygun görmekteyiz.³³⁶ Platform çalışmanın yapıldığı işyerlerinde öncelikle çalışanlar, çevrimiçi platformun/müşterilerin talep etmiş oldukları görevleri ifa etmektedir.³³⁷ Başka bir deyişle platform çalışanları ekonomik bir değer ve iş olarak ifade edilebilen bir faaliyet ortaya koymaktadır.³³⁸ Öte yandan söz konusu yerlerde daha çok maddi olmayan unsurlar ön plana çıkmaktadır.³³⁹ Örneğin platform sağlayıcısı tarafından geliştirilen ve kullanıma sunulan çevrimiçi platformlar (internet sitesi ya da akıllı telefonlara yüklenen uygulamalar) maddi olmayan unsurlardandır ki söz konusu unsurlar platform çalışmayı diğer çalışma türlerinden ayıran en önemli araçlardır. İlgili araçlar sayesinde platform sağlayıcıları belirli bir hizmetin üretiminin gerçekleştirilebilmesini, başka bir deyişle işyerinin teknik amacına ulaşılabilmesini sağlayabilmektedir.³⁴⁰ Yine geliştirilen ve kullanıma sunulan çevrimiçi platformlar ve bu kapsamdaki yazılım unsurları (algoritmik yönetim, ödeme yöntemleri, eşleşme biçimleri vb.) sayesinde iş organize edilebilmektedir. Örneğin kitle çalışmada platform çalışanları herhangi bir şekilde işverenin fiziki olarak kurduğu bir yerde (İş Kanunu anlamında işin yapıldığı yer)

³³⁵Doğan Yenisey, K. (2007). *İş hukukunda işyeri ve işletme*. İstanbul: Legal. s. 17 v.d.; Albayrak Zincirlioğlu, C. (2018). İş hukukunda işyeri ve işletme kavramının önemi. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 9(34), 425-450. s. 429; Doğan Yenisey, K. (2021). Üretimin değişen yapısının işyeri kavramına etkisi. 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 (s. 161-184). İstanbul: On İki Levha. s. 162 v.d.; Süzek, 2019, **a.g.k.**, 187 v.d.; Güven ve Aydın, 2020, **a.g.k.**, 86.

³³⁶Doktrinde platform işyeri (İng. *platform workplace*), sanal işyeri (İng. *virtual workplace*) ya da dijital işyeri (İng. *digital workplace*) terimlerinin de kullanıldığı görülmektedir. Bkz. Williams, S. P. ve Schubert, P. (2018). Designs for the digital workplace. *Procedia Computer Science*, 138, 478-485. s. 479; Dubell, 2016, **a.g.k.**, 446; Doğan Yenisey, 2021, **a.g.k.**, 169.

³³⁷Çevrimiçi platformlar, çalışanların kendilerinin bir parçası olduğunu da söylemektedir. Örneğin *Clickworker* çalışanlarını *Clickworkers*, *Uber* sürücülerini sürücü ortağı, *Amazon Mechanical Turk* çalışanlarını *Turker* olarak ifade etmektedir. Bu durum çalışanların platformların iş organizasyonlarının bir parçası olduğunu da göstermektedir. Benzer yönde bkz. Lund-Sorensen, 2018, **a.g.k.**, 273.

³³⁸İş kavramı için bkz. Güzel, A. (1997). Fabrikadan internete işçi kavramı ve özellikle hizmet sözleşmesinin bağımlılık unsuru üzerine bir deneme. *Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağanı* içinde (s. 83-126). Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını. s. 96.

³³⁹Lobel, 2016, **a.g.k.**, 102.

³⁴⁰Örneğin *Uber* ve *Lyft*'te sürüş hizmetinin verilmesi, *Handy*'de temizlik hizmetinin verilmesi örnek olarak gösterilebilir.

bulunmamakta, çalışanlar çoğunlukla kendi evlerinden ya da yine kendi belirledikleri bir yerden, müşterilerin görevlerini bilgisayar ve/veya akıllı telefon ve internet kanalıyla yerine getirebilmektedir. Ancak doktrinde ifade edildiği gibi işyeri kavramı, içinde süreklilik unsurunu barındırması, esneklik temeli üzerinde kurulan platform çalışmayla örtüşmemektedir.³⁴¹ Çünkü platform çalışmada platform çalışanı istediği zaman çalışmakta ve dilediği zaman da sistemden çıkabilmektedir. Dolayısıyla süreklilik unsuru kaybolmaktadır. *Doğan Yenisey* mevcut işyeri tanımının yetersiz kaldığı noktalarda iki yolun izlenebileceğini ileri sürmüştür. Buna göre işyeri tanımı değiştirilebilir veya normun içeriği ve sınırları tanımlanabilir ve hatta iş hukuku normlarının uygulanması amacıyla işyeri bir bağlama noktası olmaktan çıkarılabilir.³⁴² Kanımızca platform çalışmada işyeri açısından süreklilik unsurunun artık göz önünde bulundurulmaması gereklidir.

İkinci soru açısından platform işyerlerinde gerçekleştirilen asıl işin tespiti bakımından ise çevrimiçi platformların heterojen niteliği gereği her bir platform işyerinin ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekecektir. Yukarıdaki yargı kararlarında ifade edildiği gibi platform sağlayıcısı tarafından üretilen hizmet teknoloji değildir. Çevrimiçi platform aracılığıyla yapılan teknolojinin yoğun bir şekilde kullanılmasıyla birlikte hizmet üretimidir. Platform sağlayıcısı geliştirip kullanıma sunduğu yazılımı müşterilere satmamakta, kazancını da yazılımın satımıyla elde etmemektedir. Dolayısıyla platform sağlayıcılarını teknoloji şirketi olarak tanımlamamak gereklidir. Bu kapsamda *Uber* ya da *Lyft* örnekleri ele alınacak olursa, ilgili platformların İşkolları Yönetmeliği'nin³⁴³ "taşımacılık" üst başlığını taşıyan 15 numaralı işkolu, 49.39 numaralı sınıf kapsamında taşımacılık üzerine faaliyette bulunan platformlar olarak kabul edilmesi gereklidir. İlgili sınıfın tanımı ise "*başka yerde sınıflandırılmamış kara taşımacılığı ile yapılan diğer yolcu taşımacılığı*" şeklindedir.

Foodora ve *Armut* platformları da aşağıda ayrıca inceleneceğinden öncelikle *Foodora*³⁴⁴ platformunun Türk iş hukuku açısından kanımızca taşımacılık işkolunda kurulduğunun kabulü gereklidir. *Foodora* kapsamında yapılan asıl iş müşterinin talep etmiş olduğu ürünün bir yerden başka bir yere taşınmasıdır. Dolayısıyla *Foodora*,

³⁴¹Doğan Yenisey, 2021, a.g.k., 173.

³⁴²Doğan Yenisey, 2007, a.g.k., 445 ve 446.

³⁴³Resmî Gazete Tarihi: 19.12.2012, Sayı: 28502.

³⁴⁴Bkz. 3. Bölüm-3.2.

İşkolları Yönetmeliği'nin "taşımacılık" üst başlığını taşıyan 15 numaralı işkolu, 53.20 numaralı sınıfın "diğer posta ve kurye faaliyetleri" altında değerlendirilmelidir.

Armut platformu karma platform³⁴⁵ olmasından dolayı asıl işin belirlenmesi diğer çevrimiçi platformlar kadar kolay değildir. Bu noktada aşağıda *Armut* platformu kapsamında metin çevirisi işi gerçekleştiren platform çalışanının Türk iş hukuku bakımından hukuki statüsü değerlendirileceğinden³⁴⁶, eğer "tercüme ve sözlü tercüme faaliyetleri" *Armut* platformunun asıl işi kabul edilirse, Yönetmeliğin "ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" başlığını taşıyan 10 numaralı faaliyet kolu gereği *Armut* bu başlık altında ele alınacaktır.

3.2.2. Çevrimiçi platform türleri

3.2.2.1. İç ve dış platform

Platform sağlayıcıları kendilerine özgü geliştirdikleri çevrimiçi platformlar ile hangi çalışanların, hangi müşterilerin taleplerini nasıl yerine getireceklerini düzenlemektedir. Müşterilerin taleplerini yerine getirecek kişiler ise kimi zaman platform sağlayıcısının işçisi olurken, çoğunlukla dış kaynak kullanımı yoluyla geniş çalışan havuzundan temin edilmektedir. Bu bağlamda platformları birbirinden ayırabilmek için kullanılacak kıstaslardan birisi çalışanların platformla olan bağlantılarıdır.

Müşterilerin talepleri çevrimiçi platformun kendi çalışanı veya çalışanları tarafından yerine getiriliyorsa bu platformlar iç platform (İng. *internal platform*) olarak kabul edilmektedir.³⁴⁷ İç platformlarda örneğin şirket, mal/hizmet üretimi amacıyla geliştirilen (intranet ya da internet tabanlı) platform kanalıyla kendi çalışanlarına iş vermekte, çalışanlar da kendilerinden talep edilen görevleri yerine getirmektedir.³⁴⁸

³⁴⁵Karma platformla için bkz. 1. Bölüm-3.2.2.3.

³⁴⁶Bkz. 3. Bölüm-3.3.

³⁴⁷Thüsing, G. (2016). Digitalisierung der Arbeitswelt - Impulse zur rechtlichen Bewältigung der Herausforderung gewandelter Arbeitsformen. *Soziales Recht*, 3, 87-108. s. 89; Leimeister, J. M., Zogaj, S. ve Durward, D. (2016). New forms of employment and IT: Crowdsourcing. Blanpain, R., Hendrickx, F. ve Waas, B. (Editörler), *Bulletin of Comparative Labour Relations Series-New Forms of Employment in Europe* içinde (s. 23-41). The Netherlands: Wolters Kluwer, Kluwer Law International B.V. s. 27; Waas, B. (2017a). Introduction. Waas, B., Liebman, W. B., Lyubarsky, A. ve Kezuka, K. (Editörler), *Crowdwork - A Comparative Law Perspective* içinde (s. 13-20). Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH. s. 14; European Commission. (2020). *Platform work in Germany: How to improve working conditions and social protection?*. Brussel: European Union. s. 5; Wisskirchen, G. ve Haupt, J. (2021). Crowdworker: Arbeitnehmer oder Selbstständiger?. *Recht der Arbeit*, 6, 355-360. s. 356; Berg, 2016, **a.g.k.**, 2; Risak, 2016, **a.g.k.**, 94; Durward, Blohm ve Leimeister, 2016, **a.g.k.**, 46; ILO, 2021b, **a.g.k.**, 47; Heckelmann, 2022, **a.g.k.**, 73.

³⁴⁸Leimeister, Zogaj ve Durward, 2016, **a.g.k.**, 27; Risak, 2017a, **a.g.k.**, 19.

Böylelikle şirketin kendisi, kendi çalışanları açısından platform olarak işlev görürken, çalışanlar da şirket için platform çalışanı olmaktadır. İç platformlara örnek olarak *Amazon Mechanical Turk*'ün ilk hali gösterilmektedir.³⁴⁹ Çevrimiçi platform kurulmadan önce satıcılar *Amazon* üzerinden ürün girişi yapmakta, girilen ürünleri satışa çıkarmakta ve satılan ürünleri alıcılara postalamaktaydı.³⁵⁰ Bazen satıcılar aynı ürün için birden fazla ürün bilgisi girişi yapabilmekteydi.³⁵¹ Bu noktada şirket, yinelenen girişleri gizlemek istese de şirket mühendislerinin bunlarla başa çıkması mümkün olamadı.³⁵² Akabinde mühendisler *Amazon* işçilerinin boş zamanlarında yinelenen ürün bilgisi girişlerini tanımlama ve gizleme sürecine katkıda bulunabilecekleri bir sistem tasarladı.³⁵³ İşte söz konusu dönemdeki *Amazon* iç platform olarak adlandırılabilir.

İç platformun aksine, eğer bir çevrimiçi platformda platformun kendi çalışanları yerine dış kaynak kullanımı yoluyla herhangi bir kişi müşterilerin atadığı görevi yerine getirebiliyorsa bu platformlar dış platform (İng. *external platform*) olarak değerlendirilmektedir.³⁵⁴ Bu bağlamda, iç platform olarak çalışan *Amazon*'un kurduğu sistemi kendi çalışanları haricindeki kişilere de açmasıyla birlikte *Amazon Mechanical Turk* dış platforma örnek olarak gösterilebilecektir.

Dış platform da kanımızca ikiye ayrılabilir. Biz bunları “görevi kendisi atayan dış platform” ve “aracılık eden dış platform” olarak tanımlamayı uygun görmekteyiz. İlgili ayırım yapılırken, kimi yazarların kitle çalışma türleri üzerine yaptığı ayırım dikkate alınmıştır.³⁵⁵ Yazarlar kitle çalışmayı iç kitle çalışma ve dış kitle çalışma olarak ayırdıktan sonra dış kitle çalışmayı “dolaylı kitle çalışma (İng. *external crowdwork mediation*)” ve “aracı ile kitle çalışma (İng. *external crowdwork with an intermedian*)” olarak ifade etmiştir.³⁵⁶ Dolaylı kitle çalışmada çevrimiçi platform ile müşteri unsurları iç içedir. Platform sağlayıcısı geliştirdiği çevrimiçi platform kanalıyla platform

³⁴⁹Berg, 2016, **a.g.k.**, 2.

³⁵⁰Silberman, M. S. ve Irani, L. (2016). Operating an employer reputation system: Lessons from Turkopticon, 2008-2015. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 27(3), 505-542. s. 509.

³⁵¹Silberman ve Irani, 2016, **a.g.k.**, 509.

³⁵²Silberman ve Irani, 2016, **a.g.k.**, 509.

³⁵³Silberman ve Irani, 2016, **a.g.k.**, 509.

³⁵⁴Adams-Prassl, J. ve Risak, M. G. (2022). The legal protection of platform workers. Kurz, H. D., Schütz, M., Strohmaier, R. ve S. Zilian, S. S. (Editörler), *The Routledge Handbook of Smart Technologies* içinde (s. 189-209). New York: Routledge. s. 192; Thüsing, 2016, **a.g.k.**, 89; Leimeister, Zogaj ve Durward, 2016, **a.g.k.**, 27; Berg, 2016, **a.g.k.**, 2; Risak, 2016, **a.g.k.**, 94; Waas, 2017a, **a.g.k.**, 15; ILO, 2021b, **a.g.k.**, 47.

³⁵⁵Leimeister, Zogaj ve Durward, 2016, **a.g.k.**, 26 ve 27; Durward, Blohm ve Leimeister, 2016, **a.g.k.**, 46 ve 47.

³⁵⁶Leimeister, Zogaj ve Durward, 2016, **a.g.k.**, 26 ve 27; Durward, Blohm ve Leimeister, 2016, **a.g.k.**, 46 ve 47.

çalışanlarıyla hukuki bir ilişki içerisine girmektedir.³⁵⁷ Aracı ile dış platformlarda ise müşteri, aracı çevrimiçi platformu seçmekte ve buraya görev atamakta, çevrimiçi platformla ilişki içerisinde olan çalışanlar da müşterinin yerine getirilmesini talep ettiği görevi ifa etmeyi kabul veya reddetmektedir.³⁵⁸ Söz konusu farkı örneklendirmek gerekirse, eğer platformun kendisi logo dizayn ettirmek için dış kaynak kullanıyorsa bu dolaylı kitle çalışmayken, eğer bir müşteri logo dizaynıyla ilgili görevi çevrimiçi platform üzerinden çalışanlara sunuyorsa bu aracı ile kitle çalışma olacaktır. Dolayısıyla ilk örnekteki çevrimiçi platform görevi kendisi atayan dış platformken, ikinci örnekteki ise aracılık eden dış platformdur. Şunu da ifade etmek gereklidir ki bir platform hem iç hem de dış platform olabilecektir; böyle bir sistemin belirlenmesinin önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır.³⁵⁹

Çalışmamız bakımından ele alınan dış platformlar olacaktır. Çünkü iç platformlarda çalışma yukarıda da ifade edildiği gibi platform sağlayıcısının kendi çalışanlarına görev ataması ve çalışanların işverenlerine bağımlı olarak belirli bir ücret karşılığında görevleri yerine getirmesine dayanmaktadır. Dolayısıyla iç platform ile çalışan arasındaki ilişki iş ilişkisi olarak kabul edilmektedir.³⁶⁰

3.2.2.2. Platform çalışma türleri çerçevesinde çevrimiçi platform türleri

Yukarıda platform çalışma türleri noktasında yaptığımız sınıflandırma kapsamında doktrinde her platform çalışma çeşidine ait çevrimiçi platform türünün belirlendiği görülmektedir. Örneğin kitle çalışma ve talep üzerine konum tabanlı çalışma şeklinde ayırma gidenler, kitle çalışma kapsamında faaliyette bulunan çevrimiçi platformları kitle çalışma platformu, talep üzerine konum tabanlı çalışma kapsamında faaliyette bulunan çevrimiçi platformları ise talep üzerine konum tabanlı çalışma platformu olarak değerlendirmiştir.³⁶¹ Benzer bir görüş de çevrimiçi platformları, sanal platformlar ve yerel

³⁵⁷Leimeister, Zogaj ve Durward, 2016, **a.g.k.**, 26 ve 27; Durward, Blohm ve Leimeister, 2016, **a.g.k.**, 46 ve 47. *Waas*, bu çevrimiçi platform türünü iki taraflı model (İng. *bilateral model*) olarak isimlendirmiştir. *Waas*, 2017a, **a.g.k.**, 14.

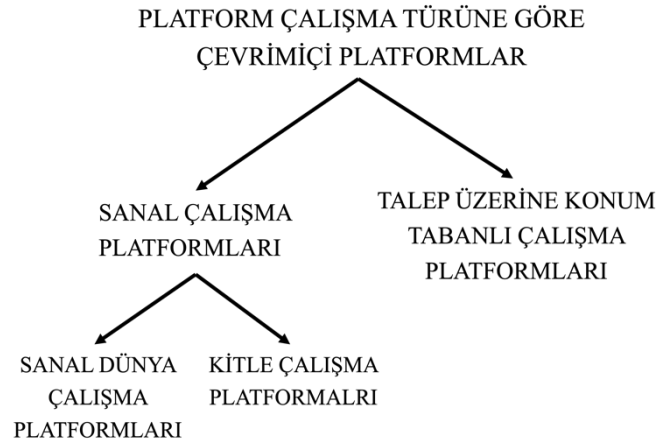
³⁵⁸Leimeister, Zogaj ve Durward, 2016, **a.g.k.**, 26 ve 27; Durward, Blohm ve Leimeister, 2016, **a.g.k.**, 46 ve 47. *Waas*, bu çevrimiçi platform türünü üç taraflı model (İng. *trilateral model*) olarak isimlendirmiştir. *Waas*, 2017a, **a.g.k.**, 14.

³⁵⁹Leimeister, Zogaj ve Durward, 2016, **a.g.k.**, 27; Eurofound, 2018b, **a.g.k.**, 48.

³⁶⁰Benzer yönde bkz. Däubler ve Klebe, 2015, **a.g.k.**, 1035; European Commission, 2020, **a.g.k.**, 5; Risak, 2017a, **a.g.k.**, 20; Adams-Prassl ve Risak, 2022, **a.g.k.**, 192.

³⁶¹Bkz. 1. Bölüm-2.1.2.3 ve 2.1.2.4.

platformlar olarak ele almıştır.³⁶² Konu ile ilgili detaylı bilgi yukarıda verildiğinden sadece değinmekte yetineceğiz. Kanımızca platform çalışma türleri çerçevesindeki çevrimiçi platformlar, “sanal çalışma platformları” ve “talep üzerine konum tabanlı çalışma platformları” olarak ikiye ayrılabilir. Sanal çalışma platformları ise “sanal dünyada çalışma platformları” ve “kitle çalışma platformları” olarak sınıflandırılabilir.



Şekil 1.3. Platform çalışma türüne göre çevrimiçi platformlar

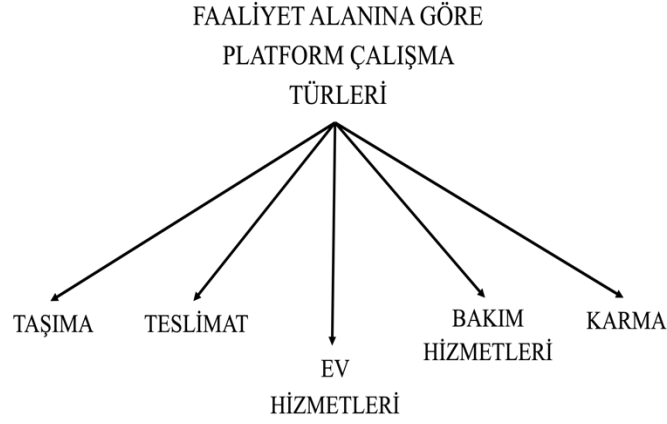
3.2.2.3. Faaliyetin alanlarına göre çevrimiçi platform türleri

Çevrimiçi platformların, kurulu buldukları hizmet sektörüne göre de ayrıma tabi tutulduğu görülmektedir. Bu bağlamda çevrimiçi platformlar üzerinde yapılan bir araştırmada çevrimiçi platformların yolcu taşımacılığı, teslimat, ev ve bakım hizmetleri, mesleki hizmetler/büro hizmetleri gibi faaliyet kollarının dikkate alınarak sınıflandırıldığı görülmektedir.³⁶³ Ancak kanımızca çevrimiçi platform sayısının çok fazla olması, her bir çevrimiçi platformun kendine özgü sistem geliştirmesi ve çok geniş faaliyet skalası içerisinde çalışanların ilgili görevleri yerine getirebilmeleri, faaliyet alanı üzerinden kesin bir sınıflandırma yapılabilmesini zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla bu noktada en çok görülen faaliyet alanına göre çevrimiçi platformlarını sıralamak daha uygun görünmektedir.³⁶⁴

³⁶²Belgin Boyacı, 2020, a.g.k., 23.

³⁶³DeVault vd., 2019, a.g.k., 17.

³⁶⁴Sözer faaliyet alanına göre dört tür platform ifade etmiştir. Bunlar, hizmet platformları, ürün platformları, iletişim/eglençe platformları ve bilgi platformlarıdır. Bkz. Sözer, A. N. (2021). Hizmet (emek)



Şekil 1.4. Faaliyet alanına göre platform çalışma türleri

Faaliyet alanına göre en çok bilinen çevrimiçi platformların başında “yolcu taşıma/ taşımacılık platformları (İng. *ride-hailing / car-hailing platforms*)” gelmektedir.³⁶⁵ Yolcu taşıma platformları müşterilerin, yine müşteriler tarafından belirlenmiş A noktasından B noktasına belirli bir ücret karşılığında platform çalışanı tarafından taşındığı platformlardır.³⁶⁶ Bu kapsamda yolcu taşıma platformu denilince akla gelen *Uber* olsa da *Uber* teknik olarak bir karma platformdur. Çünkü *Uber Technologies, Inc.* kapsamında sadece yolcu taşıma faaliyeti değil, *UberEat* sayesinde teslimat faaliyeti de yapılabilmektedir.³⁶⁷ Yolcu taşıma platformu olarak ise *GetMe*³⁶⁸, *Gett*³⁶⁹, *Cabify*³⁷⁰, *Lyft* ve *Didi* gibi çevrimiçi platformlar örnek olarak sayılabilecektir.

Faaliyet alanına göre yapılacak sınıflandırmada ele alınabilecek bir diğer çevrimiçi platform türü “teslimat platformları (İng. *delivery platforms*)”dır.³⁷¹ Bu tür çevrimiçi platformlarda, müşterinin talep etmiş olduğu taşınır mal, örneğin yiyecek, giyecek, içecek vb. platform çalışanı tarafından alınıp yine müşterinin belirlemiş olduğu adrese teslim

platformlarının ve çalışanlarının hukuki konumu (İş ve sosyal güvenlik hukuku bakımından bir değerlendirme). *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 18(71), 967-1062. s. 989.

³⁶⁵Schor vd., 2020, **a.g.k.**, 840. Doktrinde *Cherry*, bu tür şirketleri taşıma ağı şirketleri (İng. *transportation network companies*) olarak ifade etmektedir. *Cherry*, 2017a, **a.g.k.**, 174.

³⁶⁶OECD, 2016, **a.g.k.**, 15.

³⁶⁷Ancak çalışmamızda *Uber* ve *UberEat*'i ayrı platformlar olarak incelemeyi uygun bulduk. Dolayısıyla *Uber* yolcu taşıma platformu kapsamında, *UberEat* ise teslimat platformu kapsamında değerlendirilecektir.

³⁶⁸Bkz. <https://getmeride.com> (Erişim tarihi: 05.05.2021).

³⁶⁹Bkz. <https://gett.com/intl/> (Erişim tarihi: 05.05.2021).

³⁷⁰Bkz. <https://cabify.com/en> (Erişim tarihi: 05.05.2021).

³⁷¹ILO, 2021b, **a.g.k.**, 77.

edilmektedir. Örneğin *Rappi*, *Yemeksepeti*³⁷², *Getir*³⁷³, *Grubhub*³⁷⁴, *Postmate*³⁷⁵, *Doordash*³⁷⁶, *Delivery Hero*³⁷⁷, *Foodpanda*³⁷⁸ ya da *Caivar*³⁷⁹ gibi çevrimiçi platformlar teslimat platformu kapsamında değerlendirilebilecektir. Bu noktada ifade etmek isteriz ki doktrinde, mal ve kişilerin taşınması faaliyetlerini gerçekleştiren çevrimiçi platformlar “taşıma platformları (İng. *transportation platforms*)” olarak da ele alınmıştır.³⁸⁰ Başka bir deyişle taşıma platformları, yolcu taşıma ve teslimat platformlarının tek bir potada eritilerek ifade edilen hali olarak karşımıza çıkmaktadır. İlgili ayırım kapsamında örneğin *Uber* kanalıyla yolcuların, *UberEat* kanalıyla da malların taşınması söz konusudur. Dolayısıyla ayırımda *Uber*, taşıma platformu olarak kabul edilmiştir.

Bir başka çevrimiçi platform türü ise “ev hizmetleri platformları (İng. *home services platforms*)”dır.³⁸¹ Bu platformlarda temizlik, bulaşık, ütü, mutfak alışverişi gibi evin günlük işleri ile tamirat, montaj veya hamallık gibi ihtiyaç olduğunda duyulan işler yerine getirilebilmektedir. Ev hizmetleri platformlarına örnek olarak ise *HauseJoy*³⁸² ve *Handy*³⁸³ gösterilebilecektir.

Diğer bir platform türü ise “bakım hizmetleri platformları (İng. *care services platforms*)”dır.³⁸⁴ Söz konusu platformlarda herhangi bir bakım hizmeti ihtiyacı olan müşterilere ilgili hizmet sağlanmaktadır. Örneğin evde yaşlı bakım hizmetleri kapsamında ağız sağlığı, yatak banyosu, cilt bakımı, giyinmeye yardımcı olma, yemek yapma, alışverişe çıkma, tuvaletin kullanılmasına yardımcı olma ve ev içi egzersizleri yaptırtma gibi hizmetler verilebilmektedir. Bu kapsamda yaşlı bakım hizmetleri sağlanan platformlara örnek olarak *Kindly Care*³⁸⁵, *Care24*³⁸⁶ ya da *Mavencare*³⁸⁷ gösterilebilecektir.

³⁷²Bkz. <https://www.yemeksepeti.com> (Erişim tarihi: 10.01.2022).

³⁷³Bkz. <https://getir.com> (Erişim tarihi: 10.01.2022).

³⁷⁴Bkz. <https://www.grubhub.com> (Erişim tarihi: 05.05.2021).

³⁷⁵Bkz. <https://postmates.com> (Erişim tarihi: 05.05.2021).

³⁷⁶Bkz. <https://www.doordash.com> (Erişim tarihi: 05.05.2021).

³⁷⁷Bkz. <https://www.deliveryhero.com> (Erişim tarihi: 02.01.2022).

³⁷⁸Bkz. <https://www.foodpanda.com> (Erişim tarihi: 02.01.2022).

³⁷⁹Bkz. <https://www.trycaviar.com/en-US> (Erişim tarihi: 05.05.2021).

³⁸⁰Fabo vd., 2017, **a.g.k.**, 8.

³⁸¹ILO, 2021b, **a.g.k.**, 40.

³⁸²Bkz. <http://housejoygroup.com> (Erişim tarihi: 19.01.2023).

³⁸³Bkz. <https://www.handy.com> (Erişim tarihi: 19.01.2023).

³⁸⁴ILO, 2021b, **a.g.k.**, 40.

³⁸⁵Bkz. <https://www.kindlycare.com> (Erişim tarihi: 08.05.2021).

³⁸⁶Bkz. <https://care24.co.in> (Erişim tarihi: 08.05.2021).

³⁸⁷Bkz. <https://mavencare.com> (Erişim tarihi: 08.05.2021).

Bakım hizmetleri veren platformlarda yalnızca yaşlı bakımı değil çocuk bakımı hizmetleri de sunulmaktadır. İlgili hizmetler günlük olabileceği gibi sürekli de olabilmekte; çocuk bakımı, eğitim desteği sağlanması ve diğer özel hizmetler verilebilmektedir. Çocuk bakım hizmeti veren platformlara örnek olarak ise *Sittercity*³⁸⁸ ve *Urbansitter*³⁸⁹ gösterilebilecektir.

Evcil hayvanlar için de bakım hizmeti sağlanan çevrimiçi platformlar bulunmaktadır. İlgili platformlar kapsamında köpek gezdirme, evcil hayvan eğitimi, evcil hayvana konaklama hizmeti ve evcil hayvanın sağlığı hakkında danışmanlık gibi hizmetler sunulabilmektedir. Bu çerçevede ise *Wag!*³⁹⁰, *DogVacay*³⁹¹, *The Urban Leash*³⁹² ya da *DogGo*³⁹³ gibi platformlar örnek olarak verilebilecektir.

Son olarak ele alacağımız platform türü ise *karma platform* olarak adlandırmayı uygun bulduğumuz çevrimiçi platformlardır. Söz konusu platformlarda sadece bir hizmet kolunda faaliyet verilmemekte, birden fazla ve birbirinden farklı hizmetler gerçekleştirilebilmektedir. Örneğin *Armut* platformunda temizlik, tadilat, nakliyat, özel ders verme, organizasyon ayarlama veya psikolog hizmeti gibi değişik sektörlerde, müşteriler ve çalışanlar eşleşebilmektedir. Karma platform olarak ifade edebileceğimiz diğer çevrimiçi platformlara *Wingz*³⁹⁴, *TaskRabbit*³⁹⁵ veya *Grab*³⁹⁶ gösterilebilir.

3.2.2.4. Görev atama yöntemine göre çevrimiçi platform türleri

Söz konusu ayırım, müşteri ve çalışanları eşleştirmede, müşterinin çevrimiçi platforma görev yüklemesinde, çalışanın ilgili görevi yerine getirmesinde ve çalışana ödenecek ücretin belirlenmesinde hangi yöntemin öngörüldüğüne ilişkindir. Bu bağlamda doktrinde bazı çevrimiçi platformların “yarışma usulü (İng. *online contest*)” yöntemini tercih ettiği, bir kısmının “ilk gelen hizmeti verir (İng. *first come-first serve*)” yöntemini benimsediği, diğerlerinin ise “çalışanların, müşteriler ve/veya çevrimiçi platform

³⁸⁸Bkz. <https://www.sittercity.com> (Erişim tarihi: 09.05.2021).

³⁸⁹Bkz. <https://www.urbansitter.com> (Erişim tarihi: 09.05.2021).

³⁹⁰Bkz. <https://wagwalking.com> (Erişim tarihi: 09.05.2021).

³⁹¹Bkz. <https://dogvacay.com> (Erişim tarihi: 09.05.2021).

³⁹²Bkz. <https://www.theurbanleash.com> (Erişim tarihi: 09.05.2021).

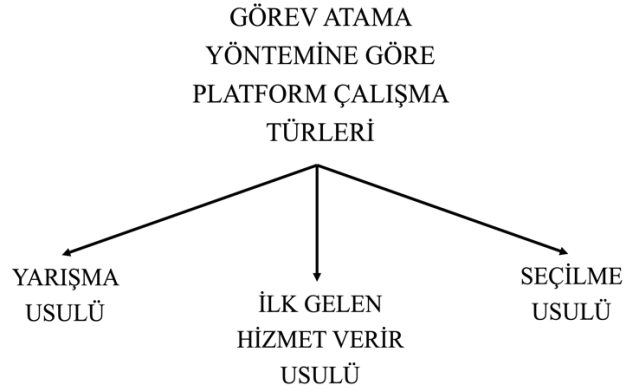
³⁹³*DogGo* İstanbul merkezli köpek gezdirme ve bakım hizmeti veren bir platformdur. Bkz. <https://doggoapp.com> (Erişim tarihi: 09.05.2021).

³⁹⁴*Wingz* hem yolcu taşıma hem de teslimat platformu olarak faaliyette bulunmaktadır. Bkz. <https://www.wingz.me> (Erişim tarihi: 05.05.2021).

³⁹⁵*TaskRabbit* hem teslimat hem de ev hizmetleri platformu olarak faaliyette bulunmaktadır.

³⁹⁶*Grab* hem taşıma platformu hem de teslimat platformu olarak faaliyette bulunmaktadır.

tarafından seçilme” yöntemini kullandığı görülmektedir.³⁹⁷ Bu noktada şunu ifade etmek gerekmektedir ki bir çevrimiçi platform tek bir yöntemi tercih edebileceği gibi birden fazla yöntemi de kullanabilecektir.



Şekil 1.5. Görev atama yöntemine göre platform çalışma türleri

Yarışma usulünün benimsendiği platformlarda tek bir görev, küçük parçalara bölünmeden birden fazla platform çalışanı tarafından yerine getirilmekte, ancak müşteri aralarından en iyisi olduğunu düşündüğü sonuç veya sonuçları seçip o kişi veya kişilere ücret ödemektedir.³⁹⁸ İlgili yöntemin, genellikle yaratıcılık gerektiren yeni bir fikrin ya da ürünün ortaya konulmasının istendiği çevrimiçi platformlarda kullanıldığı görülmektedir.³⁹⁹ Bu bağlamda *Jovoto*, yarışma usulünün benimsendiği platforma örnek olarak gösterilebilecektir. İlgili platform incelendiğinde platform çalışanı üzerinde çalışmak istediği kategoriyi (ürün, marka, logo, internet sitesi, kullanıcı ara yüzü, uygulama tasarımı gibi) ve endüstri kolunu seçmekte, ilgili kategori ve endüstri kolunda bulunan görevler arasından kendine uygun olanı tercih etmekte, ortaya çıkardığı ürünü belirlenmiş son tarihe kadar platform üzerinden müşteriye göndermekte, müşteri önceden belirlenmiş olan değerlendirme süresi içinde kendisine teslim edilen ürünleri incelemekte ve akabinde ödülü kazanacak olan kişi veya kişileri ilan etmektedir. İlan ile birlikte

³⁹⁷Cherry, 2010, **a.g.k.**, 959; De Stefano, 2016, **a.g.k.**, 474; Waas, 2017a, **a.g.k.**, 16; Fabo vd., 2017, **a.g.k.**, 12; Mandl ve Curtarelli, **a.g.k.**, 61; Hauben, Lenaerts ve Waeyaert, 2020, **a.g.k.**, 33; Aykaç, 2020, **a.g.k.**, 72.

³⁹⁸De Stefano, 2016, **a.g.k.**, 474; Waas, 2017a, **a.g.k.**, 16; Eurofound, 2018a, **a.g.k.**, 7; Belgin Boyacı, 2020, **a.g.k.**, 31; Baycık vd., 2021, **a.g.k.**, 721.

³⁹⁹Eurofound, 2018a, **a.g.k.**, 7; ILO, 2021b, **a.g.k.**, 74.

yarışmayı kazanan çalışan ya da çalışanlar yine önceden belirlenmiş ödül miktarını elde etmektedir.

İlk gelen hizmet verir yönteminde ise müşteri tarafından talep edilen görev çevrimiçi platform üzerinden ifa edilmeye hazır olduğunda, ilk gelen platform çalışanı görevi yerine getirmekte ve karşılığında da önceden belirlenmiş olan ücrete hak kazanmaktadır. İlgili yöntemin kullanıldığı platform olarak da *Amazon Mechanical Turk* platformu örnek olarak verilebilecektir.⁴⁰⁰ Örneğin internet sitesi türünün ne olduğunun belirlenmesinin istendiği bir görevde platform çalışanı görevi kabul ederse, yarışma usulünün aksine, görevi yerine getirmesiyle birlikte ilgili ücrete hak kazanmaktadır.

Çalışanların müşteri/çevrimiçi platform tarafından seçildiği platformlarda ise talep edilen görev herhangi bir platform çalışanı tarafından değil, müşterinin/çevrimiçi platformun belirlediği çalışan veya çalışanlar tarafından yerine getirilmektedir. Genel olarak talep üzerine konum tabanlı çalışma platformlarında çalışanların, müşteriler tarafından belirlendiği görülmektedir. Örneğin *Armut* platformunda ev temizliği için çalışan arayan müşteri, ilgili talebini çevrimiçi platformda ilan ettikten sonra, görevi yapmaya talip olan çalışanlar arasından istediği kişi veya kişileri seçmektedir. Görüldüğü gibi ilgili görev her ne kadar herkese sunulsa da yerine getirecek kişi müşteri tarafından belirlenmektedir.

Bazen de platform çalışanı öncelikle çevrimiçi platform tarafından seçilmektedir. Çevrimiçi platform, müşterinin belirlediği kriterleri göz önüne alarak bir ön değerlendirme yapmaktadır.⁴⁰¹ Bu seçim platformun geliştirmiş olduğu algoritma ile olabileceği gibi manuel de olabilmektedir.⁴⁰²

3.2.3. Çevrimiçi platform özel istihdam bürosu olarak kabul edilebilir mi?

Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkilerinde özel istihdam bürosu⁴⁰³, belirli bir hizmet bedeli karşılığında işçisini, geçici işverenin emir ve talimatı altına vermekte, işçi ise kural olarak belirli bir süre boyunca iş görme borcunu geçici işverene karşı yerine getirmektedir.⁴⁰⁴ Bu bağlamda kimi platform çalışma ilişkilerinde de

⁴⁰⁰ILO, 2018, **a.g.k.**, 29.

⁴⁰¹Fabo vd., 2017, **a.g.k.**, 12.

⁴⁰²Fabo vd., 2017, **a.g.k.**, 12.

⁴⁰³Özel istihdam bürosu bundan sonra “ÖİB” olarak ifade edilecektir.

⁴⁰⁴ÖİB büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi Türk iş hukukunda meslek edinilmiş geçici (ya da ödünç) iş ilişkisi olarak da ifade edilmektedir. Biz kanundaki düzenleye sadık kalarak ÖİB aracılığıyla geçici iş

platform çalışanı, talep edilen görev yerine getirilinceye kadar müşterinin talimatları doğrultusunda hareket etmekte, görev yerine getirildikten sonra müşteri ile çalışan arasında herhangi bir ilişki kalmamakta ve çalışanın ücreti çevrimiçi platform tarafından ödenmektedir. Görüldüğü gibi platform çalışma ilişkisinin üçlü bir ilişki olması ve platformların aracı olarak müşteri ve çalışanları buluşturması karşısında çevrimiçi platformların ÖİB olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği sorusunu akıllara getirmektedir.

İlgili soruya cevap verebilmek için öncelikle hukuki belgelerdeki ÖİB'in tanımına bakılması gerekmektedir. Bu noktada ILO'nun henüz Türkiye tarafından onaylanmamış olan 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi (İng. *Private Employment Agencies Convention*)⁴⁰⁵ ve AB'nin geçici iş ilişkisine dair 2008/104/EC Direktifi (İng. *Directive 2008/104/EC on Temporary Agency Work*)⁴⁰⁶ dikkat çekicidir.⁴⁰⁷

181 sayılı Sözleşme açısından ifade edilmesi gereken ilk durum, Sözleşmenin 1. maddesinde belirtilen ve üç tür hizmet verebilen ÖİB tanımıdır. Bunlardan ilki çalışma ilişkisinin tarafı olmadan, istihdam tekliflerinin ve başvurularının eşleştirilmesine yönelik verilen hizmetlerdir. İkincisi ise görevler atayan ve görevlerin yerine getirilmesini denetleyen gerçek veya tüzel kişi olabilecek üçüncü bir tarafın kullanımına sunmak amacıyla işçilerin istihdam edilmesini içeren hizmetlerdir. Son hizmet ise en çok temsil eden işveren ve işçi örgütlerine danıştıktan sonra yetkili makam tarafından belirlenmiş iş

ilişkisi demeyi uygun görüyoruz. Türk iş hukukunda ÖİB aracılığıyla geçici iş ilişkisi için bkz. Şen, M. (2014). Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan (meslek edinilmiş) geçici iş ilişkisi. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3(1), 13-23. s. 16; Başkan, Ş. E. (2017). Türk iş hukukunda meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11(2), 3-46. s. 10 v.d.; Civan, O. E. (2017a). Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi ile ilgili güncel gelişmeler. Doğan Yenisey, K. ve Ergüneş Emrağ, S. (Editörler), *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar* içinde (s. 103-122). İstanbul: Beta. s. 104 v.d.; Civan, O. E. (2017b). Yeni düzenlemeler çerçevesinde meslek edinilmiş ödünç (geçici) iş ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 66(2), 311-397. s. 315; Güzel, A. ve Heper, H. (2017). Sürekli istihdamdan geçici atipik istihdama!...: Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi. *Çalışma ve Toplum*, 2017/1, 11-58. s. 39 v.d.; Yiğit, E. (2019). *Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi*. İstanbul: On İki Levha. s. 124; Çetiz, A. B. (2020). *İş hukukunda özel istihdam büroları aracılığıyla iş ilişkisi*. Ankara: Seçkin. s. 31 v.d.

⁴⁰⁵Bkz.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326 (Erişim tarihi: 23.04.2021). İlgili Sözleşme bundan sonra "181 sayılı Sözleşme" olarak ifade edilecektir.

⁴⁰⁶Bkz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0104&from=EN> (Erişim tarihi: 23.04.2021). İlgili Direktif bundan sonra "2008/104/EC Direktifi" olarak ifade edilecektir.

⁴⁰⁷Countouris, N. vd. (2016). *Report on temporary employment agencies and temporary agency work: A comparative analysis of the law on temporary work agencies and the social and economic implications of temporary work in 13 european countries*. Geneva: International Labour Office. s. 31-36; De Stefano, V. ve Wouters, M. (2019). *Should digital labour platforms be treated as private employment agencies?*. Brussels: ETUI aisbl. s. 2 ve 3.

aramayla ilgili diğer hizmetlerdir. Bu kapsamda ÖİB, üç hizmetten birini veya daha fazlasını sağlayan, kamu makamlarından bağımsız, herhangi bir gerçek veya tüzel kişiyi ifade etmektedir. Öte yandan md. 3/1’de ÖİB’in hukuki statüsünün ulusal yasa ve uygulamaya ve en çok temsil edilen işçi ve işveren kuruluşlarına danışıldıktan sonra belirleneceği düzenlenmiştir. Md. 3/2’de ise ulusal hukukta aksi şekilde düzenlendiği veya belirlendiği durumlar haricinde, ÖİB’in işleyişini düzenleyen koşulların ruhsatlandırma veya sertifikasyon sistemine göre belirleneceği ifade edilmiştir.

2008/104/EC Direktifi’nde de ÖİB’in tanımının yapıldığı görülmektedir. İlgili Direktif md. 3/1-(b)’ye göre ÖİB, ulusal mevzuatla uyumlu olmak kaydıyla, kullanıcı işletmelerinin gözetim ve yönetiminde geçici olarak çalıştırılmaya gönderilmek üzere geçici işçilerle iş sözleşmesi imzalayan ya da çalışma ilişkisine giren gerçek veya tüzel kişidir. Bu bağlamda kullanıcı işletme ise md. 3/1-(c)’de tanımlanmış; ÖİB işçisini geçici olarak kendi gözetim ve denetimi altında çalıştıran herhangi bir gerçek veya tüzel kişi olarak düzenlenmiştir.

Yukarıda ifade edilen uluslararası belgeler ışığında doktrinde bir görüş kitle çalışma kapsamındaki çevrimiçi platformların ÖİB olarak kabul edilebileceğini ifade etmiştir.⁴⁰⁸ Bu görüşe göre öncelikle hem kitle çalışma platformu hem de ÖİB, çalışanla iş gücünden yararlanan son kullanıcı (müşteri / geçici işçi çalıştıran) arasındaki ilişkiye dahil olmaktadır.⁴⁰⁹ Böylece çevrimiçi platformun altyapısı, kitle çalışanı ve çevrimiçi platform arasında ÖİB ve geçici işçi arasındaki ilişkiye benzer bir ilişki kurmaktadır. Söz konusu ilişki hukuki dayanağını ise 2008/104/EC Direktifi’nde bulabilecektir. Bunun için Direktif md. 3/1-(b) ve (c)’de düzenlenen geçici işçi ve ÖİB tanımlarının yorumlanması gereklidir.⁴¹⁰ Burada öncelikle tartışılması gereken, tanımlarda düzenlenen (ayrıca nötr bir ifade de olan) “iş sözleşmesi imzalama ya da çalışma ilişkisine girme” kavramlarının herhangi bir çalışma ilişkisini içerebilecek kadar geniş olup olmadığıdır.⁴¹¹ Söz konusu soruyla bağlantılı olarak yazar, ABAD’ın *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*⁴¹² kararını

⁴⁰⁸İlgili görüş için bkz. Ratti, L. (2017). Online platforms and crowdwork in Europe: Two-step approach to expending agency work provision. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 38(3), 477-512.

⁴⁰⁹Ratti, 2017, **a.g.k.**, 502.

⁴¹⁰Tanıma göre geçici işçi, kendi gözetimi ve yönetimi (İng. *supervision and direction*) altında geçici olarak çalıştırmayı taahhüt eden bir kullanıcı işletmeye gönderilmek üzere büro ile bir iş sözleşmesi imzalayan veya çalışma ilişkisine giren işçidir.

⁴¹¹Ratti, 2017, **a.g.k.**, 503.

⁴¹²Case C-216/15.

değerlendirmiştir.⁴¹³ Söz konusu kararda Mahkeme, 2008/104/EC Direktifi'nde yer alan işçi ve iş ilişkisi terimlerinin geniş yorumlanması gerektiği ve aracının (İng. *intermediary*) illaki büro olarak adlandırılmasının gerekli olmadığı değerlendirilmesinde bulunmuştur. İlgili karar ışığında yazar, daha sonra platform çalışmanın geçici çalışmanın bir türü olarak görülüp görülemeyeceğini de ele almıştır.⁴¹⁴ Buna göre, platform çalışanı herhangi bir tipik iş sözleşmesi kapsamında çalışmasa da bir başkasının emir ve talimatı altında iş görmekte, karşılığında ücret elde etmektedir. Ayrıca hem aracı hem de son kullanıcı, işçinin davranışları ve işin yapılışı üzerinde kontrol hakkını kullanmaktadır. Aslında her iki türde de son kullanıcı (müşteri ya da geçici işçi çalıştıran) çalışanın performansını izlemekte ve değerlendirmekte, işin teslim tarihini belirlemekte ya da çalışanın sunduğu işi reddetme hakkını elinde tutabilmektedir. Dolayısıyla bu durum Direktifin md. 3/1-(b) ile uyumlu görünmektedir.⁴¹⁵

Bir diğer görüşe göre 2008/104/EC Direktifi'nin platform çalışanlarına uygulanabilmesi için öncelikle çalışanların işçi olarak kabul edilmesi ve işin kullanıcı işletmenin emir ve talimatları altında yerine getirilmesi gerekmektedir.⁴¹⁶ Yazara göre her ne kadar ilgili Direktifin işçi tanımı ile ABAD'ın *Asociación Profesional Élite Taxi* ve *Betriebsrat der Ruhrlandklinik* kararları göz önüne alındığında, platform çalışanları işçi olarak sınıflandırılabilirlerse de platform çalışanı kullanıcı işletmenin emir ve talimatları

⁴¹³İlgili Dava için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:62015CJ0216> (Erişim tarihi: 26.04.2021). Davaya göre *Ruhrlandklinik* (Klinik) ile bir dernek aralarında sözleşme imzalamıştır. Sözleşmeye göre klinik, personel ihtiyacı olduğunda derneğe üye hemşireleri geçici görevlendirme yoluyla çalıştıracak, karşılığında hemşirelerin personel giderleri dernek tarafından karşılanacaktır (para. 10). Bu bağlamda hemşireler ile dernek arasında herhangi bir iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Hemşirelerin çalışma yükümlülüğü ise dernek ile olan üyelik ilişkisinden doğmaktadır (para. 13). Davaya konu olan nokta ise hemşirelerden birisinin görevlendirmesine klinik tarafından onay verilmemesidir. Klinik Çalışma Konseyi (Konsey), ilgili görevin geçici nitelikte olmadığı ve geçici işçi teminine ilişkin Kanununun md. 1/1'e aykırı olduğu gerekçesiyle bu görevlendirmeye rıza vermeyi reddetmiştir (para. 15). Ancak Klinik md. 1/1'in mevcut koşullara uygulanabilir olduğunu ileri sürerek hemşireyi geçici olarak işe almış, akabinde kesin olarak görevlendirilebilmesini onaylayan bir karar için mahkemeye başvurmuştur (para. 16). Alt mahkemelerin kliniği haklı bulması neticesinde Konsey davayı Federal İş Mahkemesi'ne taşımıştır (para. 16).

⁴¹⁴Ratti, 2017, **a.g.k.**, 506.

⁴¹⁵Ratti, 2017, **a.g.k.**, 507. 2008/104/EC Direktifi'nin kitle çalışmaya uygulanabileceği yönünde ayrıca bkz. Rosin, A. (2021). Platform work and fixed-term employment regulation. *European Labour Law Journal*, 12(2), 156-176. s. 168-169. Bir başka görüş, teoride geçici iş ilişkisi modelinin platform çalışmaya da uygulanabileceğini ancak bunun için 2008/104/EC Direktifi'nde gerekli değişikliklerin yapılması gerektiğini ifade etmiştir. Bkz. Loschnigg, G. (2020). Platform work in Austria. *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 41(2), 395-404. s. 398. Diğer bir görüşe göre ise eğer çevrimiçi platform ÖİB olarak davranıyorsa ve çalışanlar çevrimiçi platformun işçisi ise 2008/104/EC Direktifi uygulama alanına sahip olacaktır. Risak, 2017a, **a.g.k.**, 10.

⁴¹⁶Rosin, A. (2020a). Applying the temporary agency work directive to platform workers: Mission impossible?. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 36(2), 141-168. s. 145.

altında işini yapmıyorsa Direktifin uygulanmasından kaçınılabilecektir.⁴¹⁷ Örneğin *Uber* platformu açısından yolcuların sürücü üzerinde emir ve talimat verme hakkının bulunduğu tespit edilse bile her sürüş kısa süreli geçici iş ilişkisi yaratacak ve *Uber* platformu teorik olarak ÖİB kabul edilse de pratik olarak birçok sorun ortaya çıkacaktır.⁴¹⁸ Platform çalışma açısından durum incelendiğinde, bu platformlarda kullanıcıların emir ve talimat verme hakları daha belirgin olsa da platform çalışanının aynı anda birden çok kullanıcı ile kısa süreli geçici iş ilişkisi içine girmesi yine pratikte birçok probleme neden olacaktır.⁴¹⁹ Sonuç olarak yazara göre ÖİB ile çevrimiçi platformlar birbirlerinden farklı da olsalar, bu fark çevrimiçi platformların 2008/104/EC Direktifi'nin kapsamından tamamen çıkarılmalarını gerektirecek kadar büyük değildir. Dolayısıyla her somut olayın özelliğine göre bir değerlendirme yapılması gerekecektir.⁴²⁰

Doktrindeki bir başka görüş de platform çalışanlarının 2008/104/EC Direktifi'nin 5. maddesinde ele alınan eşit davranma ilkesi etrafında düşünülebileceğini ifade etmiştir.⁴²¹ Söz konusu görüşe göre, asgari ücret ve diğer istihdam hükümlerine uymamak adına dış kaynak kullanımına girişenleri önlemek için platform çalışanları, kurumsal müşterilerin mevcut işgücüyle eşit işleme tabi tutulabilir.⁴²² Böylece platform çalışanlarının temel çalışma ve istihdam koşulları, görevlerini yaparken çalıştıkları süre boyunca veya en azından aynı işi yapmak üzere doğrudan çevrimiçi platform tarafından işe alınmış olsalardı geçerli olacak temel çalışma ve istihdam koşulları olacaktır.⁴²³ Bu aynı zamanda ÖİB işçilerine eşit muamele edilmesini sağlayacak ve işçiler platform çalışanı olarak gösterilmek istendiği zaman da yasaların etrafından dolaşılmasının önüne geçilecektir.⁴²⁴

Türk iş hukuku bakımından çevrimiçi platformların ÖİB olarak kabul edilip edilmeyeceği sorusuna, platform çalışanlarının çevrimiçi platformun işçisi olduğu ve platform çalışma ilişkisinde herhangi bir yabancı unsurun olmadığı ön kabulüyle cevap aranacaktır. Bu ön kabul ile yukarıda ifade edilen uluslararası belgelerin Türk hukuku

⁴¹⁷Rosin, 2020a, **a.g.k.**, 148.

⁴¹⁸Rosin, 2020a, **a.g.k.**, 150.

⁴¹⁹Rosin, 2020a, **a.g.k.**, 151.

⁴²⁰Rosin, 2020a, **a.g.k.**, 151.

⁴²¹Prassl, 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 (s. 273-295). Cham: Palgrave Macmillan. s. 290 ve 291.

⁴²²Prassl ve Risak, 2017, **a.g.k.**, 291.

⁴²³Prassl ve Risak, 2017, **a.g.k.**, 291.

⁴²⁴Yazarlar eşit muamele ilkesinin ancak çevrimiçi platformun aracı konumda olduğu zaman mümkün olabileceğini de eklemiştir. Bkz. Prassl ve Risak, 2017, **a.g.k.**, 291.

açısından uygulama alanı bulunmaması nedeniyle de iç hukukta düzenlenen kaynaklar doğrultusunda bir yanıt verilmeye çalışılacaktır.⁴²⁵

Konunun Türk iş hukuku açısından değerlendirilebilmesi için 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun⁴²⁶ ile değiştirilen 7. maddesini, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun'u⁴²⁷ ve Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'ni⁴²⁸ incelemek gerekecektir. Öncelikle İş Kanunu'nda ÖİB'e dair herhangi bir tanımın açıkça yer verilmediği görülmektedir. Ancak ilgili Yönetmelik md. 3/1-(j)'de ÖİB, "*İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan büro*" olarak ifade edilmiştir. Görüldüğü gibi Türk iş hukukunda ÖİB, "aracılık yapmak" ve/veya "geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek" üzere kurulabilmektedir.⁴²⁹

Çevrimiçi platformlar her ne kadar müşteri ile çalışan arasında aracı olarak görünse de müşteri ve çalışan arasındaki ilişkiye dahil olmaktadır. Hatta bunun talep üzerine konum tabanlı çalışma şeklinde çok daha sıkı olduğu görülmektedir. Örneğin *Uber* platformu geliştirdiği algoritma sayesinde sürücünün sürüş ile ilgili her anını gözetleyebilmekte, sürücüye ödenecek ücretin oranını belirleyebilmekte, sürücünün müşteriye karşı olan tavır ve davranışlarının nasıl olacağı noktasında direktif verebilmekte ve en sonunda itibar sistemiyle de sürücüyü kontrol altına alabilmektedir. Ayrıca platform çalışanı, müşterinin talep ettiği görevi yerine getirmek için çevrimiçi

⁴²⁵Şunu ifade etmek gereklidir ki 6715 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemeler, genel gerekçesinden de anlaşıldığı gibi, 2008/104/EC Direktifi'nden yararlanılarak yapılmıştır. İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı (1/597) ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporuna ilişkin bkz. <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss170.pdf> (Erişim tarihi: 25.04.2021).

⁴²⁶Kabul Tarihi: 06.05.2016, Resmî Gazete'de Yayımlandığı Tarih: 20.05.2016.

⁴²⁷Kabul Tarihi: 25.05.2003, Resmî Gazete'de Yayımlandığı Tarih: 05.07.2003. Kanunun adı "Türkiye İş Kurumu Kanunu" iken, 02.7.2018 tarihli 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 74. maddesiyle şimdiki haliyle değiştirilmiştir. İlgili Kanun bundan sonra "4904 sayılı Kanun" olarak ifade edilecektir.

⁴²⁸Sayı: 29854, Resmî Gazete'de Yayımlandığı Tarih: 11.10.2016. İlgili Yönetmelik bundan sonra "ÖİBY" olarak ifade edilecektir.

⁴²⁹Baskan, 2017, **a.g.k.**, 11. Keza 4904 sayılı Kanun md.17/1 şu şekilde düzenlenmiştir. "*İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık etme görevi, Kurum ve bu amaçla gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan özel istihdam bürolarınca yapılır. Özel istihdam büroları, Kurumca iş piyasasının ihtiyaçları dikkate alınarak belirlenecek sayıda ve aranan koşullar çerçevesinde seçilmek ve izin verilmek kaydıyla, kamu kurum ve kuruluşları dışında iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunabilirler*". Bu düzenlemeler 181 sayılı Sözleşmenin 1. maddesiyle karşılaştırıldığında, aracılık yapma faaliyeti ilgili Sözleşmenin md. 1/1-(a) bendine, geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti ise Sözleşmenin md. 1/1-(b) bendine karşılık geldiği görülmektedir.

platformla olan ilişkisine son vermemektedir. Başka bir deyişle örneğin *Amazon Mechanical Turk* platformu kanalıyla çalışan kişi, müşterinin talep ettiği görevi yerine getirirken *Amazon* ile olan rabitasını koparmamaktadır. Öte yandan bir görev yerine getirildikten sonra yeni görevin ifası için beklemeye geçilmektedir. Dolayısıyla bir çevrimiçi platform, kanımızca salt aracılık hizmeti veren ÖİB olarak kabul edilemeyecektir.

Bir gerçek veya tüzel kişi geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek amacıyla ÖİB kurmak isterse, kuruluşa dair gerekli koşullar 4904 sayılı Kanunda ve ÖİBY’de yer almaktadır. 4904 sayılı Kanun md. 17’de ve ÖİBY md. 14’te belirlenen koşulların sağlanması halinde ilgili kişiye Kurum⁴³⁰ tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmektedir.⁴³¹ Öncelikle ifade etmek isteriz ki ÖİB aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabilmesinin şartlarından birisi geçici iş ilişkisi kurma yetkisi almış bir büronun mevcudiyetidir.⁴³² Söz konusu şartın yerine getirilmemesinin sonucu ise kurulan geçici iş ilişkisinin kanuna aykırı ve geçersiz olmasıdır.⁴³³ Bununla beraber Türk iş hukukunda ÖİB ancak kanunda belirtilen faaliyetleri gerçekleştirebilmek (aracılık yapma ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyetleri) için kurulabilecektir.⁴³⁴ Bu bağlamda çevrimiçi platformlar, ÖİB olmak için kanunun aradığı prosedürleri karşılamamakta ve Kurumdan bu sıfat için herhangi bir izin almamaktadır. Dolayısıyla mevcut herhangi bir çevrimiçi platformun kanımızca ÖİB olarak kabul edilmesi mümkün değildir.

⁴³⁰ÖİBY md. 3/1-(h)’ye göre Kurum, Türkiye İş Kurumu’nu ifade etmektedir.

⁴³¹4904 sayılı Kanun’un md. 17’ye göre ilgili faaliyetin gerçekleştirilebilmesi için öncelikle, kural olarak, büronun aracılık faaliyeti izni alması gereklidir. Bu kapsamda aracılık faaliyetine hak kazanmış büro eğer geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti de gerçekleştirmek istiyorsa md. 17/3’te düzenlenen diğer koşulları da sağlamak durumundadır. Bu koşullar ise ilgili bentte şu şekilde sayılmıştır: “Başvuru tarihinden önceki iki yıl süresince kesintisiz faaliyet gösteren Kuruma kayıtlı özel istihdam bürolarına;

a) Kurumca yapılacak inceleme sonucunda olumlu rapor düzenlenmiş olması,

b) Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi almak üzere Kuruma başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının iki yüz katına denk gelen miktarda teminat verilmiş olması,

c) Kurum alacağı bulunmaması,

d) Özel istihdam bürosunun; vadesi geçmiş vergi borcunun bulunmaması, Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması veya vergi dairesine ve Sosyal Güvenlik Kurumuna olan borcunun 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanununun 48 inci maddesine göre tecil edilmiş, taksitlendirilmiş veya ilgili diğer kanunlar uyarınca yeniden yapılandırılmış olması ve bu tecil, taksitlendirme ve yapılandırmaların devam etmesi,

e) Uygun bir işyerine sahip olması,

hâlinde Kurum tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilebilir”.

⁴³²Güzel ve Heper, 2017, **a.g.k.**, 29; Yiğit, 2019, **a.g.k.**, 124; Çetiz, 2020, **a.g.k.**, 55.

⁴³³Basgan, 2017, **a.g.k.**, 11.

⁴³⁴Yiğit, 2019, **a.g.k.**, 125. ÖİB’in Kurumdan yetki almadan faaliyette bulunması kanuna aykırıdır. Çelik vd., 2022, **a.g.k.**, 233.

ÖİB olarak faaliyette bulunmak isteyen bir şirketin, Kurumdan izin almadan geçici iş ilişkisi içine girebildiği varsayımı üzerine sorulabilecek bir diğer soru ise platform çalışma ilişkisinin Türk iş hukuku bakımından geçici iş ilişkisi olarak kabul edilip edilemeyeceğidir.

Öncelikle İş Kanunu md. 7’de düzenlenen ÖİB ile geçici iş ilişkisi ile platform çalışma arasında çok sayıda farklılığın bulunduğu görülmektedir. ÖİB’in işçisi olarak çalışan kişi, büro ile arasında kurulan iş sözleşmesi kapsamında belirli bir süre geçici işverenin yanında çalışmaktadır. Büro ile geçici işveren arasındaki işçi sağlama sözleşmesi gereğince büro geçici işverene, işçisini çalışmak üzere kendisine ödünç vermeyi taahhüt etmektedir.⁴³⁵ Dolayısıyla geçici işçinin, geçici işveren yanında çalışmayı reddetmek gibi bir hakkı bulunmamaktadır. Platform çalışmada ise platform çalışanı işi kabul noktasında bağımsızlığa sahiptir. Başka bir deyişle platform çalışanın ilgili görevi kabul edip etmeme açısından serbestliği bulunmaktadır. Bu bağlamda büro geçici işverenin yanında çalışmaya başlanılmadan önce işçisinin rızasını aramazken, platform çalışma ilişkisinde çalışan, ilgili görevi yapacağına dair onayını ortaya koymaktadır.

Türk iş hukukunda ÖİB aracılığıyla geçici iş ilişkisinde, geçici ilişki kurulabilecek haller de sınırlı şekilde sayılmıştır.⁴³⁶ Söz konusu haller haricinde geçici iş ilişkisi kurulması mümkün değildir. Çevrimiçi platformlarda ifa edilen görevler ile bu haller karşılaştırıldığında “ev hizmetlerinde” yapılan işler ile bir uyuşmanın olduğu görülmektedir. Ancak platform çalışma kapsamındaki ev hizmetleri ise talep üzerine konum tabanlı çalışma türü içerisinde değerlendirilmektedir. Bu bağlamda talep üzerine konum tabanlı çalışmada hem platformun hem de müşterinin, çalışan üzerindeki emir ve talimat verme hakkı devam edebilmektedir. Oysaki geçici iş ilişkisinde büro, emir ve

⁴³⁵ÖİBY md. 3/1-(d)’ye göre geçici işçi sağlama sözleşmesi “*Özel istihdam bürosu ile işveren arasında işçinin, iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici iş ilişkisi kapsamında yapılan yazılı sözleşmeyi*” ifade etmektedir. Bkz. Civan, 2017a, **a.g.k.**, 106; Civan, 2017b, **a.g.k.**, 325; Çetiz, 2020, **a.g.k.**, 38.

⁴³⁶İş Kanunu md. 7/2’ye göre geçici iş ilişkisi “*Bu Kanununun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,*

b) Mevsimlik tarım işlerinde,

c) Ev hizmetlerinde,

d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,

e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde,

f) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde,

g) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları” hallerinde kurulabilecektir.

talimat verme hakkını geçici bir süre geçici işverene devretmektedir. Dolayısıyla geçici ilişki kurulabilecek haller noktasında da bir paralellik bulunmamaktadır.

Bir diğer fark bekleme süresi üzerinden ortaya çıkmaktadır. Türk iş hukukunda geçici iş ilişkisi açısından faaliyet sınırının yanında bir de süre sınırı getirilmiştir. Belirli faaliyet alanlarında çalışma belirli süreler boyunca gerçekleştirilebiliyorken, kimi faaliyet alanlarında süre sınırı düzenlenmemiştir.⁴³⁷ Ancak, İş Kanunu md. 7/3'e göre "*Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz*". Dolayısıyla geçici işveren, bir faaliyet alanında geçici işçi çalıştırdıysa ilgili sürenin dolmasıyla birlikte hem aynı faaliyet için hem de aynı işçi ile geçici iş ilişkisi kuramayacaktır.⁴³⁸ Platform çalışma ilişkisinde ise müşteri bir görevi birden fazla platforma atayabilmekte, yine aynı tür görev için aynı çalışanla birden fazla ilişki içine girebilmektedir. Başka bir deyişle platform çalışmada geçici iş ilişkisindeki gibi süre ve kişi sınırı bulunmamaktadır. Son olarak ÖİB aracılığıyla çalışmada kural olarak büro geçici işçiden herhangi bir ücret talep edememektedir.⁴³⁹ Ancak kimi çevrimiçi platformlarda çalışanın üyelik ücreti ödeyebildiği görülmektedir.

Yukarıda ifade edildiği gibi çevrimiçi platform, salt aracılık hizmeti veren ÖİB olarak kabul edilemese de çevrimiçi platformun geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürüten ÖİB olarak kabul edilip edilemeyeceğinin değerlendirilmesi gereklidir. Bu amaçla öncelikle bir çevrimiçi platformun İş Kanunu md. 7'de düzenlenen sınırlayıcı hükümlere uymaması, onu ÖİB olarak kabul edilmesini engelleyemeyecektir. Keza ÖİBY md. 30'da ÖİB'in mevzuata aykırı faaliyetlerine yönelik, 4904 sayılı Kanun'un 20. maddesinde ve İş Kanunu'nun ilgili maddelerinde belirtilen miktar ve usullere göre idari para cezası uygulanacağı ifade edilmiştir. Başka bir deyişle hem Kanun hem de Yönetmelik ÖİB'in mevzuata aykırı faaliyetlerde bulunabileceğini öngörmüş, mevzuata aykırı faaliyetlerde bulunan ÖİB'lere doğrudan doğruya ÖİB değildir dememiştir. Dolayısıyla burada incelenmesi gereken geçici iş ilişkisi kurma faaliyetine verilen anlamın ne olduğu ve çevrimiçi platformların buna uyup uymayacağı olacaktır.

⁴³⁷İş Kanunu md. 7/3'e göre "*geçici işçi sağlama sözleşmesi ikinci fıkranın (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 kurulabilir. Yapılan bu sözleşme ikinci fıkranın (g) bendi hariç toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir*".

⁴³⁸Civan, 2017b, **a.g.k.**, 349; Güzel ve Heper, 2017, **a.g.k.**, 38; Çetiz, 2020, **a.g.k.**, 64.

⁴³⁹181 sayılı Sözleşme kapsamında da ücret almama ilkesi (İng. *free-of-charge principle*) için bkz. De Stefano ve Wouters, 2019, **a.g.k.**, 5.

Geçici iş ilişkisi, geçici işveren ile büro arasında kurulan sözleşme gereği işçinin iş görme borcunu geçici işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olduğu çalışma şeklidir. Bu bağlamda öncelikle ABAD'ın *Betriebsrat der Ruhrlandklinik* kararında ifade edildiği gibi aracının (geçici işveren ile işçiyi buluşturan kişinin) isim olarak illaki büro olarak ifade edilmesi gerekmemektedir. Ayrıca platform çalışanı yazılı rızasıyla müşteri ile çevrimiçi platform arasında kurulan sözleşme gereği iş görme borcunu müşteriye karşı yerine getirmekte ve karşılığında ücret elde etmektedir. Bu bakımdan kanımızca çevrimiçi platformlar geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürüten ÖİB olma özelliğini gösterebilmektedir. Ancak yine hatırlatmakta fayda bulunmaktadır ki bu sonuca ulaşabilmek için platform çalışanın çevrimiçi platformun işçisi olmalı ve platform çalışmanın heterojen yapıda olması nedeniyle her çevrimiçi platform tek başına değerlendirilmelidir.⁴⁴⁰

3.2.4. Çevrimiçi platform franchise veren olarak kabul edilebilir mi?

Yukarıda ifade edildiği gibi şirketler birçok işi kendi bünyesinde işçi çalıştırmadan dış firmalara yaptırabilmekte ve bu durum doktrinde ayrışma olarak kabul edilmektedir.⁴⁴¹ Ayrışmayı arttıran uygulamalardan birisi de franchise sözleşmelerinin yaygınlaşmasıdır.⁴⁴² Bu çerçevede kitle çalışma ile franchise arasında da bir benzerlik olduğu görülmektedir. Kitle çalışmada görevler küçük parçalara ayrılmakta ve her bir parça platform çalışanlarına dağıtmakta, başka bir deyişle işler ayrışmaktadır. Franchising kapsamında da iş tek bir firma tarafından yapılmamakta ve franchise alanlara yayılmaktadır. Bu bağlamda doktrinde bir görüş çevrimiçi platform-platform çalışanı ilişkisine franchise veren-franchise alan ilişkisinin uygulanabileceğini ifade etmiştir.⁴⁴³

Yazar karşılaştırmayı yaparken çevrimiçi platform ile franchise veren arasındaki ortak noktalara değinmiştir. Her iki ilişkide de asıl amacın gelir elde etmek olduğunu;

⁴⁴⁰*Baycık vd.* göre platform çalışma ile meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi arasında birçok benzerlik bulunmasına rağmen meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilmesi için gereken koşullar iş hukuku mevzuatında katı bir şekilde ele alınmıştır. Öte yandan platform çalışanları için İK md. 7'de istisna getirilmesi de ilgili maddedeki düzenlemelerin kâğıt üstünde kalmasına yol açacaktır. Dolayısıyla yazarlar, platform çalışmalarını bu düzenlemelerin kapsamına dahil edilmesini mümkün görmemektedir. *Baycık vd.*, 2021, **a.g.k.**, 780.

⁴⁴¹Bkz. dn. 50.

⁴⁴²Weil, 2017, **a.g.k.**, 212. Türk hukuku doktrininde ve yargı kararlarında da “franchise” kavramı aynen kullanılmaktadır. Dolayısıyla biz de bu kavramı kullanmayı tercih ediyoruz.

⁴⁴³Malin, M. H. (2018). Protecting platform workers in the gig economy: Look to the FTC. *Indiana Law Review*, 51(2), 377-412. s. 387 v.d.

franchise veren franchise alan üzerindeki kontrol ihtiyacı ile çevrimiçi platformun platform çalışanı üzerindeki kontrol ihtiyacının (başka bir deyişle aynı kalitede hizmetin sağlanabilmesi için kontrol ihtiyacı) benzer olduğunu; her iki ilişkide de taraflar arasındaki pazarlık gücünde eşitsizlik olduğunu ve işletme riskinin franchise alana ve platform çalışanına transfer edildiğini ifade etmiştir.⁴⁴⁴ Yazar ayrıca, her ne kadar taraflar arasında kurulan finansal ilişkiler farklı olsa da hem platform çalışanının hem de franchise alanın, bağımlı taraf olarak suiistimale açık olduğu değerlendirilmesini yapmıştır.⁴⁴⁵ Franchise alanın ve platform çalışanının savunmasızlığı ve ilişkiler arasındaki ortak özellikler göz önüne alındığında, platform ilişkisini düzenleyen model olarak franchise ilişkisinin uygulanabileceğini ve bu kapsamda da ABD Federal Ticaret Komisyonu Kanunu'nda herhangi bir değişikliğe gitmeden platform çalışanlarına fayda sağlayacak şeffaflık kuralları geliştirmenin yeterli olabileceğini ifade etmiştir.⁴⁴⁶

Söz konusu görüşün Türk hukuku açısından da değerlendirilebilmesi için öncelikle franchise ilişkisine kısaca değinmek gereklidir. Franchise ilişkisi, franchise veren ve franchise alan arasında kurulan franchise sözleşmesine dayanan bir ilişkidir. Bu bağlamda franchise sözleşmesi *Eren* tarafından:

“Ödemeyi üstlendiği bir bedel karşılığında, franchise veren franchise alana, kendi imaj, isim, marka ve işareti altında, mevcut pazarlama ve organizasyon sistemlerini, ticari ve teknik deneyim ve bilgilerini kullanmak suretiyle mal ve hizmet edimlerinin satım ve sağlanmasına, pazar sürümlerinin artırılmasına ilişkin belirli ve iş konseptinden yararlanma hakkını sürekli olarak devretmeyi üstlendiği kendine özgü isimsiz bir sözleşme”

şeklinde tanımlanmıştır.⁴⁴⁷ Doktrinde ele alınan diğer tanımlar da incelendiğinde franchise sözleşmesinin çeşitli unsurlarının olduğu görülmektedir. Söz konusu unsurlar

⁴⁴⁴Malin, 2018, **a.g.k.**, 387-390.

⁴⁴⁵Malin, 2018, **a.g.k.**, 392.

⁴⁴⁶Malin, 2018, **a.g.k.**, 404 v.d.

⁴⁴⁷Eren, F. (2018). *Borçlar hukuku özel hükümler*. Ankara: Yetkin. s. 968. Diğer tanımlar için bkz. Gürzumar, O. B. (1995). *Franchise sözleşmeleri ve bu sözleşmelerin temelini oluşturan “sistem”lerin hukukun korunması*. İstanbul: Beta. s. 10; Erdoğan, B. İ. (2016). *Milletlerarası özel hukukta franchise sözleşmesine uygulanacak hukuk*. İstanbul: On İki Levha. s. 7-9; Altıntaş, A. T. (2019). *Franchise sözleşmesinde tarafların borçları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. s. 15-20; Güçlü, H. A. (2020). *Franchise sözleşmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. s. 3-7; Erol, A. (2021). *Hukuki ve sosyal boyutlarıyla işçi benzeri kavramı*. Ankara: Gazi Kitabevi. s. 74.

ise sistem unsuru⁴⁴⁸, ücret unsuru⁴⁴⁹, dikey işbirliği unsuru⁴⁵⁰ ve gayri maddi mallar⁴⁵¹ unsurudur.⁴⁵² Bu çerçevede franchise verenin borçları hak ve maddi olmayan malların devri ve teslim borcu, franchise alanın desteklenmesi borcu, franchise sisteminin elverişliliğini garanti borcu, haklarla malların promosyon ve aleniliğini sağlama ve geliştirme borcu, eğitim borcu ve gerekli malzeme, araç ve gereci teslim borcu ile hakların ve maddi olmayan malların üçüncü kişilerin ihlallerine karşı korunmasıdır.⁴⁵³ Franchise alanın borçları ise ücret ödeme borcu, mal ve hizmetin sürümünü sağlama ve artırma borcu, maddi olmayan malları kullanma ve geliştirme borcu, mal ve hizmetlerin franchise verenden sağlama borcu ve franchise alanın menfaatini koruma borcudur.⁴⁵⁴

İlgili tanım ve tarafların borçları göz önüne alındığında platform çalışma yalnızca hizmet franchisingi ile karşılaştırılabilecektir. Çünkü üretim franchisinginde franchise verenin talimatlarına göre belirli bir ürün üretilip satılırken, hizmet franchisinginde sözleşmede belirlenmiş olan hizmetlerin müşteriye sunulması söz konusudur.⁴⁵⁵ Öte

⁴⁴⁸Sistem unsuru, franchise verenin kurmuş olduğu konsept içerisinde tarafların birden çok edim yükümlüğü altına girdiği; franchise verenin karar verdiği pazarlama politikası çerçevesinde franchise alanın hangi hizmetleri temin edeceğini ya da malın nasıl satılacağını belirlediği üretim, işletme ve pazarlama anlayışıdır. Erdoğan, 2016, **a.g.k.**, 17; Eren, 2018, **a.g.k.**, 972-973.

⁴⁴⁹Franchise verenin hak ve maddi olmayan malları devir ve teslim etmesinin karşılığı olarak franchise alan belirli bir ücret ödeme borcu altına girmektedir. Bu borç başlangıç ücreti olabileceği gibi dönemsel ödemesi gereken ücret de olabilmektedir. Güçlü, 2020, **a.g.k.**, 25; Erol, 2021, **a.g.k.**, 77-78.

⁴⁵⁰Franchise alan ve ekonomik olarak daha üstün konumda olan franchise veren arasında kurulan sözleşme neticesinde taraflar arasında dikey bir iş birliği doğmaktadır. Bu iş birliğinde franchise alan sözleşme konusu olan mal ve/veya hizmeti sunmaktadır. Mal ve/veya hizmet sunumu neticesinde taraflar arasında menfaat birliği oluşmakta ve bu kapsamda franchise alanın her türlü davranışı da bütün sistemi etkileyebilmektedir. Eren, 2018, **a.g.k.**, 973-974.

⁴⁵¹Söz konusu unsurla birlikte franchise verenin kurmuş olduğu sistem çerçevesinde, franchise alana kullanma hakkını devrettiği gayri maddi mallar ile diğer işletmelerden ayrılmasını sağlamaktadır. Gayri maddi mallara örnek olarak işletme adı, işletmenin amblemi, sembolü, sürümü yapılacak mal veya hizmetin markası, know-how gibi şeyler örnek verilmektedir. Altıntaş, 2019, **a.g.k.**, 27.

⁴⁵²Erdoğan, 2016, **a.g.k.**, 17-20.

⁴⁵³Gürzumar, 1995, **a.g.k.**, 11-12; Erdoğan, 2016, **a.g.k.**, 29-35; Eren, 2018, **a.g.k.**, 979-981; Altıntaş, 2019, **a.g.k.**, 27.

⁴⁵⁴Gürzumar, 1995, **a.g.k.**, 12-15; Eren, 2018, **a.g.k.**, 981-983; Güçlü, 2020, **a.g.k.**, 28. Hukuk Genel Kurulu ise franchise ilişkisinde tarafların borçlarını “*Franchise sözleşmesi; konusu mal ve/veya hizmetin sürümü ve dağıtımı olan sürekli borç ilişkisi doğuran bir sözleşme olup, bu sözleşme ile mal ve/veya hizmeti üreten ve/veya satan franchise veren; adı, sembolü, markası gibi gayri maddi mal ve değerlerini kullanarak bunların sürümünü yapma hakkını bir bedel karşılığında, belirli bir bölgede kendi ad ve hesabına çalışan bağımsız kişilere (franchise alanlara) vermeyi borçlanmaktadır. Franchise veren bu sözleşme ile mal ve/veya hizmetlerin en iyi şekilde pazarlanmasını sağlamak için pazar araştırması ve tanıtım (reklam) yapmak, bu konuda kendine özgü bir anlayış geliştirerek bir organizasyon kurmak ve franchise alanları çalışmalarından yararlandıracak şekilde bu organizasyona dahil etmek yükümlülükleri üstlenmektedir. Franchise alan ise, franchise bedeli ödeme dışında ayrıca sözleşme konusu malların sürümünü destekleme, bu konudaki tüm bilgileri franchise verene aktarma, franchise verenin pazarlama ilkelerine ve talimatlarına uyma, eğitim programlarına katılma ve bu doğrultuda işletmeyi yürütme yükümlülüğü altına girmektedir...*” şeklinde ifade etmiştir. Bkz. HGK. 16.05.2019 T., 2017/60 E., 2019/579 K. (www.lexpera.com.tr).

⁴⁵⁵Gürzumar, 1995, **a.g.k.**, 3 ve 4; Güçlü, 2020, **a.g.k.**, 55.

yandan yine karşılaştırma yapılabilecek çevrimiçi platform ise platform çalışanın çevrimiçi platform üzerinden görev yapabilmesi için aylık belirli bir üyelik ücreti ödediği platform olması gereklidir. Bu durumda bile kanımızca çevrimiçi platform franchise veren olarak kabul edilemeyecektir. Çünkü platform çalışma ilişkisi franchise sözleşmesinin unsurları çerçevesinde incelendiğinde, çevrimiçi platformun, gayri maddi mallarını ve haklarını platform çalışanına devretmediği görülmektedir. Platform çalışanı örneğin çevrimiçi platformun ticaret unvanını ve işletme adını kullanarak ilgili görevleri yerine getirmemektedir. Sadece ilgili çevrimiçi platform kanalıyla müşteriyle eşleşmekte ve bu olurken müşteri, karşısında çevrimiçi platformu değil çalışanın kendisini, herhangi bir ticaret unvanı ve işletme adına sahip olmayan gerçek kişiyi muhatap almaktadır. Ayrıca çevrimiçi platform çalışanlara kural olarak herhangi bir eğitim vermemekte, hizmetin görülmesi için de herhangi bir malzeme sağlamamaktadır. Her ne kadar kimi çevrimiçi platformlar çalışanlarına çeşitli malzemeler temin etse de malzemeler franchise ilişkisindeki gibi hizmetin devamlılığı için elzem değil, bilakis çalışanların çevrimiçi platformun bir parçası olduğunu göstermek içindir.⁴⁵⁶ Franchise alanın borçları açısından bakacak olursak platform çalışanın franchise alan gibi hizmet sağlama ve hizmeti artırma borcu bulunmamaktadır. Çalışanlar, platform çalışmanın özünü oluşturan esneklik karşısında dilediği zaman ve yerde ilgili görevleri diledikleri miktarda yerine getirmektedir. Dolayısıyla hizmet sağlama borcu platform çalışma ilişkisinde devamlı değil, çalışanın görevi kabul ettikten sonra ortaya çıkan ve devamlılığı zorunlu olmayan bir borçtur. Bununla birlikte platform çalışanı sadece belirli bir platformda çalışmamakta, benzer faaliyet kollarında hizmet sağlasalar bile diğer çevrimiçi platformlarda görev yerine getirebilmektedir.

3.3. Müşteri

Platform çalışma ilişkisinin ikinci unsurunu müşteri oluşturmaktadır. Doktrinde müşteri, platform kanalıyla hizmet talep eden gerçek ya da tüzel kişi olarak ele alınmıştır.⁴⁵⁷ Bizce de çevrimiçi platform aracılığıyla belirli bir ücret ödemek kaydıyla görev talep eden gerçek ya da tüzel kişi müşteri olarak kabul edilecektir.

⁴⁵⁶Örneğin *Deliveroo* platformu çalışanlarına temel kiti vermektedir. Örneğin bisiklet ile dağıtım yapıyorsa yansıtıcı ceket ve yalıtımlı sırt çantası, scooter ile dağıtım yapıyorsa yansıtıcı ceket, yalıtımlı sırt çantası ve küçük termal çanta verilmektedir. Bkz. <https://riders.deliveroo.it/en/rider-kit> (Erişim tarihi: 06.06.2021).

⁴⁵⁷Hauben, Lenaerts ve Waeyaert, 2020, **a.g.k.**, 14.

Tanımda da ifade edildiği üzere müşteri gerçek veya tüzel kişi olabilmektedir.⁴⁵⁸ Başka bir deyişle gerçek bir kişi platform aracılığı ile çalışanla eşleşebildiği gibi, tüzel kişiliği olan kurum, kuruluş vs. de platform çalışanıyla eşleşebilecektir. Tüzel kişiliği olan müşteri şirket, dernek veya vakıf gibi özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olabileceği gibi belediye ya da üniversite gibi kamu tüzel kişiliğine de sahip olabilecektir. Bunların yanında tüzel kişiliği bulunmayan bakanlık, adi şirket gibi kurum ve kuruluşlar da müşteri olabilecektir.

3.4. Platform Çalışanı

3.4.1. Genel olarak

Platform çalışma ilişkisinin son ayağını platform çalışanları oluşturmaktadır. Doktrinde platform çalışanı, sözleşmesel ilişkisine bakılmaksızın çevrimiçi platformlar kanalıyla çalışan kişi olarak ifade edilmiştir.⁴⁵⁹ Bir başka tanımda ise platform çalışması yapan kişiler platform çalışanı olarak değerlendirilmiştir.⁴⁶⁰ Diğer bir tanımda ise ücret karşılığında farklı kişi veya şirketler için talep üzerine kısa vadeli işleri şahsen yerine getirmek üzere bir çevrimiçi platformun çalışan havuzundan çevrimiçi olarak seçilen kişi olarak kabul edilmiştir.⁴⁶¹ Kanımızca platform çalışanı, ilgili çevrimiçi platform üzerinden müşteri ya da çevrimiçi platform tarafından atanan görevleri belirli bir miktar ücret karşılığında yerine getiren gerçek kişi, gerçek kişi grubu ya da tüzel kişilerdir.⁴⁶²

Tanımda da ifade edildiği üzere platform çalışanı gerçek kişi olabileceği gibi tüzel kişi de olabilecektir.⁴⁶³ Tüzel kişi, yukarıda müşteri açısından ifade edildiği gibi⁴⁶⁴, özel

⁴⁵⁸Durward, Blohm ve Leimeister, 2016, **a.g.k.**, 41; Eurofound, 2018b, **a.g.k.**, 59. Yapılan bir araştırmaya göre hizmetlerin büyük bir çoğunluğu gerçek kişi müşterilere sunulmaktadır. European Commission, 2021, **a.g.k.**, 9.

⁴⁵⁹Jesnes, 2019, **a.g.k.**, 53.

⁴⁶⁰Hauben, Lenaerts ve Waeyaert, 2020, **a.g.k.**, 14.

⁴⁶¹Schoukens, P., Barrio, A. ve Montebovi, S. (2018). The EU Social Pillar: An answer to the challenge of the social protection of platform workers?. *European Journal of Social Security*, 20(3), 219-241. s. 223.

⁴⁶²Öğretide, platform çalışanlarının demografik yapısı üzerinde de çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Araştırmalar neticesine göre öncelikle, platform çalışanlarının görece daha genç oldukları görülmektedir. Mandl, 2016, **a.g.k.**, 116; Pesole vd., 2018, **a.g.k.**, 12. Örneğin *ListMinut* platformuna kayıtlı çalışanların %69'unun otuz yaşından genç oldukları görülmüştür. İlgili araştırma için bkz. De Groen, Masellini ve Fabo, 2016, **a.g.k.**, 5. Yine çalışanların eğitim seviyelerinin de yüksek olduğu ifade edilmiştir. Berg, 2016, **a.g.k.**, 5; Huws, Spencer ve Joyce, **a.g.k.**, 8. Kimi çalışmalarda çalışan kadın-erkek oranının birtakım ülkelerde birbirine yakın olduğu, bazılarında ise olmadığı, yine bazılarında ise içinde bulunan faaliyet koluna göre bu oranın farklılaştığı belirtilmiştir. Berg, 2016, **a.g.k.**, 5; Urzi Brancati, Pesole ve Fernández-Macias, 2019, **a.g.k.**, 12.

⁴⁶³Durward, Blohm ve Leimeister, 2016, **a.g.k.**, 41.

⁴⁶⁴Bkz. 1. Bölüm-3.3.

hukuk tüzel kişisi olabileceği gibi kamu hukuku tüzel kişisi de olabilecektir. Ancak şunu ifade etmemiz gerekir ki ilgili çalışmamızda gerçek kişi platform çalışanlarının durumu ele alınmaktadır. Çünkü bir tüzel kişi adına onun emir ve talimatları altında belirli bir ücret karşılığında çevrimiçi platform üzerinden ilgili görevleri yerine getiren kişi, tüzel kişinin işçisi olarak kabul edilecektir.

Çevrimiçi platform kanalıyla seçilen görevler tek bir platform çalışanı tarafından yerine getirebileceği gibi bir grup tarafından da yapılabilecektir. Özellikle kitle çalışma kapsamında çevrimiçi platforma üye olan gerçek kişi, ilgili görevi kabul ettikten sonra bu görevi birkaç kişiyle de yerine getirebilmektedir. Yine örneğin evde çalışmada olduğu gibi platform çalışanı bizzat veya aile bireyleriyle birlikte ücret karşılığında görevi üstlenebilmektedir.

3.4.2. Platform çalışanı ev hizmetlerinde çalışan olarak kabul edilebilir mi?

Çalışmamız açısından platform çalışanının ev hizmetlerinde çalışan⁴⁶⁵ olarak kabul edilip edilmeyeceği sorusu da akıllara gelmektedir. Gerçekten de sanal çalışma platformlarında görev alan çalışanlar, görevleri genel olarak kendi evlerinde yerine getirmekte; talep üzerine konum tabanlı çalışma platformları aracılığıyla özellikle kimi faaliyet kollarında hizmet veren platform çalışanları ise klasik anlamdaki ev hizmetlerinde çalışanların yaptığı işleri yapmaktadır. Örneğin *Handy* platformunu kullanan platform çalışanı müşterinin evini temizlemekte; *Armut* kanalıyla çalışan bahçıvan bahçe bakımını yapmakta; *Urbansitter* aracılığı ile çalışan ise evde çocuk bakımını üstlenmektedir.

Doktrinde ev hizmetlerinin yapıldığı çevrimiçi platformların ev hizmetleri platformları (İng. *on-demand domestic work platforms*) olarak da ifade edildiği görülmektedir.⁴⁶⁶ Söz konusu sınıflandırmanın doğal sonucu olarak da bu platformlarda çalışanlar talep üzerine ev hizmetinde çalışanlar (İng. *on-demand domestic worker*)

⁴⁶⁵Türk iş hukukunda ILO'nun 189 sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi'nde kullanılan ev işleri yerine ev hizmetleri, ev işçisi yerine ev hizmetlerinde çalışan veya ev hizmetlisi terimlerinin kullanıldığı görülmektedir. Örneğin İş Kanunu md. 4 ve md. 7'de "ev hizmetlerine", 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu md. 6'da ve ek madde 9'da "ev hizmetlerinde çalışanlar", 6098 sayılı Borçlar Kanunu md. 53'te "ev hizmetlileri", 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 2/2-(c)'de "ev hizmetleri" terimleri kullanılmıştır. Biz de Türk iş hukukunun hukuki belgelerinde tercih edilen ev hizmetleri ve ev hizmetlerinde çalışan terimlerini kullanmayı uygun görüyoruz.

⁴⁶⁶Hunt, A. ve Machingura, F. (2016). *A good gig? - The rise of on-demand domestic work*. Overseas Development Progress, Working Paper 7. <https://odi.org/en/publications/a-good-gig-the-rise-of-on-demand-domestic-work/> (Erişim tarihi: 21.05.2021). s. 17.

olarak değerlendirilmektedir.⁴⁶⁷ Bu kapsamda platform çalışanının ev hizmetlerinde çalışan olup olmadığı sorusuna yanıt arayabilmek için öncelikle ev hizmeti ve ev hizmetlerinde çalışan kavramlarının üzerinde durulması gerekmektedir.

Türkiye tarafından henüz onaylanmamış olan ILO'nun 189 sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi⁴⁶⁸ (İng. *C189 - Domestic Workers Convention, 2011*) ve bu sözleşmenin tamamlayıcısı niteliğinde olan 201 sayılı Ev İşçileri Tavsiyesi (İng. *R201 - Domestic Workers Recommendation, 2011*)⁴⁶⁹, doğrudan doğruya ev hizmetlerinde çalışanlarla ilgili asgari standartların belirlendiği önemli uluslararası belgelerdir.⁴⁷⁰ 189 sayılı Sözleşme incelendiğinde md. 1/1-(a)'da ev işinin “*ev veya evlerde ya da ev veya evler için yapılan iş*” olarak tanımlandığı görülmektedir.⁴⁷¹ Yine aynı maddenin (b) bendine ev işçisi, “*bir iş ilişkisi içerisinde ev işi yapan herhangi bir kişi*” olarak ifade edilmiştir.⁴⁷² Görüldüğü gibi bir kişinin 189 sayılı Sözleşme kapsamında görülebilmesi için öncelikle işverenle arasında iş ilişkisi bulunmalıdır.⁴⁷³ Öte yandan ilgili kişinin Sözleşmenin

⁴⁶⁷Hunt ve Machingura, 2016, **a.g.k.**, 19.

⁴⁶⁸İlgili Sözleşme için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189 (Erişim tarihi: 15.05.2021). İlgili Sözleşme bundan sonra “189 sayılı Sözleşme” olarak ifade edilecektir.

⁴⁶⁹İlgili Tavsiye için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R201:NO (Erişim tarihi: 15.05.2021). İlgili Tavsiye bundan sonra “201 sayılı Tavsiye” olarak ifade edilecektir.

⁴⁷⁰Sözleşme hakkında yapılan inceleme için bkz. Oelz, M. (2014). The ILO's domestic workers convention and recommendation: Window of opportunity for social justice. *International Labour Review*, 153(1), 143-172. s. 152 v.d.

⁴⁷¹İlgili bendin İngilizcesi şu şekilde düzenlenmiştir: “*the term domestic work means work performed in or for a household or households*”. Bu bentte kullanılan “*in or for* (içinde veya için)” kalıbı, hizmetin, çocuğun okula bırakılması, alışverişe gidilmesi gibi bazen hane dışında da ifa edilebileceğinin dikkate alındığını göstermektedir. Bkz. ILO. (2012a). *Effective protection for domestic workers: A guide to designing labour laws*. Geneva: International Labour Office, Conditions of Work and Employment Programme, Industrial and Employment Relations Department. s. 11, dn. 21. Öte yandan “*household or households*” (ev veya evler için) ise ev hizmetlerinde çalışanların tam süreli çalışabileceği gibi birden fazla işveren yanında kısmi süreli de çalışabileceğini ifade etmektedir. Görüldüğü gibi Sözleşme, hangi işlerin ev işi olduğunu belirlemek yerine mekânsal bir kavram olarak evi merkeze almıştır. ILO. (2013a). *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*. Geneva: International Labour Office. s. 7 ve 8. Zaten “*domestic*” sıfatı da “ev alanı içerisinde” anlamına gelmektedir. Ramirez-Machado, J. M. (2003). *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*. Geneva: International Labour Office, Conditions of Work and Employment Series No. 7. s. 3. Ev kavramının sözleşmenin merkezinde olması nedeniyle de yetimhaneler, hastaneler, yaşlı bakım merkezleri gibi yerlerde bakım hizmeti gören işçiler, ilgili Sözleşmenin kapsamına girmemektedir. ILO, 2013a, **a.g.k.**, 7 ve 8.

⁴⁷²Ev hizmetlerinde çalışan, gerçek kişi tarafından istihdam edilebileceği gibi ÖİB gibi üçüncü bir taraf kanalıyla da istihdam edilebilecektir. Chen, M. (2011). Recognizing domestic workers, regulating domestic work: Conceptual measurement, and regulatory challenges. *Canadian Journal of Women and the Law*, 23(1), 167-184. s. 172; Oelz, 2014, **a.g.k.**, 154. Dikkat edilecek olan nokta hizmetin gerçek kişiye ait ev içinde verilmesidir (İng. *providing services for a private household*). ILO, 2013a, **a.g.k.**, 8. Dolayısıyla hizmet, doğrudan evin sahibi tarafından istihdam edilerek sağlanabileceği gibi üçüncü bir taraf aracılığı ile de olabilecektir.

⁴⁷³Dolayısıyla bağımsız çalışanlar 189 sayılı Sözleşmenin kapsamı dışında tutulmuştur.

kapsamı dışında da tutulmaması gereklidir. Bu noktada md. 1/1-(c)'de kapsam dışı bırakılan kişiler ayrıca düzenlenmiş ve “ev işlerini ara sıra veya düzensiz yapan ve mesleki temelde yapmayan kişi” ev işçisi olarak kabul edilmemiştir.⁴⁷⁴ Yine md. 2'de Sözleşmenin tüm ev işçilerine uygulanacağı ifade edilse de başka türlü eş değer koruma sağlanan çalışanlar ile önemli nitelikte özel sorunların ortaya çıkabileceği sınırlı çalışan kategorisi de tamamen ya da kısmen Sözleşme kapsamından çıkarılabilecektir. Sözleşmenin diğer maddeleri incelendiğinde ise Sözleşmeyi onaylayan üye Devletin, kapsam dahilindeki ev işçilerine karşı çeşitli yükümlülüklerin altına girdiği görülmektedir. Örneğin 3. maddeye göre Devlet, ev işçisinin çalışma yaşamındaki temel haklarına saygı duymak, bunları geliştirmek ve gerçekleştirmek için gereken önlemleri almakla yükümlüdür.⁴⁷⁵

Konu Türk iş hukuku açısından incelendiğinde ise ev hizmetlerinde çalışanlara ilişkin hukuki düzenlemelerin az olduğu görülmektedir. Öncelikle ev hizmetlerinde çalışanlarla ilgili herhangi bir özel bir kanun bulunmamaktadır.⁴⁷⁶ İş ilişkileri açısından temel kanun olan İş Kanunu incelendiğinde ise md. 4/1-(e) ile ev hizmetleri bu Kanun kapsamı dışında tutulmuştur. Dolayısıyla ev hizmetlerinde çalışanlara genel kanun olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu⁴⁷⁷ uygulanmaktadır.⁴⁷⁸ TBK md. 418'de⁴⁷⁹ ise ev düzeni

⁴⁷⁴Mesleki temelde yapmayan kişi ile gündelik çalışan ve diğer benzeri güvencesiz çalışan kişi ifade edilmek istenmiştir. Bkz. ILO, 2012a, **a.g.k.**, 11, dn. 22. Dolayısıyla hayatını idame ettirmek için bu işi yapan kişiler 189 sayılı Sözleşme kapsamında değerlendirilmelidir. Bkz. ILO. (2010b). *Provisional record no. 12 (Fourth item on the agenda: Decent work for domestic workers)*. Geneva: International Labour Conference, 99th Session. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_141770.pdf (Erişim tarihi: 22.05.2021). s. 12-13, para. 147.

⁴⁷⁵İlgili maddede Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nde ifade edilen dört temel hak ve ilke yinelenmiştir. Buna göre Devlet, sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkını etkin biçimde tanımalı; zorla ya da zorunlu çalıştırmanın tüm biçimlerinin ortadan kaldırılmalı; çocuk işçiliğine etkin biçimde son vermeli ve istihdamda ve meslekte ayrımcılığı ortadan kaldırılmalıdır. Bunun yanında Devletin ev işçisinin suiistimal, taciz ve şiddete karşı koruma (md. 5), adil istihdam ve insana yakışır çalışma koşullarını sağlama (md. 6), asgari ücretten aşağı ücret ödenmemesi (md. 11), asgari çalışma yaşını düzenleme (md. 4), iş sağlığı ve güvenli önlemlerinin alınması (md. 13) gibi yükümlülükleri de bulunmaktadır.

⁴⁷⁶Örneğin Avusturya'da ev hizmetlerinde çalışanlar için özel bir kanun bulunmaktadır. Ev hizmetlerinde çalışanların iş sözleşmeleri ve çalışma koşulları Ev Hizmetçileri ve Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Kanunu (Alm. *Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz*) kapsamında belirlenmektedir.

⁴⁷⁷Kabul Tarihi: 11.01.2011, Yayımlandığı Resmî Gazete Tarihi: 04.02.2011, Sayı: 27836. İlgili Kanun bundan sonra “TBK” olarak ifade edilecektir.

⁴⁷⁸“... 4857 sayılı Kanun kapsamı dışında bırakılan bu hizmetleri gören kimselerle bunları çalıştıranlar arasındaki hukukî ilişkilerde Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanır.” Yg. 22. H. D. 21.12.2015 T., 2014/34234 E., 2015/35068 K. (www.lexpera.com.tr). Ancak İş Kanunu'nun kimi hükümleri Kanun kapsamında olmayan işçilere de uygulanmaktadır. Örneğin İş Kanunu md. 39'da düzenlenen asgari ücret düzenlemesi ev işçilerine de uygulanabilecektir.

⁴⁷⁹İlgili madde şu şekildedir: “İşçi işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşıyorsa işveren, yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlamakla yükümlüdür. İşçi, kusuru olmaksızın hastalık veya kaza gibi sebeplerle işgörüme edimini yerine getiremezse işveren, sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan, bir yıla kadar

içinde çalışma düzenlenmiş ancak burada sadece işverenin yükümlülükleri ifade edilmiştir. Yine 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu⁴⁸⁰ md. 2/2-(c) ile ev hizmetleri bu Kanunun kapsamı dışında tutulmuştur. Ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik hakları ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu⁴⁸¹ ek madde 9'da ele alınmıştır.⁴⁸² İlgili kanunlar nezdinde ev hizmetinde çalışanların ve ev hizmetinin ne olduğu noktasında herhangi bir açık düzenleme bulunmadığı, söz konusu boşluğun yargı kararlarına⁴⁸³ ve doktrine bırakıldığı görülmektedir.

Doktrinde hangi işlerin ev hizmeti olduğu noktasında bir bütünlük olmamakla birlikte bir evin olağan işlerinden sayılan temizlik, aile bireyinin bakımı, yemek yapma, bahçe işleri ve şoförlük gibi işlerin ev hizmeti olduğu ifade edilmektedir.⁴⁸⁴ Ev

çalışmış işçinin bakımını ve tedavisini, iki hafta süreyle sağlamak zorundadır. İşçinin bir yılı aşan her hizmet yılı için söz konusu süre, dört haftayı aşmamak üzere ikişer gün artırılır. İşveren, işçinin gebeliğinde ve doğum yapması durumunda da aynı edimleri yerine getirmekle yükümlüdür”.

⁴⁸⁰Kabul Tarihi: 20.06.2012, Yayımlandığı Resmî Gazete Tarihi: 30.06.2012, Sayı: 28339. İlgili Kanun bundan sonra “6331 sayılı Kanun” olarak ifade edilecektir.

⁴⁸¹Kabul Tarihi: 31.05.2006, Yayımlandığı Resmî Gazete Tarihi: 16.06.2006, Sayı: 26200. İlgili Kanun bundan sonra “5510 sayılı Kanun” olarak ifade edilecektir.

⁴⁸²Kanunun Ek 9 Uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ'in (Resmî Gazete Tarihi: 01.04.2015, Sayı: 29313) 1.3. Tanımlar başlığı altında ev hizmeti kavramı düzenlenmiştir. Buna göre ev hizmeti “*Ev içerisinde yaşayan aile bireyleri tarafından yapılabilecek temizlik, yemek yapma, çamaşır, ütü, alışveriş, bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin aile bireyleri dışındaki kişiler tarafından yapılmasını*” ifade etmektedir. İlgili bu düzenleme ev hizmetlerinin sosyal güvenlik boyutunu ele aldığı için kavramın geniş tanımlandığı yönünde bkz. Karaman, M. H. (2020). İş hukukunda ev hizmetleri. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 43, 213-233. s. 217.

⁴⁸³Aşçı, uşak, temizlikçinin ev hizmetlerinde çalışan olduğu yönünde bkz. Yg. 9. H. D. 24.06.2020 T., 2016/18218 E., 2020/6372 K. (www.lexpera.com.tr). Şoförün ev hizmetlerinde çalışan olduğu yönünde bkz. Yg. 9. H. D. 19.02.2015 T., 2015/602 E., 2018/19317 K. (www.lexpera.com.tr). Evde hasta bakan hemşirenin ev hizmetlerinde çalışan olmadığı yönünde bkz. Yg. 9. H. D. 09.06.2009 T., 2009/22065 E., 2009/16468 K. (www.lexpera.com.tr).

⁴⁸⁴Okur, A. R. (2004). Ev hizmetlerinde (işlerinde) çalışanların sigortalılığı. *Kamu-İş*, 7(3), 1-22. s. 9; ILO. (2010a). *Moving toward decent work for domestic workers: an overview of the ILO's work*. Geneva: International Labour Organization Bureau for Gender Equality. s. 9; Mantouvalou, V. (2012). Human rights for precarious workers: The legislative precariousness of domestic labour. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 34, 133-166. s. 137; Erdoğan, S. ve Toksöz, G. (2013). Kadınların görünmeyen emeğinin görünen yüzü: Türkiye’de ev işçileri. Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi, 2013 Çalışma Koşulları ve İstihdam Serisi; No. 42. s. 20; Manav, A. E. (2015). Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 120, 509-538. s. 511; Sarıbay Öztürk, G. (2016). The precarious situation of domestic workers in the light of Turkish labour law and ILO convention No. 189. *SEER Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, 2, 171-180. s. 171; Caniklioğlu, N. ve Özkaraca, E. (2016). Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 74, 1129-1157. s. 1132; Uzun, E. (2021). *İş ve sosyal güvenlik hukukunda ev hizmetlerinde çalışanlar*. Ankara: Adalet. s. 23 v.d.; Çelik, N. vd. (2022). *İş hukuku dersleri*. İstanbul: Beta. s. 158; Chen, 2011, **a.g.k.**, 176-178; Karaman, 2020, **a.g.k.**, 217. Bu noktada ILO’nun hazırlamış olduğu, mesleklerin sınıflandırılmasına ilişkin uluslararası standartlara göre ev hizmetçilerinin (İng. *domestic housekeepers*) görevleri arasında erzak satın alma ve bunun kontrolü; silme, süpürme, yıkama, parlatma; ev hayvanı ve ev bitkisinin bakımı, gelen telefonlara cevap verme, misafirleri karşılama; yemek hazırlama ve pişirme, yemek için masayı hazırlama ve temizleme; mutfak işlerine yardım, bulaşık vb. bulunmaktadır. İlgili düzenleme için bkz. ILO. (2012b). *International standard classification of occupations-structure, group definitions and correspondence tables*. Geneva: International Labour Office. s. 241. Ev temizlikçilerinin (İng. *domestic cleaners*) görevleri arasında ise silme, temizleme, parlatma; çarşaf ve diğer tekstil ürünlerinin yıkanması, ütülenmesi,

hizmetlerinde çalışanın ise ev hizmetlerini yerine getiren kişi olarak tanımlandığı görülmektedir.⁴⁸⁵ Bu bağlamda ILO kaynaklarında “ev” kavramının, Türk iş hukuku doktrininde ise “evin gündelik işleyişine dair işler”in ön planda tutmaktadır.⁴⁸⁶ Yargıtay da bir işin ev hizmeti olarak kabul edilebilmesi için işin doğrudan evin kendisine ve yaşam koşullarına yönelik olması gerektiğini düşünmektedir.⁴⁸⁷

Yapılan ulusal hukuk incelemelerinde ev hizmetlerinde çalışan sayılabilmek için çeşitli kriterlerin sağlanması gerektiği ifade edilmiştir.⁴⁸⁸ Buna göre, bir kişinin ev hizmetlerinde çalışan olarak kabul edilebilmesi için çalışanın, işverenin şahsına mahsus evinde, evin hizmetini düzenli ve süreklilik arz edecek şekilde belirli bir ücret karşılığında ve işverenin yönetimi altında yerine getirmesi gereklidir.⁴⁸⁹

onarılması; bulaşıkların yıkanması; yemek hazırlama, yemeğin pişirilmesi ve bunun sunumuna yardım etme; erzak satın alma; pencere ve diğer cam yüzeylerin temizlenmesi bulunmaktadır. Bkz. ILO, 2012b, **a.g.k.**, 338. Ancak şunu ifade etmek gereklidir ki ilgili belgede ev işçileri olarak bir meslek sınıflandırılması bulunmamaktadır. Örneğin ev hizmetçileri, 51 numaralı kişisel hizmet veren işçilere bağlı olarak, 515 numaralı bina ve kat hizmetleri sorumluları altında, 5152 numarada düzenlenmiştir. Ancak her ne kadar ev işçileri tek bir başlık altında toplanmasa da hangi işlerin ev işi olarak kabul edilebileceği noktasında ilgili bu çalışma dikkate değerdir.

⁴⁸⁵Mantouvalou, 2012, **a.g.k.**, 137. Bir başka tanımda ise evin günlük faaliyetlerini yerine getiren işçiye ev hizmetlerinde çalışan denilmiştir. Sarıbay Öztürk, 2016, **a.g.k.**, 173. Benzer yönde bkz. Gökçek Karaca, N. ve Kocabaş, F. (2009). Ev hizmetlerinde çalışanların karşılaştıkları sorunların Türkiye açısından değerlendirilmesi. *Kamu-İş*, 10(4), 161-176. s. 162; Süzek, 2020, **a.g.k.**, 214. Tüm Ekonomik Faaliyetlerin Uluslararası Standart Endüstriyel Sınıflandırması (ISIC Review 3.1)'nda düzenlenen 9500 kodlu ev hizmetleri sınıflandırmasına göre hizmetçi, aşçı, garson, uşak, kâhya, çamaşırçı, bekçi, bahçıvan, şoför, at bakıcısı, mürebbiye, bakıcı, bebek bakıcısı, özel öğretmen ve sekreter ev hizmetlerinde çalışan olarak kabul edilmiştir. United Nations. (2002). *International standard industrial classification of all economic activities (ISIC) Revision 3.1*. New York: Department of Economic and Social Affairs Statistics Division, Statistical Papers. https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm_4rev3_1e.pdf (Erişim tarihi: 23.05.2021). s. 177.

⁴⁸⁶ILO, 2013a, **a.g.k.**, 7 ve 8.; Manav, 2015, **a.g.k.**, 512; Caniklioğlu ve Özkaraca, 2016, **a.g.k.**, 1132; Uzun, 2021, **a.g.k.**, 34; Çelik vd., 2022, **a.g.k.**, 158. Türk sosyal güvenlik hukuku açısından evin gündelik işleyişine dair işler yanında evin ihtiyaçlarının görülmesine yönelik “evde görülen” işlerin de ev hizmeti olarak kabul edildiği hakkında bkz. Caniklioğlu ve Özkaraca, 2016, **a.g.k.**, 1136.

⁴⁸⁷21. H. D. 20.02.2017 T., 2016/11270 E., 2017/1115 K. (www.lexpera.com.tr). “... *Ev hizmetleri, ev yaşamının gerekleri olan temizlik, çamaşır, ütü, çocuk bakımı vs. gibi işler olarak tanımlanmaktadır. Yaşanan konutla doğrudan bağlantı içerisindedir. Doğrudan eve ve ev yaşamına yöneliktir. Bir işin ev hizmeti sayılabilmesi için doğrudan evin kendisine ve yaşam koşullarına yönelik olması gerektiği belirtilmektedir. Ev hizmetleri çalışanları ise, uşak, kâhya, hizmetçi, temizlikçi, aşçı, çocuk bakıcısı, bahçıvan, şoför, bekçi, hayvan bakıcısı vb. evin gündelik işleyişine ilişkin faaliyetleri yürüten kişilerdir.*” HGK. 15.02.2022 T., 2021/230 E., 20122/125 K. (www.lexpera.com.tr).

⁴⁸⁸Gökçek Karaca ve Kocabaş, 2009, **a.g.k.**, 162-166.

⁴⁸⁹Ramirez-Machad, 2003, **a.g.k.**, 10-15; Okur, 2004, **a.g.k.**, 10; Gökçek Karaca ve Kocabaş, 2009, **a.g.k.**, 162-166; Manav, 2015, **a.g.k.**, 513. Evin hizmetinin düzenli ve süreklilik arz edecek şekilde yerine getirilmesi kıstası Türk sosyal güvenlik hukuku açısından değerlendirilmiş bir kıstastır. 5510 sayılı Kanun md. 6/1-(c) ev hizmetlerini kapsam dışı tutarken ilgili bentte ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç ibaresi bulunmaktaydı. Yargıtay da “*Sigortalı sayılmak için, ücret ve sürekli çalışma birlikte arandığından, her iki koşulun da gerçekleşmiş olması gerekir. Hizmet karşılığı ücret alınmıyorsa veya ücret alınmakla birlikte çalışmada süreklilik yoksa, bu tür çalışmayı sigortalı çalışma saymak mümkün değildir. Ancak ev hizmetlerinde çalışanlar için sürekli çalışmayı, bir aydan fazla olmak üzere haftanın her günü çalışanlar yönünden sürekli sayıp, haftanın her günü değil de haftanın belirli günlerinde çalışanlar için süreksiz*”

Kanımızca da Türk iş hukuku açısından bir kişinin ev hizmetlerinde çalışan olarak kabul edilebilmesi için çalışanın belirli bir ücret karşılığında, bir gerçek kişinin şahsına mahsus evinde, evin gündelik işleyişine dair hizmetlerin işverenin veya ev sahibinin emir ve talimatları altında yerine getirmesi gereklidir.

Yukarıda ifade edilenler ışığında kanımızca sanal çalışma kapsamında yapılan işler ev hizmeti olarak kabul edilemeyecektir. Çünkü sanal çalışmada özellikle kitle çalışmada, platform çalışanı temizlik, bulaşık ya da bahçe işleri gibi görevler yerine getirmemektedir. Sanal çalışmada bir ses kaydının yazıya dökülmesi, anket hazırlama, iletişim bilgilerini toplama veya internet sitesinin türünü belirleme gibi işler gerçekleştirilmektedir. Öte yandan platform çalışanı ilgili görevi genellikle evde yerine getirirse de ev müşterinin evi değil çoğunlukla kendisindedir. Dolayısıyla bu noktada karşılaştırma yapılacak olan kişiler, talep üzerine konum tabanlı çalışma platformu aracılığıyla ev hizmeti faaliyetinde bulunan platform çalışanı ile yatılı çalışmayan ev hizmetinde çalışanlar olacaktır.⁴⁹⁰

Talep üzerine konum tabanlı çalışma kapsamında özellikle ev hizmetlerinin görüldüğü çevrimiçi platformlar çerçevesinde çalışan platform çalışanı bakımından mevcut soruya olumlu cevap verilebilecektir. Çünkü ev hizmetlerine ilişkin ILO belgelerindeki ve Türk iş hukuku doktrinindeki ev hizmeti tanımına bakıldığında, öncelikle işin nerede yapıldığının ön planda olduğu görülmektedir. Dolayısıyla “gerçek kişiye ait bir evde faaliyette bulunmak” bu bağlamda nirengi noktasıdır. Ev hizmetlerinin görüldüğü çevrimiçi platformlarda çalışanlar da bir gerçek kişiye ait evde temizlik, ütü ve bulaşık gibi görevleri yerine getirmektedir. Ayrıca evin içinde gerçekleştirilen her

saymak yasanın amacına aykırıdır. Uygulamada ev işlerinde çalışma devamlı ise sürekli sayılacak, devamlılık yoksa, iş belirsiz aralıklarla geçici olarak ya da çağrı üzerine yapılıyorsa süreksiz sayılacaktır” diyerek sürekli çalışmayı değerlendirmişti. Bkz. 21. H. D. 01.03.2018 T., 2016/11290 E., 2018/1948 K. (www.lexpera.com.tr). Yine Yargıtay, “uygulamada haftanın çoğu ev işlerinde geçirilmiş ve çalışma bir süre devam etmişse, bu çalışma sigortalı çalışma olarak değerlendirilmekte, süreklilik için çalışmanın belli bir yoğunluğa ulaşması aranmaktadır” diyerek süreklilik kavramını açıklamıştı. Ancak 5510 sayılı Kanun md. 6/1-(c) bendinde yer alan “ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç” ibaresi 01.04.2015 tarihinde yürürlüğe girmek üzere “Kanunun ek 9 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç” şeklinde değiştirilmiştir. Bu bağlamda yine Yargıtay “... 01/04/2015 tarihine kadar haftanın yarısından fazlası ev hizmetinde çalışan kişi sürekli çalışan kabul edilmelidir. 01/04/2015 tarihinden sonra ise ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olanlar sigortalı sayılır” şeklinde hüküm kurmuştur. Bursa BAM, 11. H. D., 02.12.2020 T., 2020/4 E., 2020/1265 K. (www.lexpera.com.tr).

⁴⁹⁰Ev hizmetinde çalışanlar da yatılı ev hizmetinde çalışanlar ve yatılı olmayan ev hizmetinde çalışanlar olarak ikiye ayrılmaktadır. Yatılı olmayan ev hizmetinde çalışanlar, gün içerisinde belirli bir süre çalıştıktan sonra işyerinde ayrılmakta, başka bir deyişle yatılı ev hizmetinde çalışanlar gibi işyerinde kalmamaktadır. Chen, 2011, a.g.k., 172.

faaliyet değil, “evin olağan işlerinden sayılan faaliyetler” ev hizmeti olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla örneğin gerçek kişi müşteri, kendi evinin temizliği için *Handy* platformu aracılığı ile görev atarsa, görevi kabul eden platform çalışanın yapacağı faaliyet ev hizmeti olarak değerlendirilecektir. Çünkü faaliyet müşterinin evinde gerçekleşmektedir ve temizlik işi de evin olağan işlerindedir.

Sonuç olarak bir gerçek kişi müşterinin şahsına mahsus evinde, evin hizmetini çevrimiçi platform veya ev sahibinin yönetimi altında belirli bir ücret karşılığı yerine getiren ve işçi statüsüne sahip platform çalışanı ev hizmetlerinde çalışan olarak kabul edilebilecektir. Ancak söz konusu sonuca varılırken platform çalışanın işçi olduğu ve platform çalışma ilişkisinde herhangi bir yabancı unsurun olmadığı ön kabulü gerekecektir.

3.4.3. Platform çalışanı uzaktan çalışan olarak kabul edilebilir mi?

Ulusal ve uluslararası ekonomik ve teknolojik gelişmeler neticesinde iş hukukunda esnek çalışma modellerinin benimsenmesiyle ortaya çıkan bir başka çalışma şekli uzaktan çalışma olmuştur. Bu çerçevede 2016 yılında İş Kanunu md. 14’e uzaktan çalışma şekli eklenmiştir. İlgili maddenin 4. fıkrasına göre uzaktan çalışma “*İşçinin, 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*”. Görüldüğü gibi evde çalışma ve tele çalışma, uzaktan çalışmanın iki ayrı türü olarak düzenlenmiştir.⁴⁹¹ Bu bağlamda özellikle sanal çalışma platformları

⁴⁹¹Süzek, 2020, **a.g.k.**, 266-274; Çelik vd., 2022, **a.g.k.**, 215 v.d. Doktrinde bir görüş evde çalışmayı geleneksel evde çalışma ile evde tele çalışma olarak ayırmıştır. Eyrenci, Ö. ve Bakırcı, K. (2000). *Dünyada ve Türkiye’de evde çalışma ve eve iş verme*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2000-32. s. 26-28; Abbas, B. (2016). Atipik bir çalışma biçimi olarak evde çalışma. *Legal İHSGHD*, 13(52), 2007-2038. s. 2012-2013. Tele çalışma 1980’li yıllarda geliştirilen bir kavramdır. Bu dönemde ilk nesil kişisel bilgisayarlar ve sabit telefonlar işçiye fazla esneklik veya hareketliliğe izin vermediğinden, kavram uzaktan ama sabit çalışmaya atıfta bulunarak standart bir işçi tarafından yürütülen ev eksenli çalışma olarak anlaşılmıştır. Eurofound. (2022). *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. s. 5. Bir başka görüş tele çalışma ile evde çalışmanın farklı türler olduğunu ifade etmiştir. Ele alınan bu iki görüş tele çalışmayı işin, sürekli ve düzenli olacak şekilde, kısmen veya tamamen işverenin işyeri dışında ancak iş organizasyonu kapsamında bilgi ve iletişim teknolojileri araçları kullanılarak yapılması olarak değerlendirmiştir. Bu çerçevede tele çalışmayı evde çalışma kapsamında gören yazarlar mekân unsurunu “ev” olarak ön plana çıkarırken, tele çalışmanın ayrı bir çalışma türü olduğunu ifade edenler ise mekân unsurunu “işverenin işyeri dışında” herhangi bir yer olarak ön plana çıkardığı görülmektedir. Kanımızca tele çalışmanın evde yapılması halinde iki kavram arasında bir kesişim oluşsa da her ikisi de ayrı çalışma şekilleri olarak kabul edilmelidir. Tele çalışma için bkz. Kandemir, M. (2011). *İş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku açısından tele çalışma*. İstanbul: Legal. s. 41; Ergüneş Emrağ, S. (2016). 4857 sayılı iş kanununun değişik 14. maddesi ışığında tele çalışma. *Legal İHSGHD*, 13(51), 1413-1442. s. 1414; Dulay Yangın, D. (2018). Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan

kapsamında çalışanlar ile uzaktan çalışanlar arasında büyük bir benzerliğin olduğu görülmektedir. Örneğin *Amazon Mechanical Turk* platformu aracılığı ile çalışan bir çevirmen, müşterinin talep etmiş olduğu bir metni İngilizceden Fransızcaya tercüme ederken ya da *Clickworker* platformu aracılığıyla çalışan kişi ses kaydını yazıya dökerken kendi evinden ya da belirlediği bir yerden bu görevleri yapabilmektedir. Dolayısıyla platform çalışanının uzaktan çalışan olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği sorusu da akıllara gelmektedir. Aşağıda öncelikle evde çalışan ve tele çalışan kavramlarının sınırlarının ne olduğunun belirlenmesi için ulusal ve uluslararası belgeler incelenecek, daha sonra ilgili belgeler ışığında platform çalışanının uzaktan çalışan olarak kabul edilip edilmeyeceğine değinilecektir. Ancak söz konusu değerlendirme yapılırken platform çalışanının işçi olduğu ve platform çalışma ilişkisinde herhangi bir yabancı unsurun olmadığı ön kabulü gerekecektir.

Doğrudan doğruya konu ile ilgili olan uluslararası belge henüz Türkiye tarafından onaylanmamış olan ILO'nun 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi (İng. *C177 - Home Work Convention, 1996*)'dir.⁴⁹² Yine bu Sözleşmenin tamamlayıcısı niteliğinde 184 sayılı Evde Çalışma Tavsiyesi (İng. *R184 - Home Work Recommendation, 1996*) de dikkate değer niteliktedir.⁴⁹³ 177 sayılı Sözleşme md. 1/1'e göre evde çalışma:

“Ulusal yasa, yönetmelik ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız çalışan olarak dikkate alınmak için gerekli olan özerklik ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmayan ve evde çalışan olarak adlandırılan kişi tarafından, kendi evinde veya işverenin işyeri dışında olmak kaydıyla belirlediği yerlerde, ücret karşılığında, malzeme, ekipman ve diğer giderlerin, kendisi, işveren veya aracı tarafından temin edilmesine bakılmaksızın, işverence belirlenen mal ve hizmetlerin üretimidir”.

gelişimin iş hukuku üzerindeki etkileri: Tele çalışmaya ilişkin tespit ve öneriler. Centel, T. (Editör), *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III* içinde (s. 221-260). İstanbul: On İki Levha. s. 224; Aydın, 2008, **a.g.k.**, 353; Çelik vd., 2022, **a.g.k.**, 218.

⁴⁹²İlgili Sözleşme için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322 (Erişim tarihi: 20.05.2021).

⁴⁹³İlgili Tavsiye için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R184:NO (Erişim tarihi: 20.05.2021). İlgili Sözleşme bundan sonra “184 sayılı Tavsiye” olarak ifade edilecektir.

Ayrıca aynı maddede işverenin de tanımlandığı görülmektedir. Buna göre işveren, “*Ulusal mevzuatta araçlar öngörölmüş olsun ya da olmasın, doğrudan ya da bir aracı vasıtasıyla kendi ticari faaliyeti çerçevesinde eve iş veren gerçek ya da tüzel kişi*”dir.

2002 Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması (İng. *European Framework Agreement on Telework*) da konu ile ilgili bir diğer belgedir.⁴⁹⁴ Anlaşma, Avrupa düzeyinde tele çalışanların istihdam koşullarına ilişkin genel bir çerçeve oluşturmayı ve işverenler ile işçiler tarafından paylaşılan esneklik ve güvenlik ihtiyaçlarını uzlaştırmayı amaçlamaktadır. Burada tele çalışma, bir iş sözleşmesi/ilişkisi bağlamında, işverenin işyerinde de gerçekleştirilebilecek işin, düzenli olarak işverenin işyerinden uzakta yürütöldüğü, bilgi teknolojisini kullanarak işi organize etme ve/veya gerçekleştirme biçimi olarak tanımlanmaktadır.⁴⁹⁵

Türk iş hukuku açısından ise evde çalışanlar TBK’nın evde hizmet sözleşmesi adı altında md. 461 v.d. ele alınmıştır. İlgili maddeler incelendiğinde sadece evde hizmet sözleşmesinin tanımlandığı, evde çalışma ya da evde çalışanın tanımlanmadığı görölmektedir. TBK md. 461’e göre evde hizmet sözleşmesi, “*İşverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir*”. İş Kanunu incelendiğinde ise md. 4/1-(d) ile “*bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil)*

⁴⁹⁴İlgili Anlaşma için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131> (Erişim tarihi: 21.11.2022).

⁴⁹⁵Doktrinde bir görüşe göre ilgili bu tanım tele çalışma açısından yapılan en kapsayıcı tanımdır. Öğretideki tanımlar yeni gelişen bilgi işlem teknolojilerin tamamını kapsama alamamaktadır. Yazar bunu da tele çalışmanın tarihsel gelişimine dayandırmıştır. Yazara göre birinci nesil çalışmada ev-ofis (İng. *home-office*) kavramı gelişmiştir. Bu aşamada işler, sabit bilgisayar ve telefon gibi bilgi iletişim desteğiyle işverenin işyerinin dışında yapılmaya başlanmıştır. Ancak çalışanlar bu evrede mobilize değildir. Dolayısıyla dönemin doktrininde teknoloji, yer ve organizasyon unsurları ön plana çıkarılmıştır. İkinci nesil tele çalışmayı ise mobil ofisler (İng. *mobile-office*) oluşturmaktadır. İkinci nesli birinci nesilden ayıran unsur bilgi işlem teknolojilerindeki gelişimdir. Artık taşınır bilgisayar ve mobil telefonlar gibi daha küçük ve daha hafif kablosuz araçlar tele çalışmada kullanılmaya başlanmış, herhangi bir yere bağlı olmama işin istenilen yerde ifa edilebilmesini sağlamıştır. Bu bağlamda işler artık işverenin işyeri ve çalışanın evi dışında da örneğin müşterinin evi, kafeler, araçlar, havalimanları vb. gibi yerlerde de yapılmaya başlanmıştır. Üçüncü nesil tele çalışma ise sanal ofisler (İng. *virtual office*)’dir. İlk iki nesil tele çalışmada iş, mobil hale gelse de bilgilerin taşınması gerekmiş ve bilgi teknolojisi, iletişim teknolojisinden kavramsal olarak ayrı tutulabilmiştir. Ancak üçüncü nesilde bulut teknoloji sayesinde bilginin hem toplanması hem de kullanılması kolaylaşmıştır. Bu da bilgi ile iletişim teknolojisini kavramsal olarak ayrı tutulmasını zorlaştırmıştır. Öte yandan işler akıllı telefonlar ve tablet bilgisayarlar sayesinde yürürken, işler artık park ederken, avansörde başka bir deyişle artık her yerde yapılabilmektedir. Dolayısıyla 2002 Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması’ndaki tanım öncelikle mekânsal sınırları genişletmiş (işverenin işyerinden uzakta yürütöldüğü), bilgi teknolojileri denilerek üçüncü nesil tele çalışma da kapsama alınmış ve iş organizasyonu kavramı açıkça ifade edilmiştir. İlgili makale için bkz. Messenger, J. C. (2019). *Introduction: Telework in the 21st century - An evolutionary perspective*. Geneva: International Labour Office. s. 1-15.

hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işler” bu Kanunun kapsamı dışında tutulmuştur. Yine yukarıda ifade edildiği gibi İş Kanunu md. 14/4-7 bentleri arasında uzaktan çalışma düzenlemiştir. Ayrıca md. 14/7 hükmüyle bağlantılı olarak Uzaktan Çalışma Yönetmeliği çıkarılmıştır.⁴⁹⁶ Yönetmelik md. 4/1-(b)’de uzaktan çalışan, “*iş görme ediminin tamamını veya bir kısmını uzaktan çalışarak yerine getiren işçi*” olarak tanımlanmıştır.

Uzun bir geçmişi olan evde çalışma, en geniş tanımıyla işyeri olarak kabul edilen yerler dışında çalışanın kendi belirlediği bir yerde meydana getirdiği çalışma şeklidir. İlgili çalışma ilişkisinde, özellikle geleneksel evde çalışmada, bir mal üretilmekte ya da bir hizmet yerine getirilmektedir. Burada işverene olan bağımlılığı azalan evde çalışanın, çalıştığı süre içerisinde işin yürütümü ve çalışma şekli üzerinde serbestliği bulunmaktadır.⁴⁹⁷ Öte yandan evde çalışan, ortaya koyduğu ürün veya hizmetin neticesine göre de sorumlu tutulabilmektedir.⁴⁹⁸

Doktrinde evde çalışma, evde çalışanın, evinde veya kendi seçtiği bir yerde, bir işveren veya aracı için, bu kişilerin doğrudan yönetimi ve gözetimi altında olmadan mal veya hizmet üretmesi olarak ifade edilmiştir.⁴⁹⁹ Bu bağlamda belirli bir ücret karşılığı, bu da genellikle parça başı ücret olmaktadır, evde çalışma yapan kişi ise evde çalışan olarak değerlendirilmiştir.⁵⁰⁰ Evde çalışanlar, mal üretimine yönelik çalışma yapabileceği gibi programcılık, çeviri gibi belirli bir hizmetin yerine getirilmesine yönelik de çalışabilmektedir.⁵⁰¹ Ancak el emeğinin yoğun olduğu işlerde evde çalışma ile tele çalışmayı birbirinden ayırmak kolay olsa da bilgi işlem teknolojileri kullanılarak yapılan işlerde (örneğin çeviri, ses kaydının yazıya dökülmesi gibi) evde çalışma ile tele çalışmayı birbirinden ayırmak zorlaşmaktadır.⁵⁰²

⁴⁹⁶10 Mart 2021 Çarşamba, Sayı: 31419.

⁴⁹⁷Bakırcı, K. (2002). Dünyada evde çalışmada hukuksal koruma sistemleri ve mevzuatı. *İktisat Dergisi*, 430, 63-69. s. 64; Gülver, E. (2014). Türk borçlar kanunu’nun evde hizmet sözleşmelerine ilişkin hükümleri üzerine. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 72(2), 103-122. s. 104; Kandemir, M. (2014). Evde çalışma ve 6098 sayılı Türk borçlar kanunu’nun evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 72(2), 143-166. s. 149; Eyrenci ve Bakırcı, 2000, **a.g.k.**, 32.

⁴⁹⁸Günay, A. (2018). *Türk hukukunda ve karşılaştırmalı hukukta evde çalışma*. İstanbul: Legal Yayıncılık. s. 126; Bakırcı, 2002, **a.g.k.**, 64; Kandemir, 2014, **a.g.k.**, 149; Gülver, 2014, **a.g.k.**, 104.

⁴⁹⁹Civan, O. E. (2010). İş hukukunda uzaktan çalışma. *Legal İHSGHD*, 26, 525-573. s. 528; Abbas, 2016, **a.g.k.**, 2009; Eyrenci ve Bakırcı, 2000, **a.g.k.**, 24; Kandemir, 2014, **a.g.k.**, 146-147; Günay, 2018, **a.g.k.**, 95.

⁵⁰⁰Uşan, M. F. (2003). *İş ve sosyal sigorta hukuku uygulamasında parça başı ücret*. Ankara: Seçkin. s. 61; Abbas, 2016, **a.g.k.**, 2014; Günay, 2018, **a.g.k.**, 95.

⁵⁰¹Günay, 2018, **a.g.k.**, 118-124; Süzek, 2020, **a.g.k.**, 268.

⁵⁰²Ergüneş Emrağ, 2016, **a.g.k.**, 1423.

Tele çalışma ise işçinin bilgi ve iletişim teknolojileri araçları kullanarak işverenin iş organizasyonu kapsamında ve yine işverenin işyeri dışında iş görme edimini yerine getirmesine dayanan çalışma şeklidir.⁵⁰³ Bu çerçevede tele çalışmanın üç unsur etrafında şekillendirildiği görülmektedir: Teknoloji, mekan ve iş organizasyonu.⁵⁰⁴ Teknoloji unsuru güncel tüm bilgi işlem teknolojilerini ifade etmektedir.⁵⁰⁵ Özellikle platform çalışma alanında kullanılan masaüstü veya dizüstü bilgisayarlar, akıllı telefonlar, internet bağlantısı ve 4.5G teknolojisi bu kapsamda değerlendirilebilecektir. Mekân unsuru ise işçinin, işverenin işyeri dışında iş görme edimini yerine getirdiği yerdir.⁵⁰⁶ İş organizasyonu ise işçinin, işverenin işyeri dışında iş görmesi nedeniyle işverenin yönetim hakkını yeterince kullanamamasına rağmen, işverenin kurmuş olduğu organizasyon içerisinde yer alarak işverene olan bağlılığının devamını sağlamasıdır.⁵⁰⁷

Konu ile ilgili bir diğer sınıflandırma ise ev eksenli çalışma (İng. *home-based work*) kavramı üzerinden yapılmıştır.⁵⁰⁸ Ev eksenli çalışmanın yasal bir tanımı olmamasına rağmen genel olarak kişinin kendi evinde yaptığı çalışma olarak anlaşılmaktadır.⁵⁰⁹ Bu çalışma tele çalışma şeklinde olabileceği gibi geleneksel evde çalışma şeklinde de olabilecektir. Ancak söz konusu ayrımı önemli kılan çalışanın hukuki statüsüdür. Ev eksenli çalışma işçi, işçi benzeri çalışan ve bağımsız çalışanları kapsamaktadır.⁵¹⁰ Aksine evde çalışmada işverene olan bağımlılık ilişkisi nedeniyle bağımsız çalışanların dışlandığı, başka bir deyişle işçiler ve işçi benzeri çalışanların kapsam dahilinde olduğu görülmektedir. Tele çalışmada ise yine işverene olan bağımlılık ilişkisi nedeniyle sadece işçiler kapsama alınmaktadır.

Yukarıda ifade edilenler ışığında kanımızca talep üzerine konum tabanlı çalışma kapsamında yapılan işlerde çalışanlar, uzaktan çalışan olarak kabul edilemeyecektir. Çünkü uzaktan çalışmanın ilk unsuru çalışanın kendi evinde ya da belirleyeceği bir yerde iş görmesidir. Oysaki talep üzerine konum tabanlı çalışmalarda yerine getirilecek görev çalışanın evi dışında (örneğin *Uber* platformunda yolda, *Handy* platformunda müşterinin

⁵⁰³Süzek, 2020, **a.g.k.**, 272 v.d.

⁵⁰⁴Aydın, 2008, **a.g.k.**, 352; Civan, 2010, **a.g.k.**, 533; Kandemir, 2011, **a.g.k.**, 41-43; Ergüneş Emrağ, 2016, **a.g.k.**, 1418-1419; Günay, 2018, **a.g.k.**, 84; Messenger, 2019, **a.g.k.**, 9.

⁵⁰⁵Aydın, 2008, **a.g.k.**, 353.

⁵⁰⁶Messenger, 2019, **a.g.k.**, 14.

⁵⁰⁷Civan, 2010, **a.g.k.**, 552.

⁵⁰⁸Dedeoğlu, S. (2020). *Home bounded - global outreach: Home-based workers in Turkey*. Geneva: International Labour Office, Working Paper 21. s. 6; ILO. (2021b). *Working from home: From invisibility to decent work*. Geneva: International Labour Office. s. 17-22.

⁵⁰⁹ILO, 2021b, **a.g.k.**, 19.

⁵¹⁰ILO, 2021b, **a.g.k.**, 19.

evinde, *Deliveroo* platformunda ise teslimat noktaları arasında) gerçekleşmektedir ve bu mekanlar platform çalışanın değil müşterinin/çevrimiçi platformun belirlediği yerlerdir. Dolayısıyla karşılaştırılacak olan kişiler sanal çalışma kapsamında kitle çalışanı ve uzaktan çalışan olacaktır.

Kitle çalışanı ve uzaktan çalışan arasında yapılacak karşılaştırmada öncelikle şunu ifade etmek gerekir ki bilgi işlem teknolojilerinin kullanıldığı her çalışma tele çalışma olarak kabul edilemeyecektir.⁵¹¹ Tele çalışmada bilgisayar, internet, cep telefonu gibi bilgi iletişim araçları ile işçi, iş organizasyonu kapsamına dahil olmaktadır. Aksine bir yorumda ise bilgi işlem teknolojilerinin kullanıldığı her iş tele çalışma olarak anılacaktır.⁵¹² Bu çerçevede konu kitle çalışanları açısından düşünüldüğünde, çalışanın tele çalışan mı yoksa evde çalışan mı olduğunu belirlemek çok daha da zordur. Çünkü özellikle kitle çalışma kapsamındaki platform çalışanın ilgili görevleri ifa etmesi için bilgi işlem teknolojilerini kullanması elzemdir. Platform çalışanı bu teknolojiler sayesinde görevleri kabul edebilmekte, görevleri yine bilgisayar/cep telefonu ve internet sayesinde yerine getirebilmekte ve yine bu teknolojik aletler sayesinde ilgili görevleri müşterilere teslim edilebilmektedir. Ayrıca tele çalışmada olduğu gibi her ne kadar platform çalışanları çalışma yeri olarak kendi evlerini tercih etseler de mekân unsuru alabildiğine geniştir. Platform çalışanı dilerse evinde, dilerse bir kafe ya da otelde veya uçağını beklerken havalimanında görevi yerine getirebilmektedir. Ancak bir yandan da evde çalışan gibi görevin sonucundan da sorumlu olabildiği söylenebilecektir. Bu sorumluluk ayıptan sorumluluk olarak değil herhangi bir ücret alamamak olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca evde çalışan gibi çalışma saatlerini ve çalışma şeklini dilediğince belirleyebilmekte, sadece müşterinin belirlemiş olduğu son güne kadar ilgili görevi

⁵¹¹Günay, 2018, **a.g.k.**, 127.

⁵¹²Civan, 2010, **a.g.k.**, 533. Yazara göre örneğin evde çeviri yapılması işinde çalışan ara sıra bilgi iletişim teknolojilerinden yararlanarak işini yapıyorsa evde çalışan olarak kabul edilecekken, internet üzerinden spontane çeviri yapıyorsa tele çalışan olarak kabul edilebilecektir. Civan, 2010, **a.g.k.**, 537. Bir başka görüş ise çalışanın işyeri ile olan bağlantısı üzerinden evde çalışma ve tele çalışma arasında ayırım yapmaktadır. Buna göre tele çalışan işin sonucunu bilgi işlem teknolojileri kullanarak işverene teslim ederken, evde çalışan iş sonucunu bilgi işlem teknolojileri kanalıyla değil, örneğin fiziki olarak işverene teslim etmektedir. İlgili görüş için bkz. Ergüneş Emrağ, 2016, **a.g.k.**, 1423. Kanımızca evde çalışan ile tele çalışan arasındaki ayırımı belirlemek için ileri sürülen bu görüşü kabul etmek mümkün görülmemektedir. İş sonucunun işverene fiziki mi bilgi işlem teknolojileri kanalıyla yollanacağı çalışma türünü ayırt eden bir özellik değildir. Kaldı ki günümüzde uzaktan çalışma kapsamında yapılan birçok iş internet kanalıyla işverene teslim edilmektedir. Dolayısıyla ara sıra bilgi işlem teknolojileri kullanılarak yapılan bir işin sadece bu teknolojiler vasıtasıyla işverene teslim edilmesi, birçok çalışmayı tele çalışma olarak ifade etmemize neden olacak ki bu durum evde çalışma ile tele çalışma arasında bir ayırım yapmayı çok zorlaştıracaktır.

yetiştirmesi gerekmektedir. Yine platform çalışanı ücrete, yaptığı her bir görevin ardından hak kazanmaktadır ve bu yönüyle de evde çalışana benzemektedir.

Doktrinde platform çalışmanın evde çalışmaya benzediği ifade edilmiştir. Buna göre her iki çalışma ilişkisinde çalışanlar parça başına ücret almaktadır ve iş, işveren veya aracının beyanlarına göre yürütülmektedir.⁵¹³ Kanımızca da kitle çalışanları tele çalışanlardan ziyade evde çalışanlara benzemektedir. Evde çalışmada olduğu gibi kitle çalışmada da kitle çalışanı müşteri veya evrimii platformun istediği nitelikteki işi ortaya çıkarmak ve iş sonucunu teslim etmekle yükümlü durumundadır. Başka bir deyişle tele çalışmanın aksine platform çalışanı işin görülmesini değil, işin sonucunu borçlanmaktadır. alışan özellikle müşterinin belirlediği süre içerisinde görevi yerine getirmekte, getirilen görevin neticesine göre ücret elde edebilmektedir. cret evde çalışmadaki gibi parça başına başka bir deyişle görev başına ücrettir. Keza evde çalışma illaki çalışanın kendi evinde iş görmesiyle meydana gelmemektedir. Doktrindeki tanımlardan da anlaşılabileceği üzere evde çalışma çalışanın belirleyeceği bir yerde de yapılabilir. Dolayısıyla kitle çalışanının görevi kendi evinde ya da belirleyeceği bir yerde yapması karşısında bu kişilerin evde çalışan olarak değerlendirilmesi mümkündür.⁵¹⁴

⁵¹³ILO, 2021b, **a.g.k.**, 16.

⁵¹⁴Evde alışma ile kitle çalışma arasındaki benzerliklerin fazla olması nedeniyle evde çalışmaya ilişkin hukuki düzenlemelerin platform çalışanları bakımından genişletilebileceği yönünde bkz. Lschnigg, G. (2019). Austria. Daugareilh, I., Degryse, C. ve Pochet, P. (Editörler), *The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective* içinde (s. 37-43). Brussels: ETUI, Working Paper 2019.10. s. 39.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMELERİNDE BAĞIMLILIK UNSURUNUN ÖNEMİ VE PLATFORM ÇALIŞANLARI AÇISINDAN BAĞIMLILIK UNSURUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ

1. BAĞIMLILIK UNSURUNUN TESPİTİ

1.1. Genel Olarak

İş hukukunun doğmasındaki ve ayrı bir hukuk dalı olarak gelişmesindeki temel neden sözleşme ilişkisinde güçsüz taraf olan işçinin korunması düşüncesidir. Çünkü işçi ile işveren arasında kurulan iş ilişkisinin özünde işçinin işverene olan bağımlılığı yatmaktadır. Bu bağımlılık çeşitli şekillerde ortaya çıkabilmekte, bağımlılık kavramına verilen anlam, ülkelerin yasal düzenlemeleri (İng. *statutory approach*) ve/veya yargısal yorumlarına (İng. *case-law approach*) göre değişebilmektedir. Başka bir deyişle yasal düzenlemelerde işçi, bağımsız çalışan ya da bağımlılık gibi kavramların ne anlama geldiği yasa koyucu tarafından tanımlanmakta; herhangi bir yasal düzenlemenin ve/veya tanımın bulunmadığı ülkelerde ise mahkemeler çeşitli testler geliştirerek özellikle bağımlılık unsurunun ne anlama geldiğine dair cevap aramaktadır. Böylece yasal ve/veya yargısal yaklaşım ile mahkemeler, önlere gelen davada kişinin hangi hukuki statüde yer aldığına karar vermektedir.

Söz konusu belirleme neden önemlidir? Çünkü Türk hukukunda çalışanların statüleri, bağımlı ve bağımsız çalışan olarak ikili sistem (İng. *binary system*) kapsamında belirlenmektedir. İkili sistemde bağımlı çalışanlar işçi, memur ve sözleşmeli personel olarak ayrılmaktadır. Bağımsız çalışanlar ise ticaret ya da borçlar hukuku gibi hukuk dallarının kapsamında ele alınmaktadır. Eğer çalışanın statüsü işçi olarak belirlenirse, bu çalışan artık iş ve sosyal güvenlik hukukunun koruyucu şemsiyesi altına girmekte ve dolayısıyla örneğin İş Kanunu'nda düzenlenen asgari ücret, iş güvencesi, çalışma sürelerinin sınırlandırılması, asgari dinlenme sürelerinden faydalanma; 6356 sayılı Kanun kapsamında sendikaya üye olma, sendika kanalıyla toplu iş sözleşmesi akdedebilme veya sendika aracılığı ile grev yapabilme; 5510 sayılı Kanun kapsamında ise kendi adına prim yatırılarak kısa ve uzun vadeli sigorta kollarından, işsizlik sigortasından ya da genel sağlık sigortasından faydalanabilme gibi işçiyi koruyucu çeşitli hükümlere tabi olmaktadır.

Konu platform çalışma açısından ele alınacak olursa, birçok platformun organizasyonel yapısı, çalışanlarını “bağımsız çalışan” olarak tasnif etme üzerine kuruludur. Dolayısıyla çevrimiçi platformlar, iş kanunları ve sosyal güvenlik kanunlarından doğan yükümlülüklerin kendilerini bağlamadıklarını düşünmektedir. Her ne kadar çevrimiçi platformlar, platform çalışanlarını bu şekilde sınıflandırsa da platform çalışanlarının çevrimiçi platform ve/veya müşteriyle arasında herhangi bir bağımlılık unsurunun bulunup bulunmadığının tespiti önem arz etmektedir. Bu bağlamda Türk iş hukuku açısından taraflar arasındaki ilişkide bağımlılık unsurunun var olduğu söylenebilirse, platform çalışanları platform ve/veya müşterinin işçisi olarak kabul edilebilecek ve bu kişiler iş hukukunun koruyucu şemsiyesi altında kendilerine yer bulabilecektir.

Bu bölümde öncelikle iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran bağımlılık unsuru ele alınacaktır. Bu bağlamda hem uluslararası ve ulusal hukuklarda ilgili kavrama verilen anlam araştırılacak hem de bağımlılık unsurunun tespitinde kullanılan testlerin neler olduğu incelenecektir. Akabinde Türk iş hukuku bakımından platform çalışmada bağımlılık unsuruna verilmesi gereken anlam irdelenecektir. Ancak öncelikle bir iş ilişkisinin varlığını gösteren iş sözleşmesinin ve unsurlarının ne olduğu kısaca açıklanacaktır.

1.2. İş Sözleşmesinin Unsurları

1.2.1. İş sözleşmesi tanımı

İş hukuku, temel olarak işçi, işveren ve devlet arasındaki ilişkileri düzenleyen bir hukuk dalı olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla hem Türk hukukunun hem de diğer ulusal hukukların yasal düzenlemelerinde ve/veya yargısal/doktrin yorumlarında işçi ve/veya iş sözleşmesinin nirengi kavramlar olarak alındığı görülmektedir. Örneğin İngiltere’de İstihdam Hakları Kanunu (İng. *Employment Rights Act*, 1996) md. 230/1’de işçi, bir iş sözleşmesine dahil olan ya da bu sözleşme kapsamında çalışan kişi olarak tanımlanmıştır.⁵¹⁵ Md. 230/2’de ise iş sözleşmesi, “*Açık veya zımni ve sözlü veya yazılı bir hizmet sözleşmesi (İng. contract of service) veya çıraklık sözleşmesi*” anlamına

⁵¹⁵İlgili bent için bkz. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/230> (Erişim tarihi: 11.07.2021).

gelmektedir.⁵¹⁶ Alman hukukunda işçi ya da iş sözleşmesinin herhangi bir tanımı yapılmısa da iş sözleşmesi iş görme sözleşmesinin bir alt türü olarak ele alınmış ve iş görme sözleşmesi Alman Medeni Kanunu (Alm. *Bürgerliches Gesetzbuch*) §611(1)'de, “*hizmet vaadinde bulunan kişinin söz verdiği hizmeti ifa etmek, karşı tarafın da kararlaştırılan ücret ödemekle yükümlü*” olduğu sözleşme olarak düzenlenmiştir.⁵¹⁷ Fransız hukukunda da iş sözleşmesinin tanımlanmadığı görülmektedir. Fransız İş Kanunu (Fr. *Code du Travail*) L. 1221-1'de iş sözleşmesinin genel hukuk kurallarına tabi olduğu, sözleşme taraflarının benimsemeye karar verdikleri şekillere göre kurulabileceği ifade edilmiştir.⁵¹⁸ İş sözleşmesinin herhangi bir tanımı yapılmısa da doktrinde iş sözleşmesi, işçinin ücret karşılığında başka bir kişinin emri altında ve onun hesabına çalışmayı taahhüt ettiği sözleşme olarak değerlendirilmiştir.⁵¹⁹ Norveç hukukunda da iş sözleşmesinin açıkça bir tanımı yapılmamış, işçi ve işveren tanımlarından yola çıkarak iş sözleşmesinin kapsamı belirlenmeye çalışılmıştır.⁵²⁰ Çalışma Ortamı Kanunu (Nv. *Arbeidsmiljøloven*) bölüm 1, md. 8'de işçi, bir başkasının hizmetinde iş gören kimseyken; işveren kendi hizmetinde iş görmesi için bir işçiyi işe alan kimse anlamına gelmektedir.⁵²¹ Bu bağlamda kimi kriterler de göz önünde bulundurulduğunda iş sözleşmesi işçinin işverene bağımlı olarak iş görmesi karşılığında, işverenin ücret ödemekle yükümlü olduğu sözleşme olarak kabul edilmektedir.⁵²²

Türk iş hukukunda ise işçi, İş Kanunu md. 2/1'de “*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi*” olarak tanımlanmıştır. Bununla birlikte iş sözleşmesi md. 8/1'de “*Bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme*” olarak ifade edilmiştir. Benzer bir tanım da TBK'da

⁵¹⁶İlgili bent için bkz. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/230> (Erişim tarihi: 11.07.2021).

⁵¹⁷Waas, B. (2018). The new legal status of independent contractors: Some comments from German perspective. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 39(3), 627-638. s. 628. İlgili madde için ayrıca bkz. https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/englisch_bgb.html#p2560 (Erişim tarihi: 09.07.2021).

⁵¹⁸İlgili madde için bkz. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006145393/#LEGISCTA000006145393 (Erişim tarihi: 10.07.2021).

⁵¹⁹Daugareilh, I. (2020). The legal status of platform workers in France. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41(2), 405-422. s. 406.

⁵²⁰Hotvedt, M. J. (2019). *Key concepts and changing labour relations in Norway part 1 country report*. FAFO, Nordic Future of Work Project 2017-2020: Working Paper 7, Pillar V. <https://www.faf.no/images/pub/2019/Nfow-wp7.pdf> (Erişim tarihi: 10.05.2021). s. 5.

⁵²¹İlgili madde için bkz. https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2005-06-17-62#KAPITTEL_1 (Erişim tarihi: 11.07.2021).

⁵²²Hotvedt, 2019, **a.g.k.**, 9.

yapılmış, md. 393'te hizmet sözleşmesi “İşçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme” olarak düzenlenmiştir. Keza yine TBK md. 394'te “Bir kimse, durumun gereklerine göre ancak ücret karşılığında yapılabilecek bir işi belli bir zaman için görür ve bu iş de işveren tarafından kabul edilirse, aralarında hizmet sözleşmesi kurulmuş” sayılacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla ilgili maddeler çerçevesinde Türk yargısı ve Türk iş hukuku doktrinde iş sözleşmesinin üç kurucu unsurunun bulunduğu kabul edilmektedir. Bu unsurlar ücret, iş görme ve bağımlılıktır.⁵²³

Zaman unsuru İş Kanunu'nda ifade edilmese de TBK'da işin belirli veya belirli olmayan bir zaman içinde görülmesinden bahsedilerek buna değinilmiştir. Doktrinde de işin belirli ya da belirsiz bir süre içerisinde yerine getirilmesi gerekli olduğundan iş sözleşmesinin bir diğer unsurunun zaman olduğu ifade edilmiştir.⁵²⁴ Yargıtay da zaman unsurundan “... belirli veya belirsiz bir süre içinde işveren veya vekilinin buyruğunda bulundurmasını kapsamaktadır ve anılan sürede buyruk ve denetim altında edim yerine getirilmektedir” şeklinde bahsetmiştir.⁵²⁵ Yine doktrinde, zaman unsurunun ifade

⁵²³Centel, T. (2011). Türk borçlar kanunu'nda hizmet sözleşmelerinin tanımı ve kurulması. *TİSK Akademi*, (II), 6-21. s. 10 v.d.; Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2016). *İş hukukunun esasları*. İstanbul: Beta. s. 57 v.d.; Doğan, S. (2016). *İş sözleşmesinde bağımlılık unsuru*. Ankara: Seçkin. s. 65; Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2017). *Bireysel iş hukuku*. İstanbul: Beta. s. 58; Doğan Yenisey, K. ve Kabakcı, M. (2017). *Gözümlü emeği ve iş hukuku*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları. s. 31; Başbuğ, A. ve Yücel Bodur, M. (2021). *İş hukuku*. İstanbul: Beta. s. 119; Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2020). *Bireysel iş hukuku dersleri*. İstanbul: On İki Levha. s. 15; Senyen Kaplan, E. T. (2022). *Bireysel iş hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi. s. 125 ve 126; Ertürk, Ş. (2022). *İş hukuku dersleri - Bireysel iş hukuku*. Ankara: Yetkin. s. 106; Süzek, 2019, **a.g.k.**, 223; Güven ve Aydın, 2020, **a.g.k.**, 95; Çelik vd., 2022, **a.g.k.**, 167. “... 4857 sayılı İş Kanununun 8 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Ücret, iş görme (emek) ve bağımlılık iş sözleşmesinin belirleyici unsurlarıdır.” Yg. 9. H. D. 03.05.2012 T., 2010/7939 E., 2012/15559 K., *Çalışma ve Toplum*, 35, 300-304. Benzer yönde bkz. Yg. 9. H. D. 26.5.2008 T., 2008/17096 E., 2008/12749 K. (www.lexpera.com.tr).

⁵²⁴Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2022). *İş hukuku*. Ankara: Lykeion. s. 330 v.d.; Arıcı, K. (2022). *Türk iş hukuku- I- Ferdi iş ilişkileri hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi. s. 77; Tunçomağ ve Centel, 2016, **a.g.k.**, 68; Eren, 2018, **a.g.k.**, 536.

⁵²⁵Yg. 10. H.D. 31.3.2021 T., 2019/5785 E., 2021/4358 K. (www.lexpera.com.tr). Ayrıca bkz. “... Zaman unsurundan amaç; bir kimsenin günlük belirli bir zaman dilimi içerisinde iş gücünü bir işveren emrine tahsis etmesi, bağımlılık unsurundan amaç ise çalışan kişinin işveren emir ve talimatları doğrultusunda çalışmasını sürdürmesidir.” Gaziantep BAM, 8. H. D., 25.11.2020 T., 2019/707 E., 2020/1236 K. “... Zaman, bir kimsenin günlük belirli bir zaman dilimi içerisinde iş gücünü bir işveren emrine tahsis etmesidir.” HGK. 12.11.2019 T., 2017/624 E., 2019/1177 K. “... Zaman unsuru çalışma ve iş gücünün belirli ya da belirli olmayan bir süre içinde işveren veya vekilinin buyruğunda bulundurmaya kapsamaktadır.” İstanbul BAM, 37. H. D. 07.12.2018 T., 2018/1827 E., 2018/2232 K. “... Baskın olan bilimsel ve yargısal görüşlere göre, hizmet akdinin ayırt edici ve belirleyici özelliği, “zaman” ile “bağımlılık” unsurlarıdır. Zaman unsuru, çalışanın iş gücünü belirli veya belirsiz bir süre içinde işveren veya vekilinin buyruğunda bulundurmasını kapsamaktadır ve anılan sürede buyruk ve denetim altında (bağımlılık) edim yerine getirilmektedir.” Yg. 10. H. D. 06.11.2014 T., 2014/17731 E., 2014/22889 K. (www.lexpera.com.tr).

edilmesinin nedeninin, iş sözleşmesinin sürekli borç ilişkisi doğuran bir sözleşme olması olarak açıklandığı da görülmektedir.⁵²⁶ Her ne kadar TBK’da yer alan tanımda zaman unsurundan bahsedilse de bu unsurun iş akdinin kurucu unsuru olarak değil, bağımlılık unsurunun saptanmasında yardımcı bir ölçüt olarak kabul edilmesi gerektiği de ileri sürülmüştür.⁵²⁷

1.2.2. Ücret unsuru

Ücret, işçinin çalışması karşılığı veya bazen sosyal nedenlerden ötürü işveren veya üçüncü kişiler tarafından ödenen tutar olarak ifade edilebilir. Türk iş hukuku bakımından ücret öncelikle anayasal güvence altına alınmış olup, 1982 Anayasası⁵²⁸ md. 55/2 ile devlete “*çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri*” alma görevi yüklenmiştir. Öte yandan işçinin emeğinin karşılığı olan ücret, İş Kanunu’nda açıkça düzenlenmiş; md. 32/1’de “*Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar*” olarak tanımlanmıştır. Bununla birlikte hem İş Kanunu hem de TBK’da işverenin borçları arasında ücret ödeme borcunun olduğu ifade edilmiştir.⁵²⁹

Ücretin iş sözleşmesinin kurucu unsurlarından birisi olması sebebiyle, bu unsur olmadan yapılan çalışma yargı kararlarında da belirtildiği gibi öncelikle vekalet sözleşmesine dayanabilecektir.⁵³⁰ Öte yandan herhangi bir çalışma ücretsiz yerine

⁵²⁶Tunçomağ ve Centel, 2016, **a.g.k.**, 68.

⁵²⁷Süzek, 2019, **a.g.k.**, 223.

⁵²⁸ Kabul Tarihi: 18.10.1982, Resmî Gazete Yayınlandığı Tarih: 09.11.1982, Sayı: 17863.

⁵²⁹Bkz. İş Kanunu md. 8/1 ve md. 32/1 ile TBK. md. 401. Örneğin TBK md. 401 “*İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür.*” Ayrıca 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nda da ücretle ilgili düzenlemeler bulunmaktadır.

⁵³⁰TBK md. 502’de vekalet sözleşmesinin tanımı yapılmıştır. Buna göre vekalet sözleşmesi “*vekâlet sözleşmesi, vekilin vekâlet verenin bir işini görmeyi veya işlemini yapmayı üstlendiği sözleşmedir*”. İlgili maddenin 3. fıkrasında da sözleşme veya teamül varsa vekilin ücrete hak kazanacağı düzenlenmiştir. Görüldüğü gibi vekalet sözleşmesiyle iş sözleşmesini birbirinden ayıran unsurlardan birisi de ücrettir. Başbuğ ve Yücel Bodur, 2021, **a.g.k.**, 119. “... *İş sözleşmesinde işçi işveren için belirli veya belirsiz süreli olarak çalışır. Vekâlet sözleşmesinde ise vekil kural olarak uzmanlığı bakımından iş sahibinin talimatları ile bağlı değildir. İş sözleşmesinin varlığı ücretin ödenmesini gerektirir. Oysa vekâlet için ücret zorunlu bir öğe değildir. Vekâlet sözleşmesine ilişkin hükümlerde iş sözleşmesinin aksine sosyal nitelikte edimlere ve koruma yükümlülüklerine rastlanmaz.*” 9. H. D. 14.05.2013 T., 2011/11902 E., 2013/14430 K.

getiriliyorsa bu çalışma “hatır, yardım, dayanışma, arkadaşlık gibi” bir nedene de bağlı olabilecektir.⁵³¹

Ücretin iş sözleşmesinde açıkça belirtilmesinin ya da belirtilmemesinin iş sözleşmesinin kurulması açısından bir önemi bulunmamaktadır.⁵³² Çünkü her ne kadar taraflar ücretin miktarını belirlememiş olsa da TBK md. 401 gereği işveren, “işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle” yükümlü kılınmıştır. Dolayısıyla iş sözleşmeleri açısından önemli olan ücret unsurunun varlığı olup miktarı değildir.

Tanımda da ifade edildiği gibi ücret, işçinin çalışması karşılığı ödenmektedir.⁵³³ Ancak bu genel kuralın belirli istisnaları çeşitli sosyal nedenler gözetilerek düzenlenmiştir.⁵³⁴ Örneğin iş arama izninde (İş Kanunu md. 27; TBK md. 421), hafta tatilinde (İş Kanunu md. 46; TBK md. 421), yıllık ücretli izinde (İş Kanunu md. 57; TBK md. 425), ulusal bayram ve genel tatillerde (İş Kanunu md. 47), mazeret izinlerinde (İş Kanunu ek md. 2), zorlayıcı nedenlerde (İş Kanunu md. 24/III, md. 25/III) işçinin çalışmasa da ücrete hak kazanılabileceği kabul edilmiştir.

Ücret kural olarak işveren tarafından ödenmektedir ancak üçüncü kişilerin de işçinin ücretini ödeyebilecekleri öncelikle İş Kanunu’nda düzenlenmiştir. Örneğin yüzde usulünün uygulandığı otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerlerde işçinin ücreti müşteriler (üçüncü kişiler) tarafından ödenebilecektir.⁵³⁵ Ücretin üçüncü kişiler tarafından ödenebilmesinin bir diğer dayanağı da TBK md. 83’tür.⁵³⁶ İlgili maddeye göre “Borcun, bizzat borçlu tarafından ifa edilmesinde alacaklının menfaati bulunmadıkça borçlu, borcunu şahsen ifa etmekle yükümlü değildir”.

⁵³¹HGK. 9.5.2007 T., 2007/12-247 E., 2007/262 K.; Yg. 9. H. D. 26.5.2008 T., 2008/17096 E., 2008/12749 K.; Yg. 9. H. D. 8.6.2017 T., 2015/10941 E., 2017/9978 K. (www.lexpera.com.tr). Gönüllü çalışmayı iş ilişkisinden ayıran unsurun ücret olduğu noktasında bkz. Doğan Yenisey ve Kabakçı, 2017, **a.g.k.**, 33.

⁵³²Süzek, 2019, **a.g.k.**, 224; Ekmekçi ve Yiğit, 2020, **a.g.k.**, 16; Arıcı, 2022, **a.g.k.**, 78.

⁵³³Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, **a.g.k.**, 141.

⁵³⁴Güven ve Aydın, 2020, **a.g.k.**, 188.

⁵³⁵İş Kanunu md. 52/1’e göre “Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden “yüzde” usulünün uygulandığı müesseselerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına “yüzde” eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır”.

⁵³⁶ Güven ve Aydın, 2020, **a.g.k.**, 189.

Son olarak Türk iş hukuku bakımından ücretin kural olarak nakden ödenmesi gerekmektedir. Başka bir deyişle işçinin temel ücretinin aynı olarak ödenmesi yasaklanmıştır. İş Kanunu md. 32/4 kapsamında “*emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödeme*” yapılması mümkün görülmemiştir.

1.2.3. İş görme unsuru

Doktrinde iş, bir kimsenin ekonomik olarak değerlendirilebilen her türlü çalışması olarak ifade edilmiştir.⁵³⁷ Ancak önemle ifade etmek gerekir ki buradaki çalışma gerçek kişinin çalışmasıdır. İşveren yararına gerçek kişinin yaptığı iş, fikri olabileceği gibi bedeni bir çaba gerektiren ya da hem fikri hem de bedeni olan bir eylem olabilecektir.⁵³⁸ Bu eylem bir şeyin ortaya konulması nedeniyle pozitif (aktif) bir eylemdir. Başka bir deyişle bir şey yapmama, çekinme veya bir şeye katlanma asli nitelikteki iş edimi olarak görülemeyecektir.⁵³⁹

1.2.4. Bağımlılık unsuru

İş sözleşmelerini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran tipik unsur işçinin işverene olan bağımlılığıdır.⁵⁴⁰ Sözlük anlamı⁵⁴¹ bağımlı olma durumu, tabiiyet olan bağımlılık kavramı Türk iş hukukunda, hiyerarşik bir yapı içerisinde bulunan işçinin, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda iş görme borcunu yerine getirmesi, işverenin

⁵³⁷Senyen Kaplan, 2022, **a.g.k.**, 126; Arıcı, 2022, **a.g.k.**, 78; Çelik vd., 2022, **a.g.k.**, 169. “... Hizmet akdi, öğretilerde kabul edildiği gibi iş görme, bağımlılık ve ücret unsurlarından oluşmaktadır. Burada söz konusu olan iş, ekonomik bakımdan iş olarak değerlendirilebilen her türlü çalışmayı ifade etmektedir.” Yg. 21. H. D. 18.02.2016 T., 2016/2302 E., 2016/2414 K.; Yg. 21. H. D. 10.03.2015 T., 2014/2555 E., 2015/4690 K. (www.lexpera.com.tr). *Ekmekçi ve Yiğit*’e göre işin ekonomik değerinin olup olmaması önemli değildir. Örneğin işyerinin korunması için kapıda durmak fiilinin de iş sözleşmesinin konusunu oluşturabileceği ifade edilmiştir. *Ekmekçi ve Yiğit*, **a.g.k.**, 2020, 15.

⁵³⁸Centel, 2011, **a.g.k.**, 10; Başbuğ ve Yücel Bodur, 2021, **a.g.k.**, 119; Süzek, 2019, **a.g.k.**, 223; Ertürk, 2022, **a.g.k.**, 106; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2022, **a.g.k.**, 329. “... Hizmet akdi, her şeyden önce bir iş görme edimini zorunlu kılar. Bu sözleşmeyle sigortaya yüklenen borç, işveren yararına bir iş görmek, hizmet sunmaktır.” Yg. 10. H. D. 27.1.2015 T., 2014/4864 E., 2015/1276 K. (www.lexpera.com.tr).

⁵³⁹Eren, 2018, **a.g.k.**, 535; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2022, **a.g.k.**, 329.

⁵⁴⁰Başterzi, S. (2010). Avukatla bağitlanan sözleşmenin hukuki niteliği, iş sözleşmesinin vekâlet ve diğer iş görme sözleşmelerinden ayrılması. *Sicil*, 17, 175-198. s. 178; Erol, A. (2020). *İş sözleşmesinin bağımlılık unsuru*. İstanbul: Seçkin. s. 25; Güzel, 1997, **a.g.k.**, 97; Doğan, 2016, **a.g.k.**, 73; Doğan Yenisey ve Kabakcı, 2017, **a.g.k.**, 34; Süzek, 2019, **a.g.k.**, 225; Senyen Kaplan, 2022, **a.g.k.**, 126; Güven ve Aydın, 2020, **a.g.k.**, 96. “... iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmeleri olan eser ve vekalet sözleşmelerinden ayırt edici en önemli kıstas bağımlılık ilişkisidir.” Yg. 22. H. D. 21.02.2014 T., 2013/5135 E., 2014/3338 K. (www.lexpera.com.tr).

⁵⁴¹<https://sozluk.gov.tr> (Erişim tarihi: 13.07.2021).

de işçiyi gözetleme ve denetleyebilme yetkisi olarak ifade edilmektedir.⁵⁴² Bu çerçevede Türk iş hukuku açısından bağımlılık unsuruna verilen anlam aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir.

1.3. Uluslararası Hukukta ve Ulusal Hukuklarda Bağımlılık Unsuruna Yüklenen Anlam ve Bağımlılık Unsurunun Tespitinde Kullanılan Ölçütler

1.3.1. Genel olarak

Platform çalışma kapsamında platform çalışanı ile çevrimiçi platform ve/veya müşteri arasında kurulan ilişkinin iş ilişkisi olup olmadığının tespitinde, temel olarak araştırılacak unsurun bağımlılık olacağı açıktır. Çünkü platform çalışmada da platform çalışanı müşterilerin talep etmiş oldukları görevleri yerine getirmekte (iş görme unsuru), karşılığında da belirli bir gelir (ücret unsuru) elde etmektedir. Eğer iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran unsur olan bağımlılık, platform çalışma ilişkisi çerçevesinde de karşımıza çıkıyorsa, platform çalışanlarını işçi olarak ya da kimi ülkelerde yasal temeli bulunan üçüncü bir kategori olarak kabul edilen (konu doktrinde tartışmalı da olsa) işçi benzeri çalışan olarak kabul etmek ve iş hukukunun koruyucu şemsiyesi altına tamamen ya da kısmen almak gerekecektir.

Bağımlılık unsuruna atfedilen anlam, bu unsurun tespitinde kullanılan kriterler ve bağımlılık unsurunun boyutları (başka bir deyişle görünüş biçimleri) ülkeden ülkeye değişiklik gösterebilmektedir. Dolayısıyla aşağıda öncelikle ILO'nun düzenlediği uluslararası belgelerde yahut supranasyonal kurum olan AB'nin düzenlemelerinde ve yine AB'nin bir parçası olan ABAD kararlarında ve kimi ülkelerin yasal düzenlemelerinde ve yargı kararlarında bağımlılık unsuruna verilen anlam ve bağımlılık unsurunun tespitinde kullanılan ölçülerin neler olduğu incelenecektir. Ayrıca ilgili bu bölümde ulusal hukuklarda platform çalışanlarına ilişkin herhangi bir düzenleme bulunuyorsa, söz konusu düzenlemelerin neler olduğu ilgili ulusal hukuk kategorisinde değinilecektir.

⁵⁴²Güzel, 1997, **a.g.k.**, 97; Doğan, 2016, **a.g.k.**, 102; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, **a.g.k.**, 59; Süzek, 2019, **a.g.k.**, 225 v.d.; Çelik vd., 2022, **a.g.k.**, 171. “... İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini, işçinin işverenin talimatlarına göre hareket etmesi ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır.” Yg. 9. H. D. 16.2.2021 T., 2020/8783 E., 2021/4012 K. (www.lexpera.com.tr).

1.3.2. Uluslararası Çalışma Örgütü

İş ilişkisi, iş sözleşmesi ve bu kapsamda bağımlılık, çalışma organizasyonundaki ve ekonomideki değişimler ve teknolojik gelişmeler nedeniyle ILO'nun üzerinde durduğu önemli kavramlardan olmuştur. Bu bağlamda 1997 yılında 85incisi gerçekleştirilen Uluslararası Çalışma Konferansı'nda, Yönetim Kurulu tarafından gündeme alınan maddelerden birisi sözleşmeli çalışma (İng. *contract labour*) kavramı olmuştur.⁵⁴³ 1998 yılında 86ncısı düzenlenen Konferans'ta da gündem maddelerinden birisi yine sözleşmeli çalışmadır.⁵⁴⁴ Ancak 1998 yılında gerçekleştirilen toplantıda konuya ilişkin bir Sözleşme ve Tavsiyenin önerildiği görülmektedir.⁵⁴⁵ Önerilen Sözleşmede, sözleşmeli çalışma, bir gerçek veya tüzel kişi için, işin sözleşmeye taraf işçi tarafından işverene bağımlılık (İng. *dependency*) veya bağımlılık (İng. *subordination*) koşulları altında şahsen gerçekleştirildiği ve bu koşulların, ulusal yasa ve uygulama kapsamında bir iş ilişkisini karakterize eden koşullara benzeyen iş olarak ifade edilmiştir.⁵⁴⁶ Öte yandan Sözleşmenin tavsiyesi niteliğindeki belgede ise üye Devletlerin, bağımlılık veya bağımlılık koşullarının bulunup bulunmadığı belirlenirken, kimi kriterleri de göz önüne alabilecekleri yer almıştır. İlgili kriterler örnekleme niteliğinde olup şu şekilde düzenlenmiştir:

- İşverenin, çalışma süresi ve diğer çalışma koşulları dahil, işin ne zaman ve nasıl yapılması gerektiğini ne ölçüde belirlediği,
- İşverenin işçiye olan borcunu, periyodik olarak ve önceden belirlenmiş kriterlere göre ödeyip ödemediği,
- Disiplin yetkisi de dahil olmak üzere, yapılan işle ilgili olarak, işverenin işçi üzerindeki denetim yetkisinin ve kontrolünün kapsamı,
- İşverenin işe ne ölçüde yatırım yaptığı ve ilgili işi gerçekleştirmek için araç, gereç, makine ve diğer şeyleri ne ölçüde temin ettiği,
- İşin düzenli ve sürekli olarak yapılıp yapılmadığı,

⁵⁴³https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008016/lang--en/index.htm (Erişim tarihi: 16.07.2021). Ayrıca bkz. ILO. (2007). *The employment relationship: An annotated guide to ILO recommendation no. 198*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_172417.pdf (Erişim tarihi: 14.07.2021). s. 3; Bignami, R., Casale, G. ve Fasani, M. (2013). *Labour inspection and employment relationship*. Geneva: International Labour Office, Labour Administration and Inspection Programme (LAB/ADMIN). s. 1; De Stefano, V. vd. (2021). *Platform work and the employment relationship*. Genova: International Labour Office, Working Paper 27. s. 5.

⁵⁴⁴ILO, 2007, **a.g.k.**, 3; Bigami, Casale ve Fasani, 2013, **a.g.k.**, 1.

⁵⁴⁵<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/rep-v2b.htm> (Erişim tarihi: 18.07.2021).

⁵⁴⁶<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/rep-v2b.htm> (Erişim tarihi: 18.07.2021).

- İşçinin tek bir işveren için çalışıp çalışmadığı,
- İfa edilen işin, işverenin normal faaliyetlerine ne ölçüde entegre edildiği,
- İşverenin işçiye önemli işler ile ilgili özel eğitim sağlayıp sağlamadığı.⁵⁴⁷

2000 yılına gelindiğinde ise Korunması Gereken Durumlardaki İşçiler Hakkında Uzmanlar Toplantısı Raporu (İng. *Report of the Meeting of Experts on Workers in Situations Needing Protection*) yayımlanmıştır.⁵⁴⁸ Öncelikle söz konusu raporda ILO'nun bakış açısının iş sözleşmesinden iş ilişkisine kaydığı görülmektedir.⁵⁴⁹ İş ilişkileri kapsamında ele alınan tartışma noktalarının başında gizlenmiş iş ilişkileri ve bunların mevzuatla önlenip önlenemeyeceği ve bağlılık unsurunun bulunmasına rağmen bunun bir iş ilişkisi olup olmadığının belirlenmesinin zor olduğu durumlarda, iş mevzuatının nasıl uyarlanabileceği olmuştur.

2003 yılında da iş ilişkisinin kapsamının netleştirilmesi üzerinde durulmuştur.⁵⁵⁰ İş ilişkisinin kapsamı belirlenmeye çalışılırken dört yaklaşımdan bahsedilmiştir. Bunlardan ilki sözleşmenin şeklinden bağımsız olarak iş ilişkisinin kapsamını daha açık olarak yeniden tanımlamaya çalışmak veya yasanın kapsamını değişen ihtiyaçlara göre ayarlamak için mekanizmalar oluşturmak olmuştur.⁵⁵¹ İkincisi bağımlı ve bağımsız çalışma arasındaki sınırın daha açık bir şekilde belirlenmesidir.⁵⁵² Üçüncü yol ise ilk iki yaklaşımı birleştiren hibrid sistemdir.⁵⁵³ Son yaklaşım ise evde çalışma, tele çalışma, özel

⁵⁴⁷Bkz. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/rep-v2b.htm> (Erişim tarihi: 18.07.2021).

⁵⁴⁸Tartışma raporu için bkz. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb279/pdf/mewnp-r.pdf> (Erişim tarihi: 19.07.2021).

⁵⁴⁹De Stefano vd., 2021, **a.g.k.**, 5.

⁵⁵⁰Bigami, Casale ve Fasani, 2013, **a.g.k.**, 2. Ayrıca bkz. ILO. (2003). *Report V - The scope of the employment relationship - Fifth item of the agenda*. Geneva: International Labour Office. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-v.pdf> (Erişim tarihi: 21.07.2021). s. 52 v.d.

⁵⁵¹ILO, 2003, **a.g.k.**, 54.

⁵⁵²ILO, 2003, **a.g.k.**, 56. Örneğin İrlanda'da İstihdam Durumu Grubu (*Employment Status Group*), hangi çalışanların işçi ve hangilerinin bağımsız çalışan olduğunu belirlemek için bir dizi kriter formüle etmiştir. İşçi açısından belirlenen kriterler arasında işin nasıl, ne zaman ve nerede yapılacağını belirleyen başka bir kişinin kontrolü altında çalışma; sadece emeğini arz etme; işi alt işverene verememe; iş için malzeme temin etmeme; işi gerçekleştirirken kişisel finansal riske maruz kalmama; çalışma saatlerinin belirli olması; tek bir kişi için çalışma vb. bulunmaktadır. Bağımsız çalışan için belirlenen kriterler arasında ise kendi işinin sahibi olma; finansal riske maruz kalma; işletmenin yatırım ve yönetim sorumluluğunu üstlenme; neyin, ne zaman ve nerede yapıldığını ve kişisel olarak yapıp yapılmadığını kontrol etme; başkalarını işe almada özgür olma; iş için araç, gereç veya malzeme temin etme; çalışma saatlerini kontrol etme vb. bulunmaktadır. ILO, 2003, **a.g.k.**, 57 ve 58.

⁵⁵³ILO, 2003, **a.g.k.**, 59. ILO tarafından örneklendirilen hibrid sistem ise Güney Afrika Cumhuriyeti olmuştur. 1997 tarihli İstihdamın Temel Koşulları Kanunu (İng. *Basic Conditions of Employment Act*)'nda 2002 yılında yapılan değişiklikle birlikte kimi kişilerin işçi olarak kabul edilebileceği düzenlenmiştir. İlgili Kanun md. 83/1'de Çalışma Bakanının, İstihdam Koşulları Komisyonu'nun tavsiyesi üzerine ve Resmî Gazete'de ilan edilmesi koşuluyla, bildirimde belirtilen kategorideki kişileri, Kanunun veya herhangi bir

istihdam bürosu aracılığıyla çalışma gibi belirli türdeki çalışmaların yasalarda tanımlanmasıdır.⁵⁵⁴ Yine bu dönemde de gizlenmiş iş ilişkileri ve bunların mevzuatla önlenip önlenemeyeceği tartışılmıştır.⁵⁵⁵

ILO tarafından ortaya konulan en dikkat çekici belge 2006 yılında kabul edilen 198 sayılı İş İlişkileri Tavsiyesi (İng. *R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 [No. 198]*)'dir.⁵⁵⁶ İlgili belge tavsiye niteliğinde olduğu için üye Devletler açısından bağlayıcı olmasa da ILO'nun iş ilişkisi ve iş ilişkisinin varlığını belirleyen kriterlere bakış açısını öğrenmemiz açısından önemlidir.

198 sayılı Tavsiye incelendiği zaman konumuz açısından iki düzenlemenin önemli olduğunu düşünmekteyiz. Bunlardan ilki md. 9 kapsamında bir iş ilişkisinin kurulup kurulmadığının belirlenmesinde olguların önceliği (İng. *primacy by the fact*) ilkesine başvurulması gerektiği ifadesidir.⁵⁵⁷ Maddeye göre bir iş ilişkisinin bulunup bulunmadığının belirlenmesine, tarafların aralarında kurdukları ilişkiyi nasıl tanımladıklarına bakılmaksızın, öncelikle işin görülmesi ve işçinin ücretine ilişkin gerçekler rehberlik etmelidir. Başka bir deyişle taraflar, aralarındaki ilişkiyi nasıl adlandırırorsa adlandırın, eğer iş ilişkisinin unsurları bulunuyorsa, bu ilişki bir iş ilişkisi olarak kabul edilecektir. Dolayısıyla örneğin bir platform çalışma ilişkisi iş ilişkisi olarak değerlendirildiğinde, çevrimiçi platform ile platform çalışanı arasında kurulan sözleşmede tarafların statülerinin belirlenmesi herhangi bir anlam ifade etmeyecektir.⁵⁵⁸

sektörel tespitin amaçları doğrultusunda işçi olarak kabul edebileceği ifade edilmiştir. İlgili Kanun için bkz. <https://www.saica.co.za/Portals/0/Technical/LegalAndGovernance/Basic%20Conditions%20of%20Employment%20Act%2075%20of%201997.pdf> (Erişim tarihi: 22.07.2021). Bu kapsamda ILO, 2003 yılı için, yedi adet faktörden birinin bulunması durumunda çalışanın işçi olarak varsayılacağını belirtmiştir. Söz konusu faktörler şunlardır: Kişinin çalışırken başka bir kişinin kontrolüne veya yönlendirmesine tabi olması; kişinin çalışma saatlerinin başka bir kişinin kontrolüne veya yönlendirmesine tabi olması; kişi bir kuruluş için çalışıyorsa kişinin o kuruluşun bir parçası olması; kişinin son üç ay içinde diğer kişi için ayda ortalama en az kırk saat çalışması; kişinin çalıştığı veya hizmet verdiği kişiye ekonomik olarak bağımlı olması; kişiye iş ekipmanlarının diğer kişi tarafından sağlanması ve kişinin yalnızca diğer bir kişi için çalışması veya hizmet vermesi. ILO, 2003, **a.g.k.**, 60.

⁵⁵⁴ILO, 2003, **a.g.k.**, 61.

⁵⁵⁵ILO, 2003, **a.g.k.**, 19 v.d.

⁵⁵⁶İlgili Tavsiye için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535 (Erişim tarihi: 16.07.2021). İlgili Tavsiye bundan sonra "198 sayılı Tavsiye" olarak ifade edilecektir. Ayrıca bkz. ILO. (2013b). *Regulating the employment relationship in Europe: A guide to recommendation*. Geneva: International Labour Office, Governance and Tripartism Department. s. 1 v.d.; Bigami, Casale ve Fasani, 2013, **a.g.k.**, 9 v.d.

⁵⁵⁷Olguların önceliği ilkesi çerçevesinde çeşitli ülkelerdeki düzenlemeler için bkz. ILO, 2013b, **a.g.k.**, 33-36.

⁵⁵⁸Çevrimiçi platformlar, sözleşme ve çalışma koşullarını tek taraflı olarak kendileri belirlediklerinden çoğunlukla platform çalışanlarının bağımsız çalışan olarak nitelendirildiği görülmektedir. Örneğin *Armut* platformunun tek taraflı olarak değişiklik hakkını saklı tuttuğu madde şu şekilde düzenlenmiştir:

198 sayılı Tavsiyede ele alınan ikinci önemli konu, bir iş ilişkisinin varlığının belirlenmesinde değerlendirmeye alınabilecek göstergelerden bahsedilmesidir. Md. 12 “*Bu Tavsiyede belirtilen ulusal politika amaçları için, Üyeler, örneğin bağımlılık veya bağıllık gibi bir iş ilişkisinin varlığını belirlemek için uygulanan koşulları açıkça tanımlamayı dikkate alabilirler*” şeklinde düzenlenmiştir. Maddeden de görüldüğü gibi bağımlılık ve bağıllık kavramları bir iş ilişkisini tanımlamada kullanılan kriterler olarak açıkça gösterilmiştir. ILO, 198 sayılı Tavsiyesinde sadece bağımlılık ve bağıllık kavramlarını kullanmamış, md. 13’te taraflar arasında bağımlılık veya bağıllık ilişkisinin bulunduğunu gösteren diğer göstergeleri de örnekleme yoluyla saymıştır. Bu kapsamda bir iş ilişkisinin tespitinde burada sayılan göstergelerin bulunması zorunlu olmayıp, hepsinin bir arada bulunması da gerekmemektedir.⁵⁵⁹ Md. 13’te üye Devletlerin, yasa ve diğer düzenlemelerde veya başka yollarla bir iş ilişkisinin varlığına ilişkin belirli göstergeleri tanımlama olasılığını göz önünde bulundurması tavsiye edildikten sonra (a) ve (b) bentlerinde çeşitli göstergeler sıralanmıştır.

(a) bendinde ele alınan göstergeler şu şekildedir:

- İşin, bir başkasının talimatlarına göre ve onun kontrolü altında yürütülmesi
- İşçinin işverenin işletmesel organizasyonuna dahil olması
- İşin, işçi tarafından şahsen ifa edilmesi
- İşin, belirli çalışma saatleri içerisinde, işin görülmesini talep eden tarafça belirlenen veya taraflarca üzerinde mutabık kalınan bir işyerinde yapılması
- İşin, belirli bir sürekliliğe ve devamlılığa sahip olması
- İşçinin yapılacak iş için hazır bulunması
- Alet, malzeme ve makinenin işi talep eden kişi tarafından sağlanması

(b) bendinde örnek olarak sıralanan göstergeler ise şu şekildedir:

- İşçiye periyodik olarak ücret ödenmesi
- Ücretin işçinin tek ya da esas gelir kaynağını oluşturması
- İşçiye yiyecek, konaklama veya ulaşım gibi aynı ödemelerin sağlanması
- İşçiye haftalık dinlenme ve yıllık tatil gibi hakların tanınması

“*Armut.com aracılık hizmetlerinin sürekliliğini sağlama, ileride doğacak teknik zaruretler veya mevzuata uyum sağlanması amacıyla Sözleşmeyi Kullanıcılar aleyhine olmamak kaydıyla tek taraflı olarak değiştirme ya da tadil etme hakkına sahiptir*”. İlgili madde için bkz. <https://info.armut.com/kullanici-sozlesmesi> (Erişim tarihi: 19.07.2021).

⁵⁵⁹De Stefano vd., 2021, **a.g.k.**, 8.

- İşçinin işi yapmak için üstlendiği seyahat giderlerinin, işi talep eden tarafından ödenmesi
- İşçi için finansal risk olmaması

Sonuç olarak ILO açısından bağımlılık ve bağıllık kavramları bir iş ilişkisinin belirlenmesinde göz önüne alınacak en önemli kavramlar olmakla birlikte, 198 sayılı Tavsiyede ifade edilen diğer göstergeler de bir iş ilişkisinin bulunup bulunmadığına cevap verebilecek nitelikteki unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.3.3. Avrupa Birliği

AB hukukuna bakıldığında, Birlik çatısı altında kapsamlı bir iş hukukuna vücut verilmediği, bunun yerine iş hukukuna ait kavramların özellikle ikincil kaynaklarda parça parça ele alındığı görülmektedir.⁵⁶⁰ Birlik, işçi, iş ilişkisi ve bağımlılık gibi kavramları kullansa da bunların ne anlama geldiği noktasında Birlik'in sessiz kaldığı görülmektedir.

AB'nin ikincil düzenlemeleri incelendiğinde ilk yaklaşımın, üye Devletlerin iç hukukunun yaptığı tanıma atıf yapma ancak asgari bir koruma sınırı da getirme olduğu görülmektedir.⁵⁶¹ Örneğin Geçici İş İlişkisine dair 2008/104/EC Direktifi⁵⁶² md. 3-1/a'ya göre işçi (İng. *worker*)⁵⁶³, “ilgili üye Devlette, ulusal iş hukuku kapsamında işçi olarak korunan herhangi bir kişi” anlamına gelirken; md. 3/2'ye göre

⁵⁶⁰Risak, M. ve Dullinger, T. (2018b). *The concept of 'worker' in EU law status quo and potential for change*. Brussel: ETUI, Report 140. s. 17; Kountouris, N. (2018). The concept of 'worker' in European labour law: Fragmentation, autonomy and scope. *Industrial Law Journal*, 47(2), 192-225. s. 198. AB birincil normlarına baktığımızda Avrupa Birliği Anlaşması ve Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Anlaşma'da işçi (İng. *worker*) kavramı kullanılmış ancak herhangi bir tanım yapılmamıştır. Kurucu Anlaşmalarda özellikle eşit işe eşit ücret ilkesi ve işçilerin serbest dolaşımı ilkesinin ön planda olduğu görülmektedir. Bkz. Risak, M. ve Dullinger, T. (2018a). The concept of worker in EU-labour law - Still fit for purpose?. *Kutafin University Law Review*, 5(1), 21-45. s. 34; European Economic and Social Committee. (2021). *The definition of worker in the platform economy: Exploring workers' risks and regulatory solutions*. <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/definition-worker-platform-economy-exploring-workers-risks-and-regulatory-solutions> (Erişim tarihi: 19.12.2021). s. 40.

⁵⁶¹Mengatti, E. (2020). Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice. *European Labour Law Journal*, 11(1), 26-47. s. 32.

⁵⁶²Bkz. dn. 406.

⁵⁶³AB Direktiflerinde işçiden bahsedilirken sadece “*worker*” terimi kullanılmamaktadır. Örneğin Bir İşverenin Sözleşme veya İstihdam İlişkisi İçin Geçerli Olan Koşullar Hakkında İşçileri Bilgilendirme Yükümlülüğüne İlişkin 91/533/EEC Direktifi md 1'de, İşverenin İflası Halinde İşçilerin Korunması Hakkında 2008/94/EC Direktifi md. 1'de işçi için “*employee*” terimi tercih edilmiştir. 91/533/EEC Direktifi için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31991L0533&from=EN> (Erişim tarihi: 28.08.2021). 2008/94/EC Direktifi için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0094&from=EN> (Erişim tarihi: 30.08.2021). Öte yandan örneğin İşte Gençlerin Korunması Hakkında 94/33/EC Direktifinde ise ne “*employee*” ne de “*worker*” terimleri tercih edilmiş, md. 2'de iş sözleşmesi (İng. *employment contract*) ve iş ilişkisi (İng. *employment*

“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”

çıkarmayacaktır. İkinci yaklaşım, üye Devletlerin iç hukukuna da atıf yapılmadan sadece işçi kavramının kullanılmasıdır.⁵⁶⁴ Örneğin Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine Dair Belirli Hususlara İlişkin 4 Kasım 2003 Tarihli 2003/88/EC Direktifinde⁵⁶⁵ işçi kavramı temel alınmış ve söz konusu kavram üzerinden çalışma süreleri, yeterli dinlenme, gece işçisi, vardiyalı işçi, hareketli işçi tanımlanmıştır. Ancak işçi kavramı ne Direktifte tanımlanmış ne de üye Devletlerin ulusal düzenlemelerine atıf yapılarak belirlenmiştir. Üçüncü yaklaşım ise tanım yapma olmuştur. Örneğin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin 89/391/EEC Direktifi’nde işçi ve işveren tanımları yapılmıştır. Buna göre md. 3/(a)’da işçi, “stajyerler ve çıraklar dahil, ancak ev hizmetlileri hariç, bir işveren tarafından istihdam edilen herhangi bir kişi” iken; md. 3/(b)’da işveren “işçi ile iş ilişkisi içinde olan ve işletme ve/veya kuruluştan sorumlu olan gerçek veya tüzel kişi” olarak ifade edilmiştir.⁵⁶⁶

Görüldüğü gibi ikincil düzenlemelerde genel olarak işçi kavramı temel alınmış, ancak işçi Direktiflerde nadiren tanımlanmış, ayrıca işçi statüsünü kazandıran bağımlılık unsuru açısından herhangi bir tanım yapılmamıştır. Ancak ABAD’ın, Birlik hukukunun aksine tanım yapmaktan kaçınmadığı görülmektedir. “İş ilişkisi” açısından yaptığı tanımın özerk bir anlamının da olduğunu vurgulayan ABAD, birçok kararında iş

relationship) terimleri ele alınmıştır. Görüldüğü gibi AB, işçi terimi için hem “*worker*” hem de “*employee*” terimlerini kullanmaktadır. Bu terimler İngiliz hukukundaki gibi farklı anlamlara gelen kavramlar olmayıp, Birlik hukukunda birbirinin yerine kullanılan ve her ikisi de Türk iş hukukunda da tercih edilen işçi terimine karşılık gelen kavramlardır. Bkz. Risak ve Dullinger, 2018b, **a.g.k.**, 25.

⁵⁶⁴Risak ve Dullinger, 2018b, **a.g.k.**, 24; Mengatti, 2020, **a.g.k.**, 32.

⁵⁶⁵İlgili Direktif için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=EN> (Erişim tarihi: 28.07.2021). İlgili Direktif bundan sonra “2003/88 sayılı Direktif” olarak ifade edilecektir.

⁵⁶⁶Tanım, sadece ilgili Direktif için geçerli olup diğer Direktifler için kullanılamayacaktır. Öte yandan daha güncel bir başka tanımın ise Avrupa Komisyonu’nun, 91/533/EEC Direktifi’nde yapılmasını istediği revizyon teklifinde görülmektedir. Yazılı Açıklama Direktifi (İng. *Written Statement Directive*)’ne göre işçi (İng. *worker*) “*belirli bir süre boyunca başka bir kişinin emir ve talimatları altında ve onun için ücret karşılığında iş gören gerçek kişi*” olarak ifade edilmiştir. Görüldüğü gibi Komisyon ABAD’ın iş ilişkisi tanımını nirengi almıştır. Yazılı Açıklama Direktifi için bkz. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/written-statement-directive> (Erişim tarihi: 29.08.2021). Ancak bu tanım daha sonra kabul edilen Avrupa Birliği’nde Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları Hakkında 2019/1152 sayılı Direktifte tercih edilmemiştir. İlgili bu Direktif için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=EN> (Erişim tarihi: 23.09.2022).

ilişkisini, “bir kişinin belirli bir süre boyunca başka bir kişinin emir ve talimatları altında ve onun için ücret karşılığında iş görmesi” olarak ifade etmiştir.⁵⁶⁷ Öte yandan tamamen marjinal ve yardımcı olarak kabul edilecek kadar küçük ölçekteki faaliyetler hariç olmak üzere, gerçek bir faaliyette bulunan kişi işçi olarak kabul edilmektedir.⁵⁶⁸ Bununla bağlantılı olarak ABAD bireysel iş sözleşmesi kavramını, işçinin işverene bağımlı olması (İng. *a relationship of subordination of the employee to the employer*) üzerine kurmaktadır.⁵⁶⁹ ABAD’ın iş ilişkisine dair yaptığı bu tanım başlarda Avrupa Birliği’nin İşleyişine İlişkin Antlaşma⁵⁷⁰ md. 45⁵⁷¹, başka bir deyişle işçilerin Birlik içinde serbest dolaşımını güvence altına alan madde çerçevesinde yapılmış⁵⁷²; daha sonraları iş hukukunun sosyal boyutu göz önüne alınarak somut olayı ilgilendiren Direktifler yorumlanarak ilgili yaklaşım değişmiştir.⁵⁷³

ABAD’ın iş ilişkisi ve bu çerçevede bağımlılık unsurunun tespiti açısından dikkate değer öncelikli kararlarından birisi, iş ilişkisi tanımının yapıldığı *Lawrie-Blum*⁵⁷⁴ kararıdır.⁵⁷⁵ Dava, ortaokul öğretmenlik mesleği sınavını geçtikten sonra Almanya’da stajyer öğretmenliğe kabul edilmeyen bir İngiliz vatandaşı tarafından açılmıştır. Olayda

⁵⁶⁷Bkz. 6 Kasım 2003, *Ninni-Orasche*, C-413/01, para. 24; 17 Temmuz 2008, *Raccanelli*, C-94/07, para. 33; 10 Eylül 2014, *Iraklis Haralambidis v. Calogero Casilli*, C-270/13, para. 28; 4 Aralık 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media*, C-413/13, para. 34; 9 Temmuz 2015, *Balkaya*, C-229/14, para. 34; 20 Kasım 2018, *Sindicatul Familia Constanța and Others*, C-147/17, para. 41; 22 Nisan 2020, *Yodel*, C-692/19, para. 29; 16 Temmuz 2020, *Governo Della Repubblica Italiana*, C-658/18, para. 94; 17 Mart 2021, *Academia de Studii Economice din Bucureops Ti*, C-585/19, para. 57; 25 Şubat 2021, *BU v. Markt24 GmbH*, C-804/19, para. 25.

⁵⁶⁸16 Temmuz 2020, *Governo Della Repubblica Italiana*, C-658/18, para. 93.

⁵⁶⁹Bkz. 17 Temmuz 2008, *Raccanelli*, C-94/07, para 34; 25 Şubat 2021, *BU v. Markt24 GmbH*, C-804/19, para. 25.

⁵⁷⁰İlgili Anlaşma bundan sonra “TFEU” olarak ifade edilecektir.

⁵⁷¹İlgili madde için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2012:326:FULL&from=EN> (Erişim tarihi: 25.05.2022).

⁵⁷²Bkz. 3 Temmuz 1986, *Lawrie-Blum*, C-66/85; 6 Kasım 2003, *Ninni-Orasche*, C-413/01. Ayrıca bkz. Risak ve Dullinger, **a.g.k.**, 2018a, 32. ABAD’ın iş ilişkisini TFEU md. 45 çerçevesinde incelediği kararlarında bağımlılık unsuru üzerinde çok fazla durmadığı görülmektedir. Çünkü bir çalışan işçi de olsa bağımsız çalışan da olsa serbest dolaşım hakkına sahiptir. Bkz. Février, V. (2021). The concept of ‘worker’ in the free movement of workers and the social policy directives: Perspectives from the case law of the court of justice. *European Labour Law Journal*, 12(2), 177-192. s. 181; Risak ve Dullinger, 2018b, **a.g.k.**, 18; Mengatti, 2020, **a.g.k.**, 30.

⁵⁷³Kountouris, 2018, **a.g.k.**, 210; European Economic and Social Committee, 2021, **a.g.k.**, 62; Mengatti, E. (2019). The evolving concept of “worker” in EU law. *Italian Labour Law e-Journal*, 12(1), 71-83. s. 74. Mengatti’ye göre AB’nin, sosyal alanı düzenleyen Direktiflerle birlikte, pazar oluşturma (İng. *market-making*) fikrinden pazarı düzeltme (İng. *market-correcting*) fikrine geçişi olmuştur. Dolayısıyla bu durum Mahkemeyi işçi kavramında geniş yorum yapmaya yöneltmiştir. Mengatti, 2020, **a.g.k.**, 32. Öte yandan Mahkeme, serbest dolaşım kavramı etrafında şekillenen işçi terimini, işçi-bağımsız çalışan olarak ikili sistem üzerine geliştirmiş, kimi ülkelerde hukuki temeli olan işçi benzeri çalışan kategorisini dışlamıştır. Kountouris, 2018, **a.g.k.**, 199 ve 211; Risak ve Dullinger, 2018b, **a.g.k.**, 46.

⁵⁷⁴03 Haziran 1986, *Lawrie-Blum*, C-66/85.

⁵⁷⁵Risak ve Dullinger, 2018b, **a.g.k.**, 28 v.d. İlgili karar için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61985CJ0066&from=EN> (Erişim tarihi: 25.07.2021).

Baden-Württemberg eyaleti, davacının Alman vatandaşı olmaması nedeniyle stajyer öğretmen olarak çalışmasına izin vermemiş, bunun üzerine davacı istihdama erişimle ilgili olarak milliyet temelinde her türlü ayrımcılığı yasaklayan Topluluk kurallarını göstererek idare mahkemesinde kararın iptali için dava açmıştır. İdare mahkemesi davayı reddetmiş; akabinde davacı kararı temyiz etmiştir. Federal İdare Mahkemesi de Divana stajyer öğretmenin TFEU md. 45 kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceğini sormuştur. Divan, öncelikle ilgili maddenin sınırlayıcı şekilde yorumlanmaması, başka bir deyişle geniş yorumlanması gerektiğini ifade etmiştir.⁵⁷⁶ Daha sonra işçi tanımı yapılmış ve işçi, iş ilişkisinin hukuki niteliğine bakılmaksızın, işin niteliği kendisi tarafından belirlenmeyen ve bir başkası adına ve onun denetimi altında ücret karşılığında çalışan kişi olarak kabul edilmiştir. Öte yandan iş ilişkisinin temel özelliğinin, bir kişinin belirli bir süre için, bir ücret karşılığında başka bir kişi için ve onun yönlendirmesi altında hizmet vermesi olduğu belirtilmiştir.⁵⁷⁷ Bu çerçevede okulun, yapılacak hizmetleri ve çalışma saatlerini belirlediğine ve davacının da okulun talimatlarına ve kurallarına uyduğuna, öte yandan da davacının ders vererek ekonomik bir değer olan hizmet ifa ettiğine, dolayısıyla davacı ile okul arasında bir iş ilişkisinin varlığından bahsedilebileceğine hükmedilmiştir.⁵⁷⁸ Görüldüğü üzere okul yetkililerinin emir ve talimatları ile gözetimi altında, başka bir deyişle klasik anlamda bir bağımlılık unsuru bulunarak, derse girerek ücret karşılığı hizmet veren öğretmen adayı, TFEU md. 45 anlamında işçi olarak kabul edilmiştir. Söz konusu karara paralel olarak, bir kişinin işçi statüsüne sahip olabilmesi için iş ilişkisinin kurucu unsurları olan bağımlılık ve ücret unsurlarının varlığının gerektiği örneğin *Raccanelli* Kararı⁵⁷⁹ gibi birçok kararda da yinelenmiştir.⁵⁸⁰

Mahkeme işçi tanımı açısından bir formülasyon geliştirmiş olsa da Mahkemenin bağımsız çalışan açısından açık bir tanımı bulunmamaktadır. Bu noktada Mahkeme, işçi ve iş ilişkisi tanımında ele alınan unsurları yorumlayarak, taraflar arasındaki ilişki içerisinde bağımlılık unsurunu tespit edemiyorsa o kişinin bağımsız çalışan olduğu

⁵⁷⁶Benzer yönde bkz. 6 Kasım 2003, *Ninni-Orasche*, C-413/01, para. 12.

⁵⁷⁷Benzer yönde bkz. C-413/01, para. 17.

⁵⁷⁸Benzer yönde bkz. C-413/01, para. 18 ve 22.

⁵⁷⁹Dava No. C-94/07.

⁵⁸⁰İlgili karar için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62007CJ0094&from=en> (Erişim tarihi: 30.07.2021).

sonucuna varmaktadır.⁵⁸¹ Örneğin *Jany* kararında⁵⁸² Mahkeme, bir kişinin bağımlılık ilişkisi dışında gerçekleştirdiği herhangi bir faaliyetin bağımsız çalışan sıfatıyla yürütülen bir faaliyet olarak sınıflandırılması gerektiği sonucuna varmıştır.⁵⁸³ Dahası Mahkeme bağımsız çalışan açısından üç kriter ortaya koymuştur. Bu kriterler ise hizmetin, “faaliyetin seçimi, çalışma ve ücretlendirme koşulları ile ilgili herhangi bir bağımlılık ilişkisi dışında yerine getirilmesi”, “o kişinin sorumluluğu altında yerine getirilmesi” ve “doğrudan ve tam olarak o kişiye ödenen para karşılığında yerine getirilmesi” olarak belirlenmiştir.⁵⁸⁴

Mahkemenin *Allonby* kararında ise⁵⁸⁵ Avrupa Topluluğunu Kuran Anlaşma'nın eşit ücreti düzenleyen md. 141'de geçen işçi tanımının, hizmet alan kişiyle bir bağımlılık ilişkisi içinde olmayan bağımsız çalışanları kapsamadığı⁵⁸⁶; ulusal hukukun bir kişiyi bağımsız çalışan olarak tanımlamasının, Mahkemenin o kişiyi işçi olarak sınıflandırma olasılığını dışlamayacağı⁵⁸⁷; üniversitede görev yapmakla yükümlü olan öğretim görevlileri söz konusu olduğunda ise öğretim görevlilerinin zaman çizelgeleri, çalışma yerleri ve işin içeriğini seçme özgürlükleri üzerindeki sınırlamanın dikkate alınması

⁵⁸¹Peije, T. V. (2012). Eu limits for the personal scope of employment law. *European Labour Law Journal*, 3(1), 35-53. s. 43.

⁵⁸²Başvurucular, Hollanda'da seks işçisi (İng. *self-employed window prostitute*) olarak çalışma amacıyla oturma izni talep etmiş, ancak başvurular ilgili idari birim tarafından reddedilmiştir. İlgili idareye itiraz eden başvurucuların itirazları, fuhuşun yasaklanmış bir faaliyet olduğu veya en azından toplumsal olarak kabul edilebilir bir çalışma biçimi olmadığı ve meslek olarak kabul edilemeyeceği gerekçesiyle reddedilmiştir. Bunun üzerine başvurucular kararı mahkemeye taşımış, bölge mahkemesi daha önce bir İtalyan seks işçisine çalışma amacıyla oturma izni verildiğini ve seks işçisi olmanın ekonomik bir faaliyet olarak kabul edildiğini ifade etmese de Polonya ve Çekya ile Birlik arasında imzalanan ortaklık anlaşmalarında düzenlenen serbest meslek sahibi kişi olarak ekonomik faaliyet kavramının Topluluk Anlaşmasında ele alınan anlamından farklı olduğunu değerlendirmiştir. Mahkemenin bu kararı üzerine Dışişleri Bakanlığı, ana davada başvurucuların ileri sürdüğü itirazları yeniden değerlendirmiş ancak itirazların geçersiz olduğuna hükmetmiştir. Akabinde başvurucular bu yeni kararın iptalini talep etmiştir. Mahkeme de ortaklık anlaşmalarının yorumlanması hakkında Divan'a çeşitli sorular sormuştur. Dava No. C-268/99, İlgili dava için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CJ0268&from=EN> (Erişim tarihi: 26.08.2021).

⁵⁸³C-268/99, para. 34.

⁵⁸⁴C-268/99, para. 70 ve 71.

⁵⁸⁵Başvurucu saatlik ücret üzerinden okutman olarak görev yapmaktadır. İşveren mali yükümlülüklerin artmasını gerekçe göstererek başvurucunun da içinde bulunduğu kısmi süreli çalışan okutmanların iş sözleşmelerini sona erdirmiş, ancak *ELS* adındaki büro aracılığıyla yeniden işe alınabileceklerini davacı ve diğer okutmanlara bildirmiştir. İşveren ile büro arasındaki anlaşma gereğince, işveren isterse çalıştırmak istediği ilgili kişinin adını belirterek *ELS* kanalıyla bu kişiyi okutman olarak istihdam edebilecektir. Başvurucu kısmi süreli okutman olarak çalışmaya devam etmek için *ELS*'ye kaydolmuş ancak bağımsız çalışan olarak nitelendirilmek durumunda kalmıştır. Bunun sonucu olarak başvuru, kısmi süreli ve saat başı ücret üzerinden çalışan okutmanlara yönelik yapılan bu davranışın dolaylı ayrımcılık yarattığı iddiası ile dava açmıştır. Dava No. C-256/01, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62001CJ0256&from=EN> (Erişim tarihi: 03.08.2021).

⁵⁸⁶C-256/01, para. 68.

⁵⁸⁷C-256/01, para. 71.

gerektiği ve öğretim görevlisinin kendisine tevdi edilen görevi kabul etme zorunluluğu yoksa işçi kapsamı dışında tutulabileceği⁵⁸⁸ vurgulanmıştır.

ABAD bağımlılık unsurunu incelerken işçi ile işveren arasında hiyerarşik bir ilişki olduğundan da bahsetmektedir. Buna göre bir iş ilişkisi, işçi ile işveren arasında hiyerarşik bir ilişkinin varlığını ima etmekte; böyle bir ilişkinin var olup olmadığı ise her bir somut olayın özelliğine göre, taraflar arasındaki ilişkiyi karakterize eden tüm faktörler ve koşullar göz önüne alınarak belirlenmelidir.⁵⁸⁹ Bu bağlamda örneğin *Sindicatul familia constanța and others*⁵⁹⁰ kararında⁵⁹¹ Mahkeme, görevi ifa eden işçinin işin nasıl yapılacağı noktasında geniş takdir yetkisi bulunmasının, taraflar arasında hiyerarşik bir ilişkinin olmadığını göstermediği sonucuna varmıştır.⁵⁹²

*Balkaya*⁵⁹³ kararında ise öncelikle bağımlılık unsurunun somut olayın özelliklerine göre taraflar arasındaki ilişkiyi karakterize eden tüm faktörler ve koşullar temelinde değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir.⁵⁹⁴ Kararda bir sermaye şirketinde yönetim kurulu üyesi olunmasının şirket ile kişi arasındaki bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmadığı; bağımlılık ilişkisi belirlenirken de yönetim kurulu üyesinin işe alınma koşullarının, üyenin ifa ettiği görevlerin niteliğinin, bu görevlerin gerçekleştirildiği

⁵⁸⁸C-256/01, para. 72.

⁵⁸⁹16 Temmuz 2020, *Governo Della Repubblica Italiana*, C-658/18, para. 103.

⁵⁹⁰20 Kasım 2018, *Sindicatul familia constanța and others*, C-147/17.

⁵⁹¹İlgili karar için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62017CC0147> (Erişim tarihi: 27.02.2022).

⁵⁹²Başvurucular Romanya'da koruyucu aile olarak bir iş sözleşmesi çerçevesinde çalışmaktadır. Koruyucu aileler, koruma altındaki çocukları yetiştirmekte ve çocukların bakımlarını sağlamaktadır. Ayrıca aileler, yıllık izinleri de dahil tüm tatil günlerinde koruma altındaki çocuklarla ilgilenmektedir. Bu nedenle başvurucular bağlı oldukları sendika kanalıyla tatil günlerinde de çalışmalarını nedeniyle ilgili günlere ait ücretleri talep etmiştir. İlk derece mahkemesi davayı reddetmiş, bunun üzerine davacılar Temyiz Mahkemesine başvurmuştur. Temyiz Mahkemesi ise koruyucu ailelerin 2003/88 sayılı Direktif kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceğini Divana sormuştur.

⁵⁹³Başvurucu Ender Balkaya, bir limited şirkette teknisyen olarak 2011 yılında çalışmaya başlamış, ancak işveren 2013 yılında işyerini kapattığı için başvurunun da aralarında bulunduğu tüm işçileri toplu olarak işten çıkarmıştır. Alman Feshe Karşı Koruma Kanunu'nun (Alm. *Kündigungsschutzgesetz*) toplu işten çıkarmada bildirim zorunluluğunu düzenleyen maddesine göre işyerinde en az yirmi işçi çalışıyorsa, bildirim en az otuz gün önceden yapılması gerekmektedir. İşveren, on sekiz işçi çalıştırdığını iddia ettiği için ilgili Kanunda düzenlenen bildirim süresine uymamıştır. Ancak başvurucuya göre işyerinde üç kişi daha işçi olarak çalıştırılmış, dolayısıyla Alman Feshe Karşı Koruma Kanunu ihlal edilmiştir. Yapılan inceleme sonunda Bay S.'nin tasarımcı olarak, Bay L.'nin şirkette herhangi bir hisseye sahip olmadan ve şirket adına hareket etme yetkisi başka bir müdürle birlikte müştereken yönetici olarak; Bayan S.'nin ise yaptığı çalışmaya eş değer orandaki ücreti *Diepholz* bölgesi kamu istihdam bürosu tarafından hibe şeklinde ödenen ofis asistanı olarak işyerinde çalıştığı görülmüştür. Mahkeme Bay S.'yi işçi olarak kabul ettikten sonra Bay L. ve Bayan S.'nin işçi olup olmadığını incelemiştir. Bu kapsamda Mahkeme, Bay L. ve Bayan S.'nin 98/59 sayılı Direktif kapsamında işçi olarak kabul edilip edilmeyeceğini Divan'a sormuştur. Dava No. C-229/14, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62014CJ0229&from=en> (Erişim tarihi: 16.08.2021).

⁵⁹⁴C-229/14, para. 37.

bağlamın, üyenin yetkilerinin kapsamı ve şirket içinde ne ölçüde denetlendiğinin ve hangi durumlarda görevden alınabileceğinin dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir.⁵⁹⁵ Bu bağlamda Mahkeme, dava kapsamındaki yönetim kurulu üyesinin, görevlerin ifasında, işçinin sahip olduğu serbestliği aşan bir serbestliğe sahip olsa bile, tamamlaması gereken belirli görevler ve bunların yerine getirilme şekli noktasında bir başkası tarafından yönlendirilmesi durumunda, yönetim kurulu üyesinin işveren ile bağımlılık ilişkisi içinde olduğuna karar vermiştir.⁵⁹⁶

ABAD'ın bağımlılık unsurunu değerlendirdiği bir başka kararı ise *Yodel* Kararıdır.⁵⁹⁷ İlk derece mahkemesinin kendisine sorduğu sorular çerçevesinde Mahkeme asıl olarak ifa yardımcısı kullanan, görev kabul etmekte serbestisi olan, rakip şirketler dahil üçüncü kişilere de hizmet sağlayan ve kendi çalışma düzenini belirleyebilen kişinin 2003/88 sayılı Direktif kapsamı dışında tutulup tutulamayacağını incelemiştir. Kararda, davacı ile şirket arasında bir bağımlılık ilişkisinin⁵⁹⁸ bulunup bulunmadığı ve davacının iş sözleşmesinde belirtildiği gibi gerçek bir bağımsızlığa sahip olup olmadığı⁵⁹⁹ sorgulanmıştır. Mahkeme, ifa yardımcısı veya alt işveren kullanabilme⁶⁰⁰, şirket tarafından verilen görevleri kabul etmede mutlak serbestlik⁶⁰¹ ve rakip şirketler de dahil üçüncü kişilere hizmet verebilme⁶⁰² durumları göz önüne alındığında, davacı kuryenin bağımsızlığının gerçek olduğu ve taraflar arasında bağımlılık ilişkisinin bulunmadığı sonucuna varmıştır.⁶⁰³

Görüldüğü gibi ABAD çalışanın statüsünü belirlerken kimi kriterleri göz önüne almaktadır. Bu kapsamda Direktiflerin yorumunda da ABAD'ın belirlediği kriterler

⁵⁹⁵C-229/14, para. 38.

⁵⁹⁶C-229/14, para. 41-43.

⁵⁹⁷Bay B, koli dağıtım kuryesi olarak münhasıran *Yodel* şirketi için çalışmakta, söz konusu işi için kendi araç ve telefonunu kullanmaktadır. Kurye iş görme sözleşmesi incelendiğinde kuryelerin bağımsız çalışan olarak sınıflandırıldığı, hizmeti şahsen ifaya zorunlu olmadıkları ancak ifa yardımcısının yeterli becerisi ve vasfı yoksa bu kişinin şirket tarafından veto edilebileceği; kuryelerin eş zamanlı olarak üçüncü şahısların yararına da koli teslim etmekte serbest olduğu; kuryelerin işi kabul zorunluluğu olmadığı gibi şirketin de iş verme zorunluluğunun olmadığı; kolilerin Pazartesi-Cuma günleri saat 7:30-21:00 arasında teslim edileceği ancak teslimat zamanı ve yolunu kuryelerin diledikleri gibi belirleyebilecekleri; ücretin ise parça başına ücret olacağı düzenlenmiştir. Bay B, sözleşmede her ne kadar bağımsız çalışan olarak (İng. *self-employed independent contractor*) sınıflandırılmış olsa da kendisinin 2003/88 sayılı Direktif kapsamında işçi olduğu iddiasıyla dava açmıştır. Dava No: C-692/19, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62019CO0692&from=en> (Erişim tarihi: 28.07.2021).

⁵⁹⁸C-692/19, para. 37.

⁵⁹⁹C-692/19, para. 36.

⁶⁰⁰C-692/19, para. 38.

⁶⁰¹C-692/19, para. 40.

⁶⁰²C-692/19, para. 41.

⁶⁰³C-692/19, para. 43.

önemli yer tutmaktadır. Bu noktada Avrupa Birliği'nde Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları Hakkında 2019/1152 sayılı Direktife değinmek gerekecektir.⁶⁰⁴ Çünkü Direktifte öncelikle platform çalışanı⁶⁰⁵ kavramından açıkça bahsedilmiştir. Öte yandan Direktifin 8. paragrafında, ABAD içtihatlarında işçi statüsünü belirleyen kriterlerin neler olduğunun belirlendiği, bu Direktifin uygulanmasında da ilgili kriterlere ilişkin yorumun dikkate alınması gerektiği ifade edilmiştir. Keza aynı paragrafta ABAD'ın işçi statüsüne ilişkin belirlediği kriterleri yerine getirmeleri koşuluyla ev hizmetlilerinin, talep üzerine çalışanların, kesintili çalışanların, fişe dayalı çalışanların, platform çalışanlarının, kursiyerlerin ve çırakların da Direktifin kapsamında yer alabileceği ifade edilmiştir. Dolayısıyla gerçek anlamda bağımsız çalışan kapsam dışı kalsa da eğer bir platform çalışanı, belirli bir süre boyunca başka bir kişinin emir ve talimatları altında ve onun için ücret karşılığında iş görüyorsa 2019/1152 sayılı Direktif'in kapsamına girebilecektir.⁶⁰⁶

Son olarak platform çalışma kapsamında çalışanların, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, hukuki statülerinin belirlenmesi ile algoritmik yönetimde adalet, şeffaflık ve hesap verebilirlik hakkında Komisyona sunulan Direktif teklifi üzerinde de durulması gereklidir.⁶⁰⁷ Platform Çalışmada Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine İlişkin Direktif Teklifi⁶⁰⁸ (İng. *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions in Platform Work*)'nin amacı platform çalışması yapan kişilerin istihdam durumlarının doğru belirlenmesinin sağlanarak, bu kişilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve platform çalışma açısından şeffaflığın sağlanması olarak belirlenmiştir. Direktif, kural olarak her türlü çevrimiçi platformlar ile iş ilişkisi içerisinde olan platform çalışanlarına uygulanırken, kişisel verilerin işlenmesine ilişkin hükümler çevrimiçi platformlar ile iş ilişkisi içerisinde olmayan platform çalışanlarını da kapsamaktadır.

⁶⁰⁴İlgili Direktif için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=EN> (Erişim tarihi: 28.08.2021).

⁶⁰⁵Direktifte *platform worker* terimi tercih edilmiştir.

⁶⁰⁶Benzer yönde bkz. Rosin, 2021, **a.g.k.**, 158.

⁶⁰⁷Ayrıca bkz. De Stefano, V. ve Aloisi, A. (9 Aralık 2021). European Commission takes the lead in regulating platform work. *Social Europe*, <https://socialeurope.eu/european-commission-takes-the-lead-in-regulating-platform-work> (Erişim tarihi: 21.02.2022); Waas, B. (2022). Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten. *Zeitschrift für Rechtspolitik*, 4, 105-108. s. 106 v.d.; Stöhr, A. (2022). Der arbeitsrechtliche Status von Plattformtätigen nach dem Richtlinienentwurf - Eine kritische Analyse. *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 4, 413-429. s. 416 v.d.; De Stefano, V. (2022). The EU Commission's proposal for a directive on platform work: An overview. *Italian Labour Law e-Journal*, 1(15), 1-11. s. 2 v.d.

⁶⁰⁸İlgili Teklif için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0762&from=EN> (Erişim tarihi: 07.11.2022).

Direktifin tanımlar bölümünde dikkat çekici bir ayırımın yapıldığı görülmektedir. Buna göre “platform işçisi” (İng. *platform worker*) ABAD içtihatları dikkate alınarak üye Devletlerde yürürlükte olan yasalar, toplu sözleşmeler veya uygulamalarla tanımlandığı şekilde çevrimiçi platformla bir iş sözleşmesi veya iş ilişkisi içinde olan kişiye; taraflar arasındaki sözleşmenin niteliğine bakılmaksızın platform çalışması yapan ise “platform çalışma yerine getiren kişi” (İng. *person performing platform work*) olarak ifade edilmiştir. Dolayısıyla kimin işçi kimin bağımsız çalışan olacağı bağımlılık unsuru çerçevesinde üye ülke uygulamaları ve ABAD’ın kararları ışığında ele alınacaktır. Söz konusu tanımların yanında platform çalışma ise dijital bir çalışma platformu aracılığıyla organize edilen ve Birlikteki bir kişi tarafından, dijital çalışma platformu ile birey arasındaki sözleşme ilişkisine dayalı olarak gerçekleştirilen ve hizmet alıcısı ile kişi arasında bir sözleşmesel ilişkinin olup olmadığına bakılmaksızın gerçekleştirilen herhangi bir çalışma olarak düzenlenmiştir.

Direktifte ifade edilen bir diğer önemli nokta ise olguların önceliği ilkesinin gözetilmesidir. Böylece bir iş ilişkisinin var olup olmadığı tespit edilirken, platform organizasyonun algoritması da göz önüne alınarak, mevcut ilişki taraflar arasında nasıl ifade edilirse edilsin, öncelikle işin yerine getirilmesine ilişkin gerçeklerin göz önüne alınması gerekecektir. Son olarak ele alınan bir diğer önemli nokta ise çalışanların adi karine olarak işçi kabul edilmesi ve çalışanın işçi olmadığının ispat yükünün çevrimiçi platformlara yüklenmesidir. Çalışanların işçi olarak kabulü için ise Direktifte ifade edilmiş ilgili şartın sağlanması gerekmektedir. Bu şart ise çalışma performansını kontrol eden bir dijital çalışma platformunun (İng. *digital labour platform that controls the performance of work*) varlığıdır. Çalışma performansını kontrol eden dijital çalışma platformu ise Direktifte belirlenen beş unsurdan en az ikisini yerine getiren platform olarak anlaşılacaktır. Bu bağlamda Direktifte belirlenen beş unsur şu şekildedir:

- 1) Ücreti etkin bir şekilde belirleme, ücret düzeyinin üst sınırlarını etkin bir şekilde ayarlama
- 2) Platform çalışmasını gerçekleştiren kişinin görünüş, hizmetin alıcısına yönelik davranış veya işin ifası ile ilgili belirli bağlayıcı kurallara uyulmasını bu kişiden talep etme
- 3) Elektronik araçlar yoluyla da dahil olmak üzere işin ifasını denetlemek veya işin sonuçlarının kalitesini doğrulamak;

4) Yaptırım yolu da dahil olmak üzere, bir kişinin işini organize etme özgürlüğünü, özellikle de çalışma saatlerini veya devamsızlık dönemlerini seçme, görevleri kabul etme veya reddetme veya alt işveren veya ifa yardımcısı kullanma takdir yetkisini etkin bir şekilde kısıtlama

5) Bir müşteri çevresi oluşturma veya herhangi bir üçüncü taraf için iş yapma olasılığını etkin bir şekilde kısıtlama

Dolayısıyla beş unsurdan ikisini sağlayan platform ile platform çalışma yerine getiren kişi arasındaki ilişki karine olarak iş ilişkisi kabul edilecektir.⁶⁰⁹ Son olarak Direktif teklifinde ele alınan bir diğer başlık platform çalışmada algoritmik yönetimde şeffaflığın, adaletin ve hesap verebilirliğin artırılması olmuştur. Örneğin ilgili teklif gereği çalışanların nasıl izleneceği, denetleneceği ve değerlendirileceği hakkında çevrimiçi platformun çalışanlara ve/veya temsilcilerine yeterli bilgi vermesi gerekecektir.

1.3.4. Birleşik Krallık

İngiliz iş hukuku incelendiğinde, iş hukukunun kişi bakımından uygulama alanının Türk hukukundan biraz farklı olarak işçi (İng. *employee*), çalışan (İng. *worker*) ve bağımsız çalışan (İng. *self-employed*) üzerinden belirlendiği görülmektedir. 1996 tarihli İstihdam Hakları Kanunu (İng. *Employment Rights Act*)'nun işçi, çalışan ve diğerleri başlıklı bölüm 230'da işçi ve çalışan tanımlarının açıkça yapıldığı görülmektedir. İlgili tanımlardan önce şunu ifade etmek gereklidir ki İngiliz hukukunda *contract of service*, yani iş sözleşmesi kapsamında çalışanlar işçi olarak; *contract for service*, yani iş görme sözleşmesi kapsamında çalışanlar ise çalışan ya da bağımsız çalışan olarak kabul edilmektedir.⁶¹⁰ Bu kapsamda iş sözleşmesi, işçinin işverenin emir ve talimatları altında

⁶⁰⁹Kanımızca belirtilen bu beş unsur aslında bağımlılık kavramının belirlenmesinde kullanılan faktörleri işaret etmektedir. *De Stefano ve Aloisi*, söz konusu kriterlerin birçok üye ülke mahkemeleri tarafından da ele alındığını, dolayısıyla üye ülkelerin ilgili Direktifi iç hukuklarına aktarırken sorun yaşamayacaklarını ifade etmiştir. *De Stefano ve Aloisi*, 2021, **a.g.k.**

⁶¹⁰Ross, J. (2010). *Employment law*. Glasgow: Dundee University Press. s. 12; Collins, H., Ewing, K. D. ve McColgan A. (2012). *Labour law*. Cambridge: Cambridge University Press. s. 94; Pyper, D. (2018). *Employment status*. House of Commons Library, Briefing Paper, Number CBP 8045. <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-8045/CBP-8045.pdf> (Erişim tarihi: 05.09.2021). s. 4; 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 (s. 114-124). Brussels: ETUI, Working Paper 2019.10. s. 116 ve 118 v.d.; Digennaro, P. (2020). Subordination or subjection? A study about the dividing line between subordinate work and self-employment in six european legal systems. *Labour Law Issues*, 6(1), 1-47. s. 23; Countouris, N. (2021). Regulatory and jurisprudential perspectives on platform work - The UK case. Carinci, M. T. ve Dorssemont, F. (Editörler), *Platform Work in Europe Towards Harmonisation?* içinde (s. 153-170). Cambridge: Cambridge University Press. s. 155.

iş görmesi, karşılığında işverenin ücret ödemesinden meydana gelmekte ve böylece işçinin işverene olan bağımlılığı, iş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.⁶¹¹ Dolayısıyla bu ayırımı işverene bağımlı olarak çalışan işçiler İngiliz iş hukukunun koruması kapsamındayken, işveren ile aralarında herhangi bir bağımlılık bulunmayan bağımsız çalışanlar iş hukukunun kapsamı dışında tutulmakta; işverene ekonomik olarak bağımlılık ilişkisi içerisinde olan çalışanlar ise işçilere tanınan kimi haklardan faydalanmaktadır.⁶¹²

İstihdam Hakları Kanunu bölüm 230 f. 1'e göre işçi, bir iş sözleşmesine dahil olan ya da iş sözleşmesi kapsamında çalışan kişi olarak ifade edilmiştir. İş sözleşmesi ise yine aynı bölümün ikinci fıkrasında “açık veya zımni ve (eğer açıksa) sözlü veya yazılı olup olmadığına bakılmaksızın bir iş veya çıraklık sözleşmesi anlamına gelir” şeklinde düzenlenmiştir.⁶¹³ Görüldüğü gibi ilgili tanımlar kimlerin işçi olarak kabul edileceği yahut işçi statüsüne sahip olabilmek için gereken koşulların (bağımlılık, ücret ve iş görme) neler olduğu noktasında açıklayıcı değildir. Dolayısıyla bu noktadaki boşluk mahkemelere bırakılmış ve mahkemeler de kimin işçi olarak kabul edilebileceği hakkında çeşitli testler geliştirmiştir.

İlgili testlerin neler olduğunu açıklamadan önce çalışan kavramına değinmek gerekecektir. İngiliz hukukunda çalışan, iş gördüğü kişiye olan ekonomik bağımlılığı göz önüne alınarak işçi ile bağımsız çalışan arasında bir konum olarak düzenlenmiştir.⁶¹⁴ İstihdam Hakları Kanunu md. 230/3'e göre çalışan, bir iş sözleşmesinin tarafı olan veya iş sözleşmesi kapsamında çalışan kişi ya da açık veya zımni ve (açık ise) sözlü veya yazılı olup olmadığına bakılmaksızın, statüsü sözleşme gereği şahıs tarafından yürütülen herhangi bir meslek ya da ticari teşebbüsün müşterisi olmayan başka bir taraf için herhangi bir işi veya hizmeti şahsen yapmayı veya gerçekleştirmeyi taahhüt eden kişi olarak tanımlanmıştır.⁶¹⁵ Görüldüğü gibi ilgili tanım hem işçileri hem de bazı işi şahsen

⁶¹¹Collins, Ewing ve McColgan, 2012, **a.g.k.**, 94 ve 96.

⁶¹²Davies, A. C. L. (2009). *Perspectives on labour law*. Cambridge: Cambridge University Press. s. 77; Deakin, S. ve Morris, G. S. (2012). *Labour law*. Oxford: Hart Publishing. s. 145; Pyper, 2018, **a.g.k.**, 7.

⁶¹³İlgili tanımlar için bkz. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/230> (Erişim tarihi: 20.09.2021).

⁶¹⁴Perulli, A. (2020). The legal and jurisprudential evolution of the notion of employee. *European Labour Law Journal*, 11(2), 117-130. s. 127; Mason, 2019, **a.g.k.**, 118.

⁶¹⁵İlgili tanım için bkz. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/230> (Erişim tarihi: 03.05.2022). Çalışan ile ilgili benzer bir tanımın 1992 tarihli Sendika ve Çalışma İlişkileri Kanunu (İng. *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992*) md. 296/1'de yapıldığı görülmektedir. İlgili madde için bkz. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/section/296> (Erişim tarihi: 03.05.2022).

yerine getirenleri kapsamaktadır.⁶¹⁶ Tanımdan ne anlaşılması gerektiği ise örneğin *Byrne Brothers (Formwork) Ltd v. Baird & Ors*⁶¹⁷ kararında⁶¹⁸ açıklanmıştır. Davada, bir kişinin çalışan olarak kabul edilip edilmeyeceğine bakılırken üç koşulun bulunması gereklidir. Bunlardan ilki sözde çalışanın herhangi bir işi veya hizmeti şahsen yapması veya gerçekleştirmesidir (İng. *personal service*). İkincisi, işletme (İng. *business undertaking*) unsurudur. Burada, sözde çalışanın bir işletme işletip işletmediği ve karşı tarafın da sözde çalışanın müşterisi olup olmadığına bakılmıştır. Mahkeme işletme kavramının geniş yorumlanmamasını, aksi halde bağımsız çalışanları da çalışan kavramına dahil etmek durumunda kalınacağını ifade ettikten sonra kanunda yapılan çalışan tanımının amacının bir yandan işçi olmayan, diğer yandan daha dar anlamda bağımsız çalışan olarak kabul edilmeyen bir ara kategori oluşturmak olduğunu belirtmiştir. Öte yandan örneğin Çalışma Süresi Yönetmeliği'ndeki maddelerin getiriliş amacının sadece işverene bağımlı ve bağlı olan işçileri korumak değil aynı zamanda devamlı ve ekonomik olarak işverene bağlı olan işçiye benzer durumdaki çalışanları da bu koruma şemsiyesi altına almak olduğu söylenmiştir. Üçüncü faktör ise karşılıklı yükümlülüktür (İng. *mutuality of obligation*).⁶¹⁹ Görüldüğü gibi çalışanların aslında işçiye benzer şekilde ekonomik olarak işverene bağlı olan ancak aynı derecede bağımlılığı olmayan grup olduğu görülmektedir.⁶²⁰

İngiliz iş hukukunda, iş gören kişinin işçi olup olmadığının belirlendiği testler ise zaman içerisinde değişiklik göstermiştir. Söz konusu testlerin en eskisi kontrol testi (İng.

⁶¹⁶Engblom, S. (2003). *Self-employment and the personal scope of labour law comparative lessons from France, Italy, Sweden, the United Kingdom and the United States*. Doctoral Thesis, Florence: European University Institute Department of Law. https://www.academia.edu/10004165/Self_employment_and_the_Personal_Scope_of_Labour_Law_Comparative_Lessons_from_France_Italy_Sweden_the_United_Kingdom_and_the_United_States (Erişim tarihi: 11.02.2022). s. 163.

⁶¹⁷(2001) UKEAT 542_01_1809.

⁶¹⁸İlgili karar için bkz. https://www.bailii.org/uk/cases/UKEAT/2001/542_01_1809.html (Erişim tarihi: 18.11.2021).

⁶¹⁹Karşılıklı yükümlülüğün ne anlama geldiği bu başlık altında aşağıda ele alınmıştır.

⁶²⁰*Davidov* bu tanımın üç unsuru bulunduğunu, bu unsurların ise sözleşmesel ilişki (İng. *contractual relationship*), işin şahsen ifası (İng. *personal nature of engagement*) ve bağımsız bir işletmenin bulunmaması (İng. *lack of an independent business undertaking*) olarak ifade etmiştir. Davidov, G. (2005). Who is a worker?. *Industrial Law Journal*, 34(1), 57-71. s. 62. Ayrıca son unsurun belirli bir müşteri-işverene bağlılık olarak algılanması gerektiğini de söylemiştir. Davidov, 2005, **a.g.k.**, 62.

control test) olarak anılanıdır.⁶²¹ İlk defa *Yewens v. Noakes*⁶²² kararında ortaya çıkan bu test, işverenin, dönemin ruhu gereği efendinin (İng. *master*), iş görmek üzere işe aldığı kişinin, başka bir deyişle hizmetçinin (İng. *servant*), üzerinde sahip olduğu kontrolün derecesini ölçmekte ve sonucuna göre ilgili kişiyi işçi ya da bağımsız çalışan olarak nitelendirmektedir.⁶²³ Eğer işi veren kişi ile işi ifa edecek kişi arasında kurulan sözleşme gereği sıkı bir otorite ve kontrol ilişkisi doğuyorsa, işi veren kişi işi yapan kişiye emir ve talimat veriyor ve işi yapan kişiyi işin nasıl yapılacağı hususunda yönlendiriyorsa, bu sözleşme iş sözleşmesi, işi ifa edecek kişi ise işçi olarak kabul edilecektir.⁶²⁴ Kontrol testinin de ele alındığı *Paul William Lane v. the Shire Roofing Company (Oxford) Limited*⁶²⁵ davasında⁶²⁶ Mahkeme “... Öncelikle, kontrol unsuru önemli olacaktır: Ne yapılacağını, nasıl yapılacağını, ne şekilde yapılacağını ve ne zaman yapılacağını kim belirlemektedir? İş yapan ekibi (yani işe kim alıyor ve işten kim çıkarıyor) ve kullanılan malzeme, tesis, makine ve araçları kim sağlamaktadır?” sorusunu sorarak kontrol testi kapsamında bağımlılık unsuruna işaret eden göstergelere değinmiştir.

Efendinin hizmetçisine emir verme gücüne, başka bir deyişle işçinin işverene olan bağımlılığının belirlenmesine ilişkin bu test 1940’lı yıllara kadar etkili olmuştur.⁶²⁷ Ancak teknik beceri gerektiren işlerin ve yeni çalışma modellerinin ortaya çıkmasıyla birlikte söz konusu test yetersiz kalmış ve terk edilmiş, yerine entegrasyon testi (ya da organizasyon testi) (İng. *integration test/organization test*) geliştirilmiş ancak bu test de

⁶²¹Sergeant, M. (2001). *Employment law*. Essex: Pearson Education Limited. s. 49; Painter, R. W. ve Holmes, A. E. M. (2002). *Cases & materials on employment law*. Oxford: Oxford University Press. s. 50; Davidov, G. (2002). The three axes of employment relationships: Characterization of workers in need of protection. *University of Toronto Law Journal*, 52(4), 357-418. s. 336; Hardy, S. ve Butler, M. (2014). *Labour law in Great Britain*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International. s. 88, para. 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 (s. 747-769). Oxford: Bloomsbury Publishing. s. 755; Ross, 2010, **a.g.k.**, 13; Mason, 2019, **a.g.k.**, 117; Digennaro, 2020, **a.g.k.**, 23.

⁶²²(1880) 6 QBD 530.

⁶²³Nyombi, C. (2015). Response to the challenges posed by the binary divide between employee and self-employed. *International Journal of Law and Management*, 57(1), 3-16. s. 7; Deakin ve Morris, 2012, **a.g.k.**, 159.

⁶²⁴Deakin ve Morris, 2012, **a.g.k.**, 160.

⁶²⁵(1995) EWCA Civ 37.

⁶²⁶İlgili davada davacı bir evin inşaat işlerini yaparken yaralanmış, ilk derece mahkemesi davacıyı bağımsız çalışan olarak kabul etmiş ve bu nedenle davalının iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğünün bulunmadığı, davacının kendi güvenliğinden sorumlu olduğu sonucuna varmıştır. Akabinde Yüksek Mahkeme davacının işçi mi bağımsız çalışan mı olduğunu tartışmıştır. İlgili karar için bkz. <https://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/1995/37.html> (Erişim tarihi: 13.09.2021).

⁶²⁷Razzolini, O. (2010). The need to go beyond the contract: Economic and bureaucratic dependence in personal work relations. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 31(2), 267-304. s. 270-271; Sargeant, 2001, **a.g.k.**, 51.

sınırlı olarak uygulanmıştır.⁶²⁸ Bu testte iş gören kişinin, sözleşmenin diğer tarafın organizasyonuna ne derecede bağlı olduğu, o organizasyonun bir parçası olup olmadığı üzerinde yoğunlaşmıştır.⁶²⁹ İşi veren kişinin işi yapan kişi üzerindeki kişisel hakimiyetinden çok, işi yapan kişinin işi veren kişinin organizasyonun işleyişine ve kurallarına dahil olup olmadığı incelenmiştir.⁶³⁰ Bu kapsamda çalışanın işverenin organizasyonunun bir üyesi olması yanında işverenin kıyafet ve saç/sakal kuralları getirip getirmediği, ofis ve iletişim araçları sağlayıp sağlamadığı ya da organizasyon içinde uyulması gereken davranış kuralları veya standartlarını çalışana uygulayıp uygulamadığı gibi faktörlere de bakılmıştır.⁶³¹ Entegrasyon testinin uygulandığı 1952 yılında karara bağlanan *Stevenson, Jordan & Harrison Ltd v. MacDonald & Evans*⁶³² davasında Mahkeme, iş sözleşmesi ve iş görme sözleşmesi arasında ayırım yapmış; yapılan iş, iş organizasyonunun ayrılmaz bir parçası ve bu organizasyona entegre ise işi yapan kişinin işçi olarak, aksi durumda ise bağımsız çalışan olarak kabul edilmesi gerektiği değerlendirmesinde bulunmuştur.⁶³³ Ancak bu testin de uygulanması zaman içerisinde zorlaşmıştır. Örneğin bir fabrikadaki bozulan makineyi tamir için gelen kişinin yaptığı iş, fabrikadaki organizasyonun bir parçası olsa da o kişi bağımsız çalışan olarak kabul edilebileceğinden ilgili teste dikkatle yaklaşılması gerekmiştir.⁶³⁴

Entegrasyon testinin yetersizliğinin görülmeye başlanmasıyla birlikte 1969 yılında karara bağlanan *Market Investigations Ltd v. Minister of Social Security*⁶³⁵ davasında ekonomik gerçeklik testi (İng. *economic reality test*) ya da işletme testi (İng. *business test*) / risk testi (İng. *risk test*) formüle edilmiştir.⁶³⁶ Mahkeme söz konusu testi şöyle ifade etmiştir: “*Bu hizmetleri yerine getirmekle meşgul olan kişi, bunları kendi hesabına mı yapıyor? Bu sorunun cevabı "evet" ise, o zaman sözleşme bir iş görme sözleşmesidir. Cevap "hayır" ise, sözleşme bir iş sözleşmesidir*”.⁶³⁷ Ayrıca Mahkeme kâr kazanç ve kayıp riskini kimin aldığını sorgulayıp, eğer tüm riski işveren alıyorsa diğer kişinin işçi

⁶²⁸Painter ve Holmes, 2002, **a.g.k.**, 50; Razzolini, 2010, **a.g.k.**, 283; Ross, 2010, **a.g.k.**, 13; Collins, Ewing ve McColgan, 2012, **a.g.k.**, 192; Hardy ve Butler, 2014, **a.g.k.**, 88, para. 118; Nyombi, 2015, **a.g.k.**, 7; Digennaro, 2020, **a.g.k.**, 24.

⁶²⁹Nyombi, 2015, **a.g.k.**, 8; Jones ve Prassl, 2017, **a.g.k.**, 756.

⁶³⁰Deakin ve Morris, 2012, **a.g.k.**, 161.

⁶³¹Collins, Ewing ve McColgan, 2012, **a.g.k.**, 192.

⁶³²(1952) 69 R.P.C. 10.

⁶³³Sargeant, 2001, **a.g.k.**, 51.

⁶³⁴Davies, 2009, **a.g.k.**, 87.

⁶³⁵(1969) 2 QB 173.

⁶³⁶Sargeant, 2001, **a.g.k.**, 52; Digennaro, 2020, **a.g.k.**, 24.

⁶³⁷Collins, Ewing ve McColgan, 2012, **a.g.k.**, 190.

olarak kabul edilmesi gerektiğini söylemiştir.⁶³⁸ Görüldüğü gibi ilgili testle, kişinin kendi hesabına çalışıp çalışmadığı, kâr kazanç veya kaybı ile kâr değişikliği riskini kimin aldığı üzerinden hareket edilmiş ve sözleşmenin türü belirlenmeye çalışılmıştır.⁶³⁹

1980'lere gelindiğinde ise *O'Kelly & Others v. Trusthouse Forte Plc*⁶⁴⁰ davası⁶⁴¹ ve *Nethermere (St Neots) Ltd v Gardiner and Taverna*⁶⁴² davası⁶⁴³ ile birlikte karşılıklılık testi (İng. *mutuality test/mutuality obligation test*) geliştirilmiştir.⁶⁴⁴ Bu test iki aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada işi verenin işi yapan kişiye iş sağlama ve ücret ödeme, işi yapan kişinin de işi veren kişiye karşı iş görme yükümlülüğünün bulunup bulunmadığına bakılmaktadır. Böyle bir durumda taraflar arasındaki sözleşme bir iş sözleşmesi olarak değerlendirilebilir. Ancak söz konusu aşama sadece bir sözleşmenin var olup olmadığına delalet etmektedir. Başka bir deyişle, sözleşme iş sözleşmesi olabileceği gibi iş görme sözleşmesi de olabilecektir.⁶⁴⁵ İkinci aşama ise uzun bir süre boyunca aynı miktarda işin kabul edilmesi ve yapılması, sözleşmenin tarafları arasında işin sağlanması ve o işin gerçekleştirilmesi konusunda karşılıklı bir yükümlülüğün oluşup oluşmadığının değerlendirmesidir.⁶⁴⁶ Başka bir deyişle gelecekte de aynı performansın devam edeceğine dair taraflar arasında ortak bir beklentinin olup olmadığına bakılmaktadır.⁶⁴⁷ Eğer böyle

⁶³⁸Davies, 2009, **a.g.k.**, 88.

⁶³⁹Deakin ve Morris, 2012, **a.g.k.**, 162.

⁶⁴⁰(1983) EWCA Civ J0720-1.

⁶⁴¹Karar için bkz. http://www.egos.co.uk/ir35_cases/OKelly_AC1748873CA.PDF (Erişim tarihi: 12.09.2021). Dava konusuna bakıldığında davalı otel, klasik otel hizmetlerinin yanında yemek servisi hizmetinin de sağladığı özel konaklama hizmetleri için düzensiz işçiler (İng. *casual workers*) istihdam etmektedir. Bay O'Kelly, Bay Fearman ve Bay Florent'in da içinde bulunduğu bir grup çalışan, her yıl otelin işlerinin yoğun olduğu dönemlerde bu işyerinde garson olarak çalışmıştır. Ancak otel bu kişilerle bir daha çalışmama kararı almıştır. Çalışanlara göre bunun nedeni kendilerinin sendikaya üye olmalarıdır, dolayısıyla yapılan feshin haksız fesih olarak kabul edilmesi gerekmektedir.

⁶⁴²(1984) IRLR 240.

⁶⁴³Karar için bkz. https://library.cronerico.uk/cch_uk/eshcase/1984-elc-1 (Erişim tarihi: 14.09.2021). İlgili karara konu olan olay şu şekilde gelişmiştir: Bayan Taverna ve Gardener pantolon üretimi yapan fabrikanın sahibi şirket için, şirketin günlük ya da iki günde bir yolladığı pantolonlara, kendi evlerinde, şirketin temin ettiği makineler ile cep dikmektedir. Her ikisi de günlük ortalama olarak 6-7 saat çalışmıştır. Ancak önceden belirlenmiş çalışma süreleri bulunmamaktadır. Ücret ile ilgili duruma bakıldığında ise her ne kadar çalışanların statülerinin ne olduğu noktasında taraflar arasındaki sözleşmede herhangi bir hüküm olmasa da şirket, çalışanların ücretlerini vergi ve sigorta giderlerini kesmeden ödemiştir. Ayrıca çalışanların haftalık olarak aldıkları ücretlerin fabrikada çalışan işçilerle aynı seviyede olduğu görülmüştür. Dava, tatil ücretinden doğan anlaşmazlık sebebiyle işverenin her ikisinin işine son vermesi üzerine açılmıştır.

⁶⁴⁴Countouris, N. (2015). Uses and misuses of 'mutuality of obligations' and the autonomy of labour law. Bogg, A., Costello, C., Davies, A. C. L. ve Prassl, J. (Editörler), *The Autonomy of Labour Law* içinde (s. 169-187). Oxford: Hart Publishing. s. 174 v.d.; Sargeant, 2001, **a.g.k.**, 54; Davies, 2009, **a.g.k.**, 86 ve 87; Jones ve Prassl, 2017, **a.g.k.**, 757; Digennaro, 2020, **a.g.k.**, 25.

⁶⁴⁵Bkz. <https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/employment-status-manual/esm0543> (Erişim tarihi: 15.09.2021).

⁶⁴⁶Davies, 2009, **a.g.k.**, 86; Digennaro, 2020, **a.g.k.**, 25.

⁶⁴⁷Deakin ve Morris, 2012, **a.g.k.**, 164.

bir durum da söz konusuysa karşılıklı yükümlülük oluşmuş olacaktır. Dolayısıyla örneğin *O'Kelly & Others v. Trusthouse Forte Plc.* davasında Mahkeme, düzensiz çalışan garsonları, işverenin iş verme zorunluluğunun bulunmaması ve çalışanların da işi kabul etme noktasında serbest olmaları nedeniyle, taraflar arasında karşılıklı yükümlülük oluşmadığına hükmetmiş ve garsonları işçi olarak kabul etmemiştir.

Mahkemelerin çoklu faktör testi ya da çoklu test (İng. *multi-factor test/multiple test*) adı altında yeni bir testi uygulamaya başladıkları görülmektedir. Burada pragmatik bir yaklaşımla her biri tek başına belirleyici olmayan faktörler birlikte yorumlanarak kişinin işçi mi, bağımsız çalışan mı yoksa çalışan mı olduğu belirlenmektedir.⁶⁴⁸ Test ilk kez *Ready Mixed Concrete (South East) Ltd. v. Minister of Pensions And National Insurance*⁶⁴⁹ davasında formüle edilmiştir.⁶⁵⁰ İlgili kararda hâkim öncelikle bir iş sözleşmesinden bahsedilebilmesi için üç koşulun birlikte bulunması gerektiği kanaatine varmıştır. İlk koşul hizmetçinin (kararda *servant* kelimesi kullanılmıştır) bir ücret karşılığında, bazı hizmetlerin ifasında kendi çalışmasını ve becerisini efendisi (kararda *master* kelimesi kullanılmıştır) için sağlaması; ikinci koşul ise hizmetçinin, hizmetin ifasında, açıkça veya zımnen, yeterli derecede efendinin kontrolüne tabi olacağını kabul etmesidir. Görüldüğü üzere ilk iki koşul aslında işverenin işçi üzerindeki kontrolünün (kontrol testinin bir görünümü denilebilir) tekrarıdır.⁶⁵¹ Son koşul ise sözleşme hükümlerinin, iş sözleşmesi olmasıyla uyumlu olmasıdır. Başka bir deyişle bir iş sözleşmesinde olmaması gereken koşulların, taraflar arasında kurulan sözleşmede bulunmaması gereklidir. Hâkim üçüncü koşulu beş örnekle açıklamaya çalışmıştır. Buna göre:

⁶⁴⁸Ross, 2010, **a.g.k.**, 14; Deakin ve Morris, 2012, **a.g.k.**, 169; Hardy ve Butler, 2014, **a.g.k.**, 89, para. 119; Nyombi, 2015, **a.g.k.**, 8.

⁶⁴⁹(1968) 2 QB 497.

⁶⁵⁰İlgili dava, bir kamyon şoförünün bağımsız çalışan yerine işçi olarak kabul edilmesi gerektiği yönünde idarece verilen karara karşı işverenin yaptığı itiraz üzerine açılmıştır. Dava konusu olayda şoför önceden ilgili şirketin işçisi olarak çalışmış, daha sonra taşıma işini gerçekleştiren kamyonlardan birini satın alarak şirkete ait betonların taşınması işini yapmaya başlamıştır. Taraflar arasındaki anlaşmaya göre şirketin amblemini taşıyan bu kamyon sadece şirketin iş amaçları dahilinde kullanılacaktır. Tatil dönemleri veya hastalık hali dışında şoför yasal azami saat sınırı süresince işi şahsen ifa edecek, ancak bazen de kendi yerine ifa yardımcısı kullanabilecektir. Öte yandan şoför, şirketin üniformasını giyecek, şirketin tüm kurallarına, düzenlemelerine veya isteklerine uyacak ve yetkili diğer çalışanlardan gelen tüm makul emirleri şirketin bir çalışanıymış gibi yerine getirecektir. Ayrıca şoför asgari ücretten az olmamak üzere gidilen kilometre ve taşınan beton üzerinden hesaplanan bir ücret elde edecektir. İlgili karar için bkz. https://library.cronerico.uk/cch_uk/btc/2010-btc-49 (Erişim tarihi: 22.09.2021).

⁶⁵¹Deakin ve Morris, 2012, **a.g.k.**, 169.

(1) Sözleşme, işi gören kişiye masrafları ona ait olmak üzere gerekli tesis ve malzemeleri sağlamayı şart koşuyorsa, sözleşme iş sözleşmesi kabul edilemeyecektir.

(2) Sözleşme işi yapan kişiyi, ifa için gereken tüm masraflar kendisine ait olmak üzere diğer tarafın mallarını taşımakla yükümlü kılıyorsa, o sözleşme iş sözleşmesi olarak kabul edilemeyecektir.

(3) Sözleşme, bazı basit araçları sağlayan bir işçiyi, işi veren kişi için çalışmaya ve onun kontrolünü kabul etmeye zorluyorsa sözleşme iş sözleşmesi olarak kabul edilecektir. Araç sağlama yükümlülüğüne bakılmaksızın, sözleşme bir iş sözleşmesidir ve bu yükümlülük, bir iş sözleşmesinin niteliğine aykırı değildir.

(4) Taraflardan birisi diğeri için iş görüyorsa ve onun kontrolü altında çalışıyorsa, sözleşme bu kişiye kendi ulaşım aracını sağlamayı zorunlu kılsa bile sözleşme iş sözleşmesi olarak nitelendirilecektir. Kendi taşıma aracını sağlama yükümlülüğü sözleşmenin türünü etkilemeyecektir.

(5) Sözleşme, bir tarafın diğerrinin denetimine tabi olarak başkası için çalışmayı ve ayrıca mülkiyetindeki eşyayı satmasını öngörmüşse de sözleşme iş sözleşmesidir.

Hâkim, bu üç koşulu göz önüne alarak mevcut ilişkinin iş ilişkisi olmadığına hükmetmiştir. Hâkime göre tırın mülkiyetinin şirkette olmaması, taşıma işindeki kâr şansı ve kayıp riskinin davalıda olması mevcut ilişkinin iş sözleşmesi olarak değerlendirilmesini mümkün kılmamaktadır.

Son olarak *Lane v. Shire Roofing Co. Ltd.*⁶⁵² davasında da Mahkeme işçi ile bağımsız çalışan arasında ayırım yapabilmek için birçok faktörün göz önüne alınması gerektiğini, bunlardan ilkinin kontrol hakkı üzerine olduğunu, ancak kontrol hakkının tespitinin tek başına yeterli olmayacağını, öte yandan işletmenin kime ait olduğunun incelenmesi gerektiğini ve finansal riske kimin katlandığının belirlenmesi gerektiğini, tüm bu değerlendirmeler ışığında iş gören kişinin işçi mi işveren mi olacağına dair bir cevap verilebileceğini belirtmiştir.⁶⁵³

⁶⁵²(1995) IRLR 493.

⁶⁵³Painter ve Holmes, 2002, a.g.k., 52 ve 53.

1.3.5. Kanada

Kanada iş hukuku⁶⁵⁴ incelendiğinde, iş hukukunun kişi bakımından uygulama alanı Türk hukukundan biraz farklı olarak işçi (İng. *employee*), bağımlı yüklenici (İng. *dependent contractor*) ve bağımsız çalışan (İng. *self-employed*) arasında yapılan ayırma göre belirlenmektedir. Ayrıca bazı yasal belgelerde çalışan (İng. *worker*) teriminin de tercih edildiği görülmektedir.⁶⁵⁵

Federal düzeydeki çalışma standartlarının düzenlendiği Kanada İş Kanunu⁶⁵⁶ (İng. *Canada Labour Code*) md. 3/1'e göre işçi, bir işveren tarafından istihdam edilen herhangi bir kişiyken; işveren, bir veya birden fazla işçi çalıştıran kişi olarak düzenlenmiştir.⁶⁵⁷ Öte yandan ilgili belgede iş sözleşmesinin unsurları hakkında herhangi bir ifade bulunmamaktadır. Ancak doktrinde ve yargı kararlarında iş sözleşmesi (İng. *contract of employment*) kavramı üzerinden işçi ile bağımsız çalışan arasında ayırım yapılmakta; işçinin belirli bir ücret karşılığı işveren için iş görmesini konu edinen sözleşme iş sözleşmesi olarak değerlendirilmektedir.⁶⁵⁸ İş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden (İng. *other contracts to provide service*) ayıran unsurlar ise bir işverenin otoritesine bağımlılık ve kendi faaliyetlerini yürütmeme ancak işverenin organizasyonuna bağlı olma olarak değerlendirilmiştir.⁶⁵⁹ Ancak ilgili unsurlar kanun koyucunun iradesinin değil, Kanada mahkemeleri tarafından geliştirilen testlerin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada Kanada da bir *common law* ülkesi olduğu için bağımlılık unsuruna verilen anlamın Birleşik Krallık'a benzer bir seyir izlediğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Yine bağımlılık unsuruna verilen anlamı incelemeyen önce bağımlı yüklenici terimine değinmek gerekmektedir. Bağımlı yüklenici tanımının öncelikle federal düzeydeki Kanada İş Kanunu'nda ele alındığı görülmektedir. Md. 3/1'e göre bağımlı yüklenici, bir iş sözleşmesi kapsamında istihdam edilmiş olsun veya olmasın, bir kişiye

⁶⁵⁴Şunu ifade etmek gerekir ki Kanada'da iş hukuku ile ilgili düzenlemeler öncelikle eyalet ve bölgeler düzeyinde gerçekleşmektedir. Dolayısıyla birincil olarak bakılması gereken ilgili bölge veya eyaletin hukuki belgeleri ve mahkeme kararlarıdır. Federal yapı ise federal teşebbüslerin istihdam konularına ilişkin olarak yasama yetkisini haizdir. Çalışmamızda genel olarak federal düzeydeki hukuki belgeler ve Mahkeme kararları incelenecektir.

⁶⁵⁵Örneğin Ontario İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda bu terime de yer verilmiştir. İlgili Kanun için bkz. <https://www.ontario.ca/laws/statute/90o01> (Erişim tarihi: 24.09.2022).

⁶⁵⁶R.S.C., 1985, c. L-2.

⁶⁵⁷İlgili madde için bkz. <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/page-1.html#h-339510> (Erişim tarihi: 04.11.2021).

⁶⁵⁸Carter, D. D. vd. (2002). *Labour law in Canada*. The Hague: Kluwer Law International. s. 80.

⁶⁵⁹Carter vd., **a.g.k.**, 85.

ekonomik bağıllık (İng. *economic dependence*) doğuran şartlar ve koşullar altında iş veya hizmet gerçekleştiren kişi olarak tanımlanmıştır. Öte yandan yine işçi tanımının yapıldığı maddede “işçinin” bağımlı yükleniciyi de kapsadığı düzenlenmiştir.⁶⁶⁰

Kanada iş hukukunda bağımlılık unsuruna verilen anlam ise yine Birleşik Krallık hukukunda olduğu gibi Mahkemeler tarafından geliştirilen testler etrafında şekillenmiştir. Şunu öncelikle ifade etmek gereklidir ki Quebec bölgesinde Kıta Avrupası hukuku geçerli olduğundan, Quebec Mahkemelerinin bağımlılık unsuruna verdiği anlam farklılık göstermektedir.⁶⁶¹ Ancak burada da yine iş sözleşmesi-iş görme sözleşmesi üzerinden işçi ile bağımsız çalışan arasında ayırım yapılmaktadır.⁶⁶² İş sözleşmesi Quebec Medeni Kanunu⁶⁶³ md. 2085’te “*bir kişinin, işçinin, sınırlı bir süre ve ücret karşılığında, başka bir kişinin, işverenin, yönlendirmesi veya kontrolü altında çalışmayı üstlendiği sözleşme*” olarak tanımlanmıştır. Görüldüğü gibi iş sözleşmesinin unsurları ücret, iş görme ve bağımlılık olarak ifade edilmiştir.⁶⁶⁴ Mahkemelerin de bağımlılık ve kontrol kavramları

⁶⁶⁰İlgili madde için bkz. <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/page-1.html#h-339510> (Erişim tarihi: 08.01.2022). Görüldüğü gibi Kanada’daki bağımlı yüklenici düzenlemelerinin işçi tanımını genişlettiği görülmektedir. Cherry ve Aloisi, 2017, **a.g.k.**, 655. Langille ve Davidov, Kanada’daki bağımlı yüklenicilerin tarihsel sürecini şu şekilde aktarmıştır: 1944 tarihli ABD Yüksek Mahkemesi’nin *Hearst Publications* kararı sonrası Kanada’da ekonomik bağıllık araştırılarak, korunması gereken kişilerin kanun kapsamına dahil edilmesi gerekmiştir. 1965 yılında ise Harry Arthurs, yayınlamış olduğu makalesinde bağımlı yüklenici kavramından bahsetmiş ve yazar İsveç örneğini göz önünde bulundurarak bu kişilerin toplu iş hukukundan yararlanmaları gerektiğini ifade etmiştir. 1970’lere gelindiğinde ise çoğu Kanada eyaletleri, ilgili makaleyi temel alarak “bağımlı yüklenici” kavramına hukuki bir temel getirmiştir. Langille, B. A. ve Davidov, G. (1999). Beyond employees and independent contractors: A view from Canada. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 21(7), 7-45. s. 23-25.

⁶⁶¹Fudge, J., Tucker, E. ve Vosko, L. (2002). Employee or independent contractor? Charting the legal significance of the distinction in Canada. *Canadian Labour & Employment Law Journal*, 10, 193-230. s. 201; Carter vd., 2002, **a.g.k.**, 79.

⁶⁶²Canada Inc. v. M.N.R., 2021 TCC 7 (CanLII), para. 22. İlgili karar için bkz. <https://www.canlii.org/en/ca/tcc/doc/2021/2021tcc7/2021tcc7.html> (Erişim tarihi: 23.11.2021).

⁶⁶³İlgili Kanun için bkz. <https://www.canlii.org/en/qc/laws/stat/cqlr-c-ccq-1991/latest/cqlr-c-ccq-1991.html> (Erişim tarihi: 02.11.2021).

⁶⁶⁴Quebec Medeni Kanunu md. 2098 v.d. iş görme sözleşmesi düzenlenmiştir. Md. 2099’a göre yüklenici veya hizmet sağlayıcısı, sözleşmeyi ifa etme araçlarını seçmekte özgürken; bu ifa ile ilgili olarak, yüklenici veya hizmet sağlayıcı ile müşteri arasında herhangi bir bağımlılık ilişkisi bulunmamaktadır. “... *Bir sözleşme, aşağıdaki üç unsur bulunduğu zaman iş sözleşmesi olarak nitelendirilebilecektir: İşçinin iş görmesi, ücretlerin işveren tarafından ödenmesi ve taraflar arasındaki bağımlılık ilişkisi. Bu üç unsur aynı zamanda iş sözleşmesinin temel içeriğini de tanımlamaktadır*”. Bkz. Cabiakman v. Industrial Alliance Life Insurance Co., 2004 SCC 55, para. 27. İlgili karar için bkz. <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/en/item/2170/index.do> (Erişim tarihi: 22.11.2021). Ayrıca bkz. Canada Inc. v. M.N.R., 2021 TCC 7 (CanLII), para. 23.

üzerinden işçi ve bağımsız çalışan ayrımını gerçekleştirdiği görülmektedir.⁶⁶⁵ Bu çerçevede Quebec bölgesinde bağımlılık denilince hukuki bağımlılık anlaşılmaktadır.⁶⁶⁶

Quebec bölgesi hariç Kanada'nın genelinde iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran bağımlılık unsuru, *common law* hukuku izlenerek öncelikle işverenin işçi üzerindeki kontrol hakkı üzerinden geliştirilen kontrol testi ile ele alınmıştır.⁶⁶⁷ Bu test ile Birleşik Krallık hukukuna benzer şekilde işçi-işveren ilişkilerinin esas kriterinin, işverenin işçiye işi nasıl yapacağına dair emir ve talimat verme hakkı olduğu ifade edilmiştir.⁶⁶⁸ Ancak işverenin işçi üzerindeki kontrolü her ne kadar önemli olsa da kontrol testinin tek başına kullanılmasının yetersiz kalacağı anlaşılmış ve 1947 yılı itibarıyla Kanada mahkemeleri kontrol testinden vazgeçmeye başlamıştır.⁶⁶⁹

⁶⁶⁵Fudge, Tucker ve Vosko, 2002, **a.g.k.**, 201. "... Diğer hususların yanı sıra, Kanun'un 2085. maddesi gereği bir iş sözleşmesinin var olması için, işin bir işverenin emir ve talimatları veya kontrolü altında yapılması gerekir. İş görme sözleşmesine eşdeğer olan 2099. madde, sözleşmenin ifasıyla ilgili olarak yüklenici ile müşteri arasında herhangi bir tabiiyet bulunmamasını gerektirir". Grimard v. Canada, 2009 FCA 47 (CanLII), [2009] 4 FCR 592, para. 30. İlgili karar için bkz. <https://www.canlii.org/en/ca/fca/doc/2009/2009fca47/2009fca47.html> (Erişim tarihi: 23.11.2021).

⁶⁶⁶"... Bir sözleşme, iş sözleşmesi olarak nitelendirilmeye ve diğer ivazlı sözleşmelerden ayırt edilmeye çalışıldığı zaman, işçinin işverene hukuki bağımlılığı sözleşmenin en önemli özelliğidir. Bağımlılık ilişkisinin yaratılması, aynı zamanda işverenin emir ve talimat verme ile kontrol gücünün işçi tarafından kabul edildiği anlamına gelir". Cabiakman v. Industrial Alliance Life Insurance Co., 2004 SCC 55, para. 28. İlgili karar için bkz. <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/en/item/2170/index.do> (Erişim tarihi: 21.11.2021). Önceleri hukuki bağımlılık denilince işverenin işçinin performansı üzerindeki ani kontrolü akla gelirken, mesleklerin ve çalışma tekniklerinin çeşitlenmesi ve işçilerin uzmanlaşması sonucu kavramın içeriğinin genişletildiği görülmektedir. "... Uygulamada, duruma bağlı olarak değişebilen bir dizi denetim göstergesi aranmaktadır: Bir işyerinde zorunlu bulunma, işin oldukça düzenli bir şekilde atanması, davranış kurallarının dayatılması, faaliyet raporlarının gerekliliği, yapılan işin niceliği veya kalitesi üzerinde kontrol, araçların mülkiyetine sahip olup olmama, kâr şansı, kayıp riski vb." Bernier v. M.N.R., 2010 TCC 280 (CanLII), 2010 TCC 280, para. 13. İlgili karar için bkz. <https://www.canlii.org/en/ca/tcc/doc/2010/2010tcc280/2010tcc280.html?searchUriHash=AAAAAQAVImxlZ2FsIHNI1Ym9yZGluYXRpb24iAAAAAAE&resultIndex=2> (Erişim tarihi: 24.11.2021). "... Örneğin, Quebec Kıta Avrupası hukuku uyarınca, bir işçinin bir işletmeye entegrasyonu, yasal bağlılığın var olup olmadığını belirlemek için bulunması önemli veya yararlı olan bir denetim göstergesidir... Bir mahkeme, hukuki bağımlılığı (Quebec Kıta Avrupası hukukuna göre bir iş sözleşmesinin varlığı için gerekli olan iş üzerindeki denetim) belirlerken, bu Mahkemenin örf ve adet hukukunda kullanılan diğer kriterleri, başka bir deyişle araçların mülkiyetini, kâr şansı, kayıp riskini ve işletmeye entegrasyonu, denetim göstergeleri olarak dikkate alması hata değildir." Grimard v. Canada, 2009 FCA 47 (CanLII), [2009] 4 FCR 592, para. 39 ve 43. İlgili karar için bkz. <https://www.canlii.org/en/ca/fca/doc/2009/2009fca47/2009fca47.html> (Erişim tarihi: 24.11.2021).

⁶⁶⁷Langille ve Davidov, 1999, **a.g.k.**, 16. Birleşik Krallık hukukundaki kontrol testi için bkz. 2. Bölüm-1.3.4. Öte yandan mahkemelerin kontrol testini, genel olarak, haksız fiiller için dolaylı sorumluluk ilkesi (İng. *the principle of vicarious liability*) altında geliştirdiği görülmektedir. Cherry ve Aloisi, 2017, **a.g.k.**, 651.

⁶⁶⁸Ayrıca bkz. Supreme Court of Canada, Hôpital Notre-Dame de l'Espérance and Théoret v. Laurent, [1978] 1 S.C.R. 605. Date: 1977-09-30.

⁶⁶⁹Vasıfsız işlerde çalışanların sözde işverenlere olan bağımlılığı incelenirken kontrol testinin yine de önemli bir yer tuttuğu görülmektedir.

City of Montreal v. Montreal Locomotive Works Limited and the Others kararı⁶⁷⁰ ile dört katman testi (İng. *fourfold test*) / girişimcilik testi (İng. *entrepreneur test*) üzerinde önemle durulmaya başlanmıştır. İlgili karar incelendiğinde, kendisinden önceki kararlarda tek bir testin yani kontrol testinin kullanıldığı, ancak modern endüstrilerde daha kompleks testlere yer verilmesi gerekliliği nedeniyle dört katman testinin uygun olacağı ifade edilmiştir. Mahkeme söz konusu katmanları ise sırasıyla “kontrol”, “araçların mülkiyetine sahip olma”, “kâr şansı” ve “zarar riski” olarak belirtmiştir. Görüldüğü gibi ilk unsur aslında kontrol testinin bir uzantısıyken, mahkeme bu unsurun yetersiz olduğunu ve sözde işçinin ekonomik olarak bağımlı olup olmadığını da değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir.⁶⁷¹ Mahkeme örneğin sözde işçinin gerçekleştirdiği faaliyetin sözde işverenin sağladığı araçlarla gerçekleştirmesini, faaliyeti yerine getiren kişinin işçi olarak kabul edilmesi için bir gösterge olarak görmüştür.⁶⁷²

Dört katman testinden sonra Mahkemelerin yeni iş organizasyonu modellerini dikkate alarak organizasyon/entegrasyon testini geliştirdikleri görülmüştür. 1952 yılında verilen *Stevenson, Jordan & Harrison Ltd v. MacDonald & Evans* kararı sonrası sözde işçinin, sözde işverenin iş organizasyonunun bir parçası olup olmadığı incelenmiştir.⁶⁷³ Organizasyon testi kapsamında yapılan iş, işletmenin ayrılmaz bir parçası olarak kabul ediliyorsa taraflar arasındaki sözleşme iş sözleşmesi, sözleşme kapsamında çalışan kişi de işletmenin bir parçası olarak görülmektedir. Aksi halde iş görme sözleşmesi kapsamında yapılan iş, işletme için yapılmış olsa da iş ve çalışan kişi işletme ile bütünleşmemektedir.

Öte yandan örneğin *Mayer v. J. Conrad Lavigne Ltd.*⁶⁷⁴ davasında Mahkemenin, belirtilen kontrol ve organizasyon testleri arasından birini seçmeden her iki testi de uygulayarak bir sonuca vardığı görülmektedir.⁶⁷⁵ Benzer şekilde *Ontario Ltd. v. Sagaz*

⁶⁷⁰(1947) 1. D. L. 161. İlgili karar için bkz. https://www.bailii.org/uk/cases/UKPC/1946/1946_44.pdf (Erişim tarihi: 27.10.2021).

⁶⁷¹Fudge, J. (2010). Canadian perspective on the scope of employment standards, labor rights, and social protection: The good, the bad, and the ugly. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 31(2), 253-266. s. 258; Langille ve Davidov, 1999, **a.g.k.**, 19.

⁶⁷²Carter vd., 2002, **a.g.k.**, 86.

⁶⁷³Fudge, Tucker ve Vosko, 2002, **a.g.k.**, 199.

⁶⁷⁴(1979) CanLII 2088 (ON CA). İlgili karar için bkz. <https://www.canlii.org/en/on/onca/doc/1979/1979canlii2088/1979canlii2088.html> (01.11.2021).

⁶⁷⁵Hâkime göre temyiz eden tarafın, işçi-işveren ilişkisinin kurulmasına yetecek kadar kontrol hakkı bulunmaktadır. İşveren öncelikle işin “nerede” ve “ne zaman” yapılacağını belirlemiştir. Ancak davada işverenden işin “nasıl” yapılacağını, işçinin yeteneği, deneyimi ve eğitimi karşısında denetlemesinin beklenmesi mümkün değildir. Öte yandan organizasyon testi uygulansa da mevcut ilişkinin iş ilişkisi olduğu sonucuna varılmalıdır. Çünkü davalı işçinin işi temyiz eden işverenin organizasyonunun ayrılmaz

*Industries Canada Inc.*⁶⁷⁶ davasında da tek bir testin uygulanmasının mümkün olmadığı, işverenin işçinin faaliyetleri üzerindeki kontrol düzeyi her zaman bir etken olsa da işçinin kendi ekipmanını sağlayıp sağlamadığı, işçinin ifa yardımcısı kullanıp kullanmadığı, aldığı finansal riskin derecesi, yatırım ve yönetim sorumluluğunun derecesi ve işi ifa ederken herhangi bir kâr fırsatı yakalayıp yakalamadığı gibi etmenlere de bakılması gerektiği belirtilmiştir.⁶⁷⁷ Bu gibi kararlardan çıkarılabilecek sonuç ise Mahkemelerin herhangi bir testi uygulamada ısrarı bırakması ve somut olayın özelliğine göre bir veya birden fazla testi birlikte değerlendirmeyi uygun görmesidir.

Son olarak işletmenin kendisiyle ilgili geliştirilen bir diğer test ise girişim testi (İng. *enterprise test*) olmuştur. Buna göre, işverenin aldığı her karar risk kavramı ile ilgilidir ve bu nedenle “kontrol” her zaman kritik unsur olmuştur. Çünkü işverenin risk almasını sağlayan şey işletmesini kontrol etme yeteneğidir. Dolayısıyla, dolaylı sorumluluğun olup olmadığı belirlenirken, işverenin çalışanın faaliyetlerini kontrol edip etmediğine, zarar riskini azaltıp azaltmadığına, işçinin faaliyetlerinden yararlanan konumda olup olmadığına ve bir ürün veya hizmetin gerçek maliyetini karşılayıp karşılamadığına bakılacaktır.⁶⁷⁸ Aksi yorum ile örneğin işi gören kişi zarar riskini azaltamıyorsa, işletme için risk alan konumda değilse veya işi gören kişinin faaliyetleri işveren tarafından denetleniyorsa, o kişi işçi olarak ifade edilebilecektir.

1.3.6. Amerika Birleşik Devletleri

ABD iş hukuku mevzuatının kişi bakımından uygulama alanı işçi ve bağımsız çalışan üzerinden belirlenmektedir. Görüldüğü gibi ABD her ne kadar *common law* ülkesi olsa da Birleşik Krallık ve Kanada'nın aksine burada üçüncü bir kategori bulunmamaktadır.

bir parçasıdır. Ayrıca işveren işçinin yaptığı işten kazanç sağlamaktadır. Dolayısıyla her iki teste göre de davalı ile temyiz eden taraf arasında iş ilişkisi mevcuttur.

⁶⁷⁶(2001) SCC 59. İlgili karar için bkz. <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/en/item/1898/index.do> (Erişim tarihi: 04.11.2021).

⁶⁷⁷Benzer yönde bkz. *MWW Enterprises Inc. v. M.N.R.*, (2019) TCC 127 CanLII. İlgili karar için bkz. <https://www.canlii.org/en/ca/tcc/doc/2019/2019tcc127/2019tcc127.html?autocompleteStr=MWW%20Enterprises%20Inc.%20v.%20M.N.R.&autocompletePos=1> (Erişim tarihi: 06.11.2021). “... *Dolayısıyla kontrol kavramı, iş sözleşmesinin önemli bir unsurudur. Bağımlılık ya da kontrol kavramı referans noktaları olarak adlandırılan denetim göstergelerini kullanır. Bu denetim göstergeleri, işçinin işletmeye entegrasyonunu, kâr şansı ve zarar riskini ve ayrıca araçların mülkiyetini içerir.*” (2019) TCC 127 CanLII, para. 255.

⁶⁷⁸*Ontario Ltd. v. Sagaz Industries Canada Inc.*, 2001 SCC 59, para. 45.

İşçi tanımının federal düzeyde yapıldığı ilk kanun asgari ücret, fazla çalışma ücreti, kayıtların tutulması ve genç istihdamı gibi konulara düzenleme getiren Adil Çalışma Standartları Kanunu (İng. *Fair Labor Standards Act*)⁶⁷⁹dur.⁶⁸⁰ Kanun'un §203(e)(1)'e göre işçi, bir işveren tarafından istihdam edilen kişi; §203(g)'de istihdam ise çalışma ya da çalışmaya izin verme olarak tanımlanmıştır. Federal düzeyde ele alınan bir diğer kanun ise Ulusal Çalışma İlişkileri Kanunu (İng. *National Labor Relations Act*)⁶⁸¹ olmuştur. §152(3)'de bu Kanun kapsamına her türlü işçinin girdiği ancak bağımsız çalışanların kanunun kapsamı dışında olduğu ifade edilmiştir.

ABD iş hukukunda, çalışanın işçi mi bağımsız çalışan mı olduğunu belirlemek için ele alınan testlerden ilki, işverenin işçi ve işin ayrıntıları üzerinde herhangi bir kontrolünün olup olmadığının araştırıldığı kontrol testidir.⁶⁸² Ancak bu testte işverenin işçi üzerindeki doğrudan kontrolü ile yetinilmemiş; test, işverenin kontrol hakkına sahip olması şeklinde geliştirilmiştir. Başka bir deyişle kontrol testi, kontrol hakkı testi (İng. *right-to-control test*) ismini almıştır.⁶⁸³ Kontrol hakkı testi ayrıca *common law* testi (İng. *common law test*) / *common law* taraf testi (İng. *common law agency test*) olarak da anılmaktadır.⁶⁸⁴ Söz konusu test daha sonra ikincil faktörler olarak tanımlanan çeşitli ek koşullarla birlikte değerlendirilmiştir. Bu noktada *Alexander v. FedEx Ground Package System Inc*⁶⁸⁵ davasına⁶⁸⁶ değinmek yararlı olacaktır. Kaliforniya'da kargo ve lojistik

⁶⁷⁹İlgili Kanun için bkz. <https://uscode.house.gov/view.xhtml?path=/prelim@title29/chapter8&edition=prelim> (Erişim tarihi: 25.11.2021).

⁶⁸⁰Kanunun kapsamı için bkz. <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/whdfs14.pdf> (Erişim tarihi: 25.11.2021). İlgili Kanun bundan sonra "FLSA" olarak ifade edilecektir.

⁶⁸¹İlgili Kanun için bkz. <https://www.nlr.gov/guidance/key-reference-materials/national-labor-relations-act> (Erişim tarihi: 25.11.2021). İlgili Kanun bundan sonra "NLRA" olarak ifade edilecektir.

⁶⁸²Kontrol testi için bkz. 2. Bölüm-1.3.4. Ayrıca bkz. Rogers, B. (2016). Employment rights in the platform economy: Getting back to basics. *Harvard Law & Policy Review*, 10(2), 479-520. s. 484 v.d.; Pivateau, G. ve Nerger, G. (2021). The worker classification dilemma: The IRS test and the platform economy. *Texas Tech Law Review*, 53(3), 535-574. s. 540.

⁶⁸³Davidov, 2002, **a.g.k.**, 366.

⁶⁸⁴Markovits, E. (2020). Easy as ABC: Why the ABC test should be adopted as the sole test of employee - Independent contractor status. *Cardozo Law Review De Novo*, 224-248. s. 227; Pivateau ve Nerger, 2021, **a.g.k.**, 548. Bu test *common law* kontrol testi (İng. *common law control test*) olarak da anılmaktadır. Bkz. Racabi, G. (2021). Despite the binary: Looking for power outside the employee status. *Tulane Law Review*, 95(5), 1167-1232. s. 1180 ve 1181.

⁶⁸⁵Dava No. 05-cv-00038-EMC (N.D. Cal. Jun. 15, 2016). İlgili karar için bkz. <https://caselaw.findlaw.com/us-9th-circuit/1676581.html> (Erişim tarihi: 27.11.2021).

⁶⁸⁶İlgili dava kapsamında taraflar arasında kurulan sözleşme incelendiğinde, sözleşmenin iş gereksinimleri ve ekipman temini açısından çeşitli hükümleri düzenlediği görülmektedir. Buna göre öncelikle bağımsız çalışan olarak tasnif edilen sürücüler, taşıma işini gerçekleştirecek araçları kendileri temin etmektedir. Ancak ilgili araçlar şirketin belirlediği standartlara uymak durumundadır. Ayrıca araçların yine şirketin belirlediği renklerde olması ve şirketin logosunu taşıması gereklidir. Aracın bakım masrafları sürücüler tarafından karşılanmaktadır. Sürücüler öte yandan ücretlerinden kesilmesi koşuluyla şirketin ceza veya

hizmeti şirketi olan *FedEx* için tam zamanlı olarak çalışan sürücüler, sözleşmede belirtilen bağımsız çalışan statüsünün aksine işçi olarak kabul edilmeleri ve iş görmeden doğan giderlerin ve ödenmeyen ücretlerin ödenmesi talepleriyle ilgili davayı açmıştır. İlgili davada üzerinde önemle durulan noktalardan birisi Kaliforniya iş hukukunda kontrol hakkı testi kavramından neyin anlaşılması gerektiği olmuştur. Bir başka deyişle *FedEx*'in kendisi için çalışan sürücülerini hangi ölçüde kontrol ettiği bu test ile incelenmiştir. Mahkeme test kapsamında birkaç faktörün birlikte değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bu noktada bir iş ilişkisinin varlığını belirleyen temel unsur, iş görme edimi sunulan kişinin arzu ettiği sonucu elde edebilmesi için işçinin davranışları ve işin görülmesi için gereken araçlar üzerinde kontrol hakkının bulunmasıdır. Öte yandan kimi ikincil göstergeler üzerinde de durulmuştur. Bu göstergeler, herhangi bir sebep göstermeden sözleşmeyi feshetme hakkının olup olmadığı, hizmeti ifa eden kişinin ayrı bir meslek veya ticari faaliyetle meşgul olup olmadığı, işin işverenin emir ve talimatları altında yapılıp yapılmadığı, işin ifası için beceri gerekip gerekmediği, araç ve gereçlerin kimin tarafından sağlandığı, ifa süresinin uzunluğu, ödeme yöntemi, işin işverenin olağan işinin bir parçası olup olmadığı ve tarafların iş ilişkisine girip girmediğini bilmesi olarak sayılmıştır.

ABD’de kullanılan bir başka test ise ekonomik gerçeklik testi (İng. *economic reality test*) olmuştur.⁶⁸⁷ Ekonomik gerçeklik testinde bir kişinin, iş görebilmesi için bir başkasının işine bağlı olup olmadığı ya da kişinin işi kendisi için yapıp yapmadığı incelenmektedir. Böylece çalışanın statüsü, ekonomik bağımsızlığının derecesi ölçülerek yaptığı işin niteliğine göre değil, işe eşlik eden mali gerçeklere göre belirlenmektedir.⁶⁸⁸ Bu kapsamda ABD Çalışma Bakanlığı’nın 2008 yılında yayınlamış olduğu Adil Çalışma

vergi gibi giderleri ödemesini kabul etmektedir. Yine sürücüler, şirketin belirlediği üniformaları giyerek teslimat işini gerçekleştirmektedir. Ayrıca sürücüler belirlenmiş bir çalışma süresi bulunmasa da günde yaklaşık 9-11,5 saat arası çalışmaktadır. Şirket sürücülerini eğitmekte, onların performanslarını değerlendirebilmekte ve sürücülerin hizmet alanını yeniden yapılandırabilmektedir. Sürücüler birden fazla rota ve araçla görev yerine getirebilse de bu, ancak şirketin izniyle mümkün olabilmektedir.

⁶⁸⁷Davidov, G., Freedland, M. ve Kountouris, N. (2015). The subjects of labor law: “Employees” and other workers. *Forthcoming in Research Handbook in Comparative Labor Law*, http://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2015/11/D_F_K_The_Subjects_of_Labor_law.pdf (Erişim tarihi: 06.02.2022). s. 10; Means, B. ve Seiner, J. A. (2016). Navigating the Uber economy. *U.C. Davis Law Review*, 49, 1511-1546. s. 1526; Congressional Research Service. (2021). *Worker classification: Employee status under the national labor relations act, the fair labor standards act, and the ABC test*. <https://crsreports.congress.gov/product/pdf/R/R46765> (Erişim tarihi: 03.12.2021), s. 6; Engblom, 2003, **a.g.k.**, 106; Rogers, 2016, **a.g.k.**, 487; Kondo ve Singer, 2020, **a.g.k.**, 346; Pivateau ve Nerger, 2021, **a.g.k.**, 550; Racabi, 2021, **a.g.k.**, 1182.

⁶⁸⁸Pivateau ve Nerger, 2021, **a.g.k.**, 550.

Standartları Yasası Kapsamında İstihdam İlişkisi'ne dair bilgilendirme sayfasında ilgili testten bahsedilmiştir.⁶⁸⁹ Öncelikle, bir kişinin FLSA'nın amaçları doğrultusunda bağımsız çalışan mı yoksa işçi mi olduğunu belirlerken tek bir testin uygulanmasının mümkün olmadığı hatırlatıldıktan sonra ABD Yüksek Mahkemesi'nin, kişinin statüsünü belirlemede kullandığı yedi kriter sayılmıştır. İlgili kriterler ise şu şekildedir: Yerine getirilen işin ne ölçüde işverenin işletmesinin bir parçası olduğu; taraflar arasındaki ilişkinin kalıcılığı; sözde işçinin iş araç ve malzemeleri için yaptığı yatırımın miktarı; işverenin kontrolünün niteliği ve derecesi; sözde işçinin kâr ve zarar fırsatları; sözde bağımsız çalışanın açık piyasada diğerleriyle olan rekabetinde başarısı için gerekli olan inisiyatif, karar veya öngörü miktarı ve bağımsız ticari organizasyon ve işlem derecesi. Öte yandan bir iş ilişkisinin bulunup bulunmadığı belirlenirken bazı kriterlerin önemsiz olduğu da vurgulanmıştır.⁶⁹⁰ Örneğin işin yapıldığı yer veya yazılı bir iş sözleşmesinin olup olmaması kişinin statüsünün belirlenmesinde ele alınacak kriterlerden olmayacaktır. Görüldüğü gibi sözde işverenin sözde işçi üzerindeki sahip olduğu kontrol yine bir etken olsa da burada daha çok ekonomik gerçekliğe odaklanılmıştır.

ABD mahkemelerinin FLSA kapsamında ekonomik gerçekliğe odaklandıkları çeşitli kararları mevcuttur.⁶⁹¹ FLSA kapsamında, bir işçi-işveren ilişkisinin var olup olmadığı sorusunun cevabının ekonomik gerçeklik testinden geçtiği vurgulandıktan sonra, işçiyi bağımsız çalışandan ayırmak için federal mahkemelerin beş değerlendirme başlığından oluşan bir testi uyguladığı da görülmektedir. Hiçbiri tek başına belirleyici olmayan bu başlıklar; sözde işverenin sözde işçiler üzerinde uyguladığı kontrolün derecesi, sözde işçinin kâr veya zarar fırsatı ile iş yatırım fırsatı, işi gerçekleştirmek için gereken beceri ve sözde işçi tarafından sahip olunan inisiyatifin derecesi, iş ilişkisinin kalıcılığı veya süresi ve işin ne ölçüde sözde işverenin işinin ayrılmaz bir parçası

⁶⁸⁹İlgili rehber için bkz. <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/whdfs13.pdf> (Erişim tarihi: 26.11.2021).

⁶⁹⁰Bkz. <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/whdfs13.pdf> (Erişim tarihi: 26.11.2021).

⁶⁹¹Bkz. Goldberg v. Whitaker House Coop, 366 U.S. 28 (1961), 81 S. Ct. 933. İlgili karar için bkz. <https://casetext.com/case/goldberg-v-whitaker-house-coop> (Erişim tarihi: 28.11.2021); Brock v. Superior Care, Inc. 840 F.2d 1054 (2d Cir. 1988), <https://casetext.com/case/brock-v-superior-care-inc> (Erişim tarihi: 29.11.2021); Velu v. Velocity Express, Inc., 666 F. Supp. 2d 300 (E.D.N.Y. 2009). İlgili karar için bkz. <https://casetext.com/case/velu-v-velocity-exp#p305> (Erişim tarihi: 28.11.2021); Browning v. Ceva Freight, LLC, 885 F. Supp. 2d 590 (E.D.N.Y. 2012). İlgili karar için bkz. <https://casetext.com/case/browning-v-ceva-freight-llc> (Erişim tarihi: 27.11.2021); McFeeley v. Jackson St. Entm't, LLC, 825 F.3d 235 (4th Cir. 2016), <https://casetext.com/case/mcfeeley-v-jackson-st-entmt-llc-2> (Erişim tarihi: 30.11.2021).

olduğudur.⁶⁹² Bu çerçevede örneğin *Saleem v. Corporate Transp. Grp., Ltd.*⁶⁹³ davasında⁶⁹⁴ Mahkeme, ekonomik gerçeklik testini uygulayarak fazla çalışma ücreti talep eden sürücülerin FLSA kapsamında bağımsız çalışan oldukları sonucuna varmıştır. Bu kararı verirken Mahkeme, her ne kadar sürücülerin davalının işletmesinin ayrılmaz bir parçası olduğunu kabul etse de sürücülerin kâr fırsatı ve zarar riskine sahip olduklarını; sürücülerin bir işi kabul edip etmemeye karar vermeden önce görev hakkında sınırlı bilgi aldıkları doğru olsa da sürücülerin hiçbir zaman sevk sistemine rezervasyon yapma zorunluluklarının olmadığını; sürücüler rezervasyon yapmış olsalar bile görevden cayma ve kendi işleri hakkında başka ekonomik seçimler yapabilme imkânlarının olduğunu ve davalının davacılara herhangi bir iş verme zorunluluğunun bulunmadığını belirtmiştir.⁶⁹⁵

FLSA'nın aksine NLRA kapsamında ele alınan testin ise *common law* testi olduğu görülmektedir.⁶⁹⁶ Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu (İng. *National Labor Relations Board*) bir çalışanın işçi mi yoksa bağımsız çalışan mı olduğunu belirlemek için bu testi uygulamaktadır. Kurul yaptığı soruşturmalarda *Restatement (Second) of Agency §220*'de belirtilen bir dizi faktöre bakmaktadır.⁶⁹⁷ Söz konusu faktörler ise sözleşme ile işverenin

⁶⁹²Brock v. Superior Care, Inc. 840 F.2d 1054 (2d Cir. 1988); Velu v. Velocity Express, Inc., 666 F. Supp. 2d 300 (E.D.N.Y. 2009); Browning v. Ceva Freight, LLC, 885 F. Supp. 2d 590 (E.D.N.Y. 2012); McFeeley v. Jackson St. Entm't, LLC, 825 F.3d 235 (4th Cir. 2016).

⁶⁹³52 F. Supp. 3d 526 (S.D.N.Y. 2014), İlgili dava için bkz. <https://casetext.com/case/saleem-v-corporate-transp-grp-ltd> (Erişim tarihi: 27.11.2021).

⁶⁹⁴Davalı, öncelikle kurumsal müşterilere taşıma hizmeti sağlayan bir "siyah araba" (İng. *black-car business*) işletmesidir. Siyah araba hizmeti, mümkün olan en iyi araçlarla ve yine en iyi şekilde hizmet sunan şoförlerle müşterinin bir noktadan başka bir noktaya taşındığı hizmettir. İşletmeye dahil olan sürücüler, telefonlarında bulunan bir uygulama kanalıyla sevk sistemini kullanmaktadır. Sisteme girip aktif olan sürücü belirlediği bölgede çalışmaya karar verirse sistem kendisini sıranın en altına atmakta, sıra kendisine geldiği anda ise ilgili görevi kabul veya reddedebilmektedir. Görevin kabulü halinde hizmet ile alakalı ek bilgiler ve sürüş sonucu elde edilecek ücret bilgileri sürücüye gönderilmektedir. Sevk sisteminin haricinde sürücüler iki farklı yolla da sürüş gerçekleştirebilmektedir. Bunlardan ilki sürücülerin New York City toplu taşıma sistemini kullanamayan yolcuları aldıkları New York City şehri transit otoritesi adına çalışmalarıdır. İkinci yol ise sevk sistemini atlayarak Manhattan'ın çeşitli noktalarında durarak müşteri bekleyebilmeleridir.

⁶⁹⁵Mahkeme, davalıların işçi mi bağımsız çalışan mı olduğunu belirlerken öncelikle sözde işverenin sözde işçiler üzerindeki kontrolünün derecesini incelemiştir. Yapılan incelemede davacıların istediği gün ve zamanda görev seçebildikleri, davalının davacıları görev kabul etmeleri için zorlayamadığı görülmüştür. Ayrıca davacılar görev kabul ettikten sonra ilgili görevi reddetmeleri durumunda karşılaştıkları yaptırımın, davalının davacılar üzerinde kontrol yetkisinin bulunduğu sonucuna yetmeyeceği ve bu nedenle davalının davacı üzerinde herhangi bir kontrolünün bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

⁶⁹⁶Liebman, W. B. ve Lyubarsky, A. (2017). Crowdworkers, the law and the future of work: The U.S. Waas, B., Liebman, W. B., Lyubarsky, A. ve Kezuka, K. (Editörler), *Crowdwork - A Comparative Law Perspective* içinde (s. 142-186). Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH. s. 40; Congressional Research Service. (2019). *NLRB adopts new standard for identifying covered employees*, <https://crsreports.congress.gov/product/pdf/LSB/LSB10263> (Erişim tarihi: 05.12.2021), s. 1; Engblom, 2003, **a.g.k.**, 113.

⁶⁹⁷SuperShuttle DFW, Inc. and Amalgamated Transit Union Local 1338. Case 16-RC-010963, <https://www.nlr.gov/case/16-RC-010963> (Erişim tarihi: 01.12.2021). Ayrıca bkz. Markovits, 2020, **a.g.k.**, 229.

işin detayları üzerinde uygulayabileceği kontrolün kapsamı; istihdam edilen kişinin ayrı bir meslek veya işle meşgul olup olmadığı; ifa edilen iş, işverenin denetimi altında mı yoksa denetimden uzak uzman bir kişi tarafından mı yerine getirildiği; yapılan işin beceri gerektirip gerektirmediği; işi yapan kişiye araç, gereç ve işyerinin, işveren tarafından sağlanıp sağlanmadığı; çalışılan sürenin uzunluğu; ödeme yöntemi; yapılan işin, işverenin olağan işletmesinin bir parçası olup olmadığı ve tarafların iş ilişkisi kurup kurmadıklarını bilmesidir.⁶⁹⁸ Örneğin Yüksek Mahkeme'nin *Community for Creative Non-violence, et al.*⁶⁹⁹ kararında⁷⁰⁰ da *common law* taraf testine değindiği görülmektedir.⁷⁰¹

Üzerinde durulması gereken bir diğer test ise özellikle Kaliforniya eyaletinde kullanılan ABC testidir.⁷⁰² İlgili testin ne anlama geldiğini anlayabilmek için Kaliforniya Yüksek Mahkemesi tarafından ele alınan *Dynamex Operations W., Inc. v. Superior*

⁶⁹⁸SuperShuttle DFW, Inc. and Amalgamated Transit Union Local 1338. Case 16-RC-010963, <https://www.nlr.gov/case/16-RC-010963> (Erişim tarihi: 02.12.2021). Ayrıca bkz. Engblom, 2003, **a.g.k.**, 113.

⁶⁹⁹490 U.S. 730 (1989).

⁷⁰⁰Karar için bkz. <https://www.law.cornell.edu/supremecourt/text/490/730> (Erişim tarihi: 16.02.2022). İlgili dava evsizliğin ortadan kaldırılması üzerine kurulan bir dernek ile bir heykeltıraş olan davalı arasında telif hakkı üzerinde ortaya çıkan uyuşmazlık ile ilgilidir. Tarafların aralarında sözlü olarak yaptıkları anlaşma gereği davalı bir heykel yapmış ve bunun karşılığında da dernek, işin teslimi ile ilgili bedeli ödemiştir. Ancak taraflar arasında telif hakkına dair herhangi bir belirleme yapılmamıştır. Bunun üzerine dernek telif hakkı için mahkemeye başvurmuştur. Bölge Mahkemesi heykelin “çalışan işi” (İng. *work made for hire*) olduğuna karar vermiştir. Başka bir deyişle taraflar arasında bir iş sözleşmesi bulunmaktadır ve işçi, heykeli bu sözleşme kapsamında yapmıştır. Ancak Temyiz Mahkemesi aksi yönde karar vermiştir.

⁷⁰¹Bu noktada ABD’de üzerinde durulan bir başka test ise Milli Gelirler İdaresi’nin (İng. *Internal Revenue Service/IRS*)⁷⁰¹ geliştirmiş olduğu 20 faktör testi olmuştur. İlgili test bir kimsenin vergi hukuku açısından bağımsız çalışan mı işçi mi olduğu sorusuna cevap bulmak için geliştirilmiştir. Detaylı bilgi için bkz. <https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/independent-contractor-self-employed-or-employee> (Erişim tarihi: 07.03.2022); <https://www.irs.gov/pub/irs-utl/x-26-07.pdf> (Erişim tarihi: 08.03.2022); Pivateau ve Nerger, 2021, **a.g.k.**, 561 v.d.; Oei, 2018, **a.g.k.**, 122.

⁷⁰²ABC testi ile ilgili detaylı bilgi için bkz. Deknatel, A. ve Hoff-Downing, L. (2015). ABC on the books and in the courts: An analysis of recent independent contractor and misclassification statutes. *Pennsylvania Journal of Law & Social Change*, 18(1), 53-104. s. 65 v.d.; Davidov, G. ve Alon-Shenker, P. (2022). The ABC test: A new model for employment status determination?. *Industrial Law Journal*, 51(2), 235-276. s. 236 v.d.; Kondo ve Singer, 2020, **a.g.k.**, 348. ABC testi sadece Kaliforniya eyaletinde kullanılan bir test değildir. Örneğin New Jersey eyaletinde, New Jersey İşsizlik Ödeneği Kanunu 43:21-19-Tanımlar bölümü (6) bendinde de ABC testinin uygulanacağı düzenlenmiştir. İlgili madde için bkz. <https://law.justia.com/codes/new-jersey/2018/title-43/chapter-21/section-43-21-19/> (Erişim tarihi: 26.04.2022). Ayrıca bkz. Cunningham-Parmeter, 2019, **a.g.k.**, 408 v.d. Şunu da ifade etmek gereklidir ki ABC testi ABD’de çoğunlukla işsizlik ödeneği ile ilgili uyuşmazlıklarda kullanılmaktadır. Cunningham-Parmeter, 2019, **a.g.k.**, 409; Oei, 2018, **a.g.k.**, 122.

*Court*⁷⁰³ sınıf davasının⁷⁰⁴ incelenmesi gerekecektir.⁷⁰⁵ Bir taşıma şirketi olan *Dynamex* için çalışanların, ücret düzenlemeleri (İng. *wage orders*) açısından işçi mi bağımsız çalışan mı olduğu sorusunun cevaplandığı bu davada Mahkeme, FLSA'da tanımlanan istihdam kavramını geniş yorumlayarak, işçileri bağımsız çalışanlardan ayıran üç unsuru belirlemiştir. Buna göre:

(A) çalışan (İng. *worker*), hem söz konusu işin ifası ile ilgili sözleşme uyarınca hem de fiilen işin ifası ile bağlantılı olarak, işe alan kişinin (İng. *hiring entity*) denetimi ile emir ve talimatlarından muafsa⁷⁰⁶,

(B) çalışan, işe alan kişinin işinin olağan faaliyetleri dışında bir iş yapıyorsa,

(C) çalışan, işe alan kişi için yapılan işle aynı nitelikte, bağımsız olarak kurulmuş bir ticaret, meslek veya işletme ile mutad olarak meşgul ise bu kişi bağımsız çalışan olarak kabul edilecektir. Başka bir deyişle eğer söz konusu üç unsur aynı anda bulunuyorsa çalışan bağımsız çalışan, aksi halde işçi olarak sınıflandırılacaktır.⁷⁰⁷ İlgili testi diğer testlerden ayıran bir başka özellik de bir işletme tarafından işe alınan çalışanın işçi olduğu varsayılmakta ve işçinin bağımsız çalışan olduğunu kanıtlama yükü sözde işverene yüklenmektedir.⁷⁰⁸ Dolayısıyla ABC testiyle birlikte işveren her üç unsurun ilgili ilişkide bulunduğunu ispatlayamadığı sürece çalışan işçi olarak kabul edilecektir. Sonuç olarak Mahkeme, ABC testi kapsamında özellikle testin (B) bendi üzerinde durmuş ve bu bendin

⁷⁰³4 Cal.5th 903 (Cal. 2018). İlgili dava için bkz. <https://www.lexisnexis.com/community/casebrief/p/casebrief-dynamex-operations-w-v-superior-court> (Erişim tarihi: 03.11.2021).

⁷⁰⁴*Dynamex* ABD çapında taşıma işi gerçekleştiren bir şirkettir. Şirket, 2004'ten önce çalışanlarını işçi olarak kabul ederken, 2004'ten sonra çalışanlarını bağımsız çalışan olarak niteleyerek sistem değişikliğine gitmiştir. Böylece sürücüler ile şirket arasında kurulan anlaşmaya çerçevesinde çalışanlar bağımsız çalışan olarak tasnif edilecektir. Yine sözleşmeye göre taşıma işini gerçekleştiren araçların bakım, benzin, vergi gibi giderleri sürücüler tarafından karşılanacaktır. Sürücüler şirketin belirlediği üniformayı giyecek ve şirketin logosunu taşıyan çıkarmaları araçlarına yapıştıracaktır. Şirket kendi müşteri çevresine sahip olacak ve fiyat politikasını kendisi belirleyecektir. Sürücüler kendi programlarını kendileri belirlemekte özgür olacak, ancak çalıştıkları günleri şirkete bildirecektir. Sürücünün görevi kabul etmesiyle birlikte görev için gerekli olacak bilgiler kendisine iletilecektir. Görevin ifası sırasında eğer müşteri talep ederse, sürücü kendi güzergahını ve teslimat süresini müşteriye göre ayarlayacaktır. Sürücüler ifa yardımcısı tutmakta serbest olacak ve başka şirketler için çalışabilecektir. Ayrıca şirket sürücü ile olan sözleşmeyi herhangi bir gerekçe göstermeden üç gün önceden bildirmek koşulu ile feshetme yetkisini haiz olacaktır.

⁷⁰⁵Ayrıca bkz. Markovits, 2020, **a.g.k.**, 226.

⁷⁰⁶Görüldüğü gibi (A), *common law* taraf testiyle benzerdir. Deknatel ve Hoff-Downing, 2015, **a.g.k.**, 68; Pivateau ve Nerger, 2021, **a.g.k.**, 555.

⁷⁰⁷4 Cal.5th 903 (Cal. 2018).

⁷⁰⁸4 Cal.5th 903 (Cal. 2018). Ayrıca bkz. Kullmann, M. (2022). 'Platformisation' of work: An EU perspective on introducing a legal presumption. *European Labour Law Journal*, 13(1), 66-80. s. 69; Markovits, 2020, **a.g.k.**, 238; Pivateau ve Nerger, 2021, **a.g.k.**, 552; Davidov ve Alon-Shenker, 2022, **a.g.k.**, 244.

ilgili bu davada sınıf belirlenmesi (İng. *class certification*) için yeterli olduğuna kanaat getirmiştir.⁷⁰⁹

Dynamex kararı ve ABC testi ile bağlantılı olarak ifade edilmesi gereken bir diğer önemli konu ise 2019 yılında Kaliforniya’da 5 numaralı Meclis Yasa Tasarısı’nın (İng. *Assembly Bill No. 5*)⁷¹⁰ onaylanmasıdır.⁷¹¹ Tasarı temel olarak ABC testinin esas alınarak çalışanların statüsünün belirlenmesine ilişkin olup, İş Kanunu ve İşsizlik Sigortası Kanunu’nda kimi değişikliklerin yapılmasını içermektedir. Örneğin Kaliforniya İş Kanunu md. 2775(a) bu Tasarıyla değiştirilmiş; işe alan kuruluşun ABC testindeki koşulların tümünün karşılandığını kanıtlamadığı müddetçe, ücret karşılığında iş veya hizmet sağlayan kişinin bağımsız çalışandan ziyade işçi olarak kabul edileceği ifade edilmiştir.⁷¹² Dolayısıyla özellikle çalışmamız açısından platform ekonomide yer alan platform çalışanlarının statüsü, bu değişiklik uyarınca ABC testi üzerinden daha açık bir şekilde belirlenebilme imkânı bulmuştur.⁷¹³

⁷⁰⁹Cherry, ABC testinin B maddesinin platform sağlayıcıları açısından zorlayıcı olacağını ifade etmektedir. Yazara göre örneğin bir taşıma platformunda, yolcuların bir yerden bir yere taşınması platform çalışanın aracılığı ile gerçekleşiyorsa, bu taşıma işinin platform sağlayıcısının olağan faaliyetleri dışında bir iş olduğunu iddia etmek çok zor olacaktır. Cherry, M. A. (2022). Employee status for "essential workers": The case for gig worker parity. *Loyola of Los Angeles Law Review*, 55(3), 683-738. s. 707.

⁷¹⁰İlgili Tasarı bundan sonra "AB5" olarak ifade edilecektir.

⁷¹¹İlgili değişiklik için bkz. https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5 (Erişim tarihi: 07.11.2021). Ayrıca bkz. Cherry, M. A. (2021). Dispatch no. 31-United States: Proposition 22: A vote on gig worker status in California. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. s. 4; Dubal, V. B. (2022). Economic security & the regulation of gig work in California: From AB5 to Proposition 22. *European Labour Law Journal*, 13(1), 51-65. s. 55; Kullmann, 2022, **a.g.k.**, 69; Davidov ve Alon-Shenker, 2022, **a.g.k.**, 245.

⁷¹²İlgili madde için bkz. https://leginfo.ca.gov/faces/codes_displayText.xhtml?lawCode=LAB&division=3.&title=&part=&chapter=2.&article=1.5. (Erişim tarihi: 07.11.2021).

⁷¹³Racabi, ABD’de *Uber* gibi ulaşım ağı şirketleri çalışanlarının statülerinin dört farklı yoldan belirlenebildiğini ifade etmiştir. Yazara göre ilk yol çalışanların statülerinin sözleşme kanalıyla belirlenmesidir. İkinci yol Utah’ta olduğu gibi statünün kanun yoluyla belirlenmesidir. Buna göre Utah Ulaştırma Ağı Şirketi Tescil Kanunu (İng. *Transportation Network Company Registration Act*) 13-51-103 bent 2’de bir ulaşım ağı sürücüsü, ulaşım ağı şirketinin işçisi değil bağımsız çalışan olarak kabul edilmiştir. İlgili madde için bkz. <https://le.utah.gov/xcode/Title13/Chapter51/13-51-S103.html> (Erişim tarihi: 08.02.2022). Üçüncü yol yine kanunlarda ulaşım ağı şirketlerinin, ulaşım ağı sürücülerini üzerinde herhangi bir kontrol uygulamadığını belirten düzenlemelerin bulunmasıdır. Örneğin Kuzey Dakota’da taşıma ağı şirketi sigortasını düzenleyen Kanun’un md. 26.1-40.1-01 bent 7’de, yazılı bir sözleşme ile kabul edilmedikçe, ulaşım ağı şirketinin kişisel araçları veya sürücülerini kontrol edemeyeceği düzenlenmiştir. İlgili madde için bkz. <https://www.ndlegis.gov/cencode/t26-1c40.pdf#nameddest=26p1-40-01> (Erişim tarihi: 08.03.2022). Dolayısıyla ilgili bu düzenleme ulaşım ağı şirketlerinin kontrol hakkının bulunmadığını varsaymaktadır ve bağımlılık unsurunun temeli olan kontrol hakkının yokluğu, çalışanların bağımsız çalışan olarak tasnif edilmesine yol açmaktadır. Son yol ise sürücülerin bağımsız çalışan olarak belirlenmesinde daha katı davanan yasal düzenlemelerin yapılmasıdır. Örneğin Delaware Kanunu 2. Bölüm § 1911’e göre bu madde içerisinde düzenlenen beş koşulun tümü karşılanırsa ancak o zaman TNC sürücülerini bağımsız çalışan olarak kabul edilebilecektir. İlgili madde için bkz. <https://delcode.delaware.gov/title2/c019/index.html> (Erişim tarihi: 08.03.2022). bkz. Racabi, 2021, **a.g.k.**,

Tasarıda ayrıca mahkemenin, somut olaya ABC testinin uygulanamayacağını belirlemesi durumunda, *Borello*⁷¹⁴ testinin uygulanması gerektiği düzenlenmiştir.⁷¹⁵ *Borello & Sons, Inc. v. Dep't of Indus. Relations* davası, ortakçı olarak tarlayı işleyen kişilerin işi verenle aralarında yapılan anlaşma gereği bağımsız çalışan olarak tasnif edilmeleri nedeniyle işverenin sosyal güvenlik primlerini yatırmaması, bunun üzerine ilgili idari makamın çalışanların işçi olarak kabul edilmesi gerektiğini ifade ederek söz konusu statüye dair primlerin işveren tarafından ödenmemesi nedeniyle işverene idari para cezası kesmesi, işverenin de bu karara itirazı üzerine açılmıştır. Mahkeme, ortakçıların bağımsız çalışan mı yoksa işçi mi olduğuna karar verirken öncelikle kontrol testinin önemli olduğunu, ancak testin katı bir şekilde uygulanmasının yararsız olduğunu, öte yandan bir iş ilişkisinin doğasına dair birkaç ikincil göstergeye bakılması gerektiğini ifade etmiştir.⁷¹⁶ Bu kapsamda Mahkeme, *Restatement (Second) of Agency*'den yola çıkarak sekiz adet göstergelyi örnelemiştir. Bu göstergeler (a) hizmeti ifa eden kişinin ayrı bir meslek veya işle meşgul olup olmadığı; (b) işin genellikle işverenin talimatıyla mı yoksa işverenin denetiminden uzak bir uzman tarafından mı yapılıp yapıldığı; (c) belirli bir meslekte sahip olunması gereken beceri; (d) iş için gereken araç, gereç ve işyerinin kimin tarafından sağlandığı; (e) hizmetlerin gerçekleştirileceği sürenin uzunluğu; (f) zamana veya işe göre ödeme yöntemi; (g) işin işverenin olağan işinin bir parçası olup olmadığı; (h) tarafların, iş ilişkisi kurulduğuna inanıp inanmadıklarıdır.⁷¹⁷

İlgili Kanunlarda yapılan değişikliklerin sonrasında *Uber* ve *Lyft* gibi yolcu taşıma platformlarının yoğun lobi faaliyetleri sonucu 2020 yılında Önerme 22 (İng. *Proposition 22*)⁷¹⁸ Kaliforniya'da halk oylamasına sunulmuştur. İlgili Önerme *Uber*, *Doordash* ve *Lyft* gibi platformlarda çalışan platform çalışanlarının AB5 kapsamında çıkarılması ve bağımsız çalışan olarak tasnif edilmesini içeren bir halk oylaması girişimidir.⁷¹⁹ Söz konusu girişim sadece platform çalışanlarını bağımsız çalışan olarak tasnif etmemiş,

1194 v.d. Görüldüğü gibi kanunların çalışanın statüsünü açıkça belirlediği noktalarda ilgili testler kullanılamayacaktır.

⁷¹⁴48 Cal.3d 341 (Cal. 1989). İlgili karar için bkz. https://casetext.com/case/sg-borello-sons-v-department-of-industrial-rel?_cf_chl_tk=VLTTH.Wf6C4BQV.azEhSIPTOowUSKmf0x5olAUPg66Q-1638803907-0-gaNycGzNCj0 (Erişim tarihi: 08.12.2021).

⁷¹⁵Bkz. Kaliforniya İş Kanunu md. 2775(a) (3).

⁷¹⁶48 Cal.3d 341 (Cal. 1989).

⁷¹⁷48 Cal.3d 341 (Cal. 1989).

⁷¹⁸İlgili önerme için bkz. [https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_\(2020\)#cite_note-initiative-11](https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020)#cite_note-initiative-11) (Erişim tarihi: 16.06.2022).

⁷¹⁹Pivateau ve Nerger, 2021, **a.g.k.**, 558 ve 559; Cherry, 2021, **a.g.k.**, 6 v.d.; Dubal, 2022, **a.g.k.**, 55-57 ve 63 v.d.

bunun yanında normalde bağımsız çalışanların yararlanmadığı, örneğin çalışılan süre için minimum kazanç garantisi, belirli araç masrafları için parasal yardım ve mesleki iş kazalarını kapsayan kaza sigortası gibi bir dizi hakkı da platform çalışanlarına sunmuştur.⁷²⁰ Önerme, 2020 yılında yapılan başkanlık seçiminde kabul edilmiştir.⁷²¹ Ancak 2021 yılında mahkeme ilgili düzenlemenin anayasaya aykırı olduğuna karar vermiştir.⁷²² İlgili kararda md. 7451⁷²³, gelecekteki bir yasama yetkisini sınırlandırdığı; md. 7465 (c)(4) ise Önerme 22'nin konu, amaç ya da içeriği ile ilgili olmayan ve ilgisiz mevzuatta bir değişiklik olarak tanımladığından anayasaya aykırı bulunmuştur.

1.3.7. İspanya

Kıta Avrupası hukukunun bir parçası olan İspanya iş hukukunun kişi bakımından uygulama alanı işçi (İsp. *trabajador*, İng. *worker* ya da İsp. *empleado*, İng. *employee*), bağımsız çalışan ve ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışan (İsp. *trabajador autónomo económicamente dependiente*)⁷²⁴ çerçevesinde değerlendirilmektedir.⁷²⁵

Öncelikle işçi tanımının İşçi Statüsü Kanunu'nun gözden geçirilmiş metnini onaylayan 23 Ekim 2015 tarihli ve 2/2015 sayılı Kraliyet Yasama Kararnamesi (İsp. *Real*

⁷²⁰Pivateau ve Nerger, 2021, **a.g.k.**, 559; Cherry, 2021, **a.g.k.**, 7 v.d.

⁷²¹Cherry'e göre Önermenin kabul edilmesiyle birlikte teknik olarak hala "bağımsız çalışan" etiketine sahip ancak fiili olarak yeni bir hibrid kategori türü yaratılmıştır. Cherry, 2022, **a.g.k.**, 712.

⁷²²İlgili karar için bkz. <https://ca-times.brightspotcdn.com/c5/f5/7bba477c4a839d1edd9f5b5a75e9/prop-22-alameda-superior-ct.%208-20-21.pdf> (Erişim tarihi: 16.06.2022).

⁷²³Md. 7451'e bakıldığında İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Endüstri İlişkileri Departmanı'nın veya Endüstri İlişkileri Departmanı içindeki herhangi bir kurul, bölüm veya komisyonun herhangi bir emri, düzenlemesi veya görüşü dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere diğer herhangi bir kanun hükmüne bakılmaksızın, uygulama tabanlı bir sürücü, aşağıdaki koşulları karşılıyorsa bağımsız çalışan olarak kabul edilecektir: Buna göre a) Platform tek taraflı olarak çalışanın çalışacağı tarihleri, günün saatlerini veya minimum saat sayısını belirlemiyorsa; b) Platform, sürücüyü herhangi bir özel araç paylaşım hizmetini veya teslimat hizmeti talebini kabul etmeye zorlamıyorsa; c) Platform, sürücünün, meşgul olduğu süreler dışında, diğer platformlar için araç paylaşımı hizmeti veya teslimat hizmeti gerçekleştirmesini kısıtlamıyorsa ve d) Platform, sürücünün başka herhangi bir yasal meslekte veya işte çalışmasını kısıtlamıyorsa, bu çalışanlar bağımsız çalışan olarak kabul edilecektir.

⁷²⁴Ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışan teriminin TRADE olarak kısaltılarak ifade edildiği görülmektedir.

⁷²⁵Rodriguez-Pinero Royo, M. (2020). Platforms and platform work in Spanish industrial relations. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41(2), 443-472. s. 447 ve 448; 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 (s. 97-125). Cambridge: Cambridge University Press. s. 99 ve 100; Pérez del Prado, D. (2021). The legal framework of platform work in Spain: The new Spanish "Riders' Law". *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Dispatch 36, 1-5. s. 1; Corujo, 2017, **a.g.k.**, 34 ve 35. Öte yandan *trabajador* ve *empleado* kelimelerinin birbirleri yerine kullanıldığı ve anlam bakımından ikisi arasında herhangi bir farkın bulunmadığı, uygulamada ise *trabajador* kelimesinin daha çok tercih edildiği ifade edilmiştir. Bkz. García Murcia, J. ve Rodríguez Cardo, I. A. (2017). The concept of 'employee': The position in Spain. Waas, B. ve Van Voss, G. H. (Editörler), *Restatement of Labour Law in Europe Volume I: The Concept of Employee* içinde (s. 657-675). Oxford: Bloomsbury Publishing. s. 659.

Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) çerçevesinde belirlendiği görölmektedir. İlgili Kanun md. 1/1’de bu Kanunun, ücretli hizmetini, işveren olarak tanımlanan gerçek veya tüzel bir başka kişinin organizasyonu ve yönetimi kapsamında kendi isteğiyle yerine getiren işçilere uygulanacağı düzenlenmiştir.⁷²⁶

Bağımsız çalışanlara yönelik düzenlemelerin ise Serbest Meslek Statüsüne İlişkin 11 Temmuz 2007 tarihli 20/2007 sayılı Kanun’da (İsp. *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo*) ele alındığı görölmektedir.⁷²⁷ Md. 1/1’e göre ilgili bu Kanun, işçi çalıştırsın veya çalıştırmassın, mutad olarak, şahsen, doğrudan, kendi hesabına ve başka bir kişinin yönetim ve organizasyonu kapsamı dışında, kâr amacıyla ekonomik veya mesleki faaliyette bulunan gerçek kişilere uygulanmaktadır.⁷²⁸

Ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışanların hukuki statüleri ise yine LETA’nın 11 v.d. maddelerinde düzenlenmiştir. Md. 11/1’de ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışan, müşteri olarak tanımlanan bir gerçek veya tüzel kişi için kâr amacıyla ve mutad, kişisel, doğrudan ve baskın şekilde ekonomik veya mesleki faaliyette bulunan kişi olarak tanımlanmıştır. İlgili bentte ekonomik bağımlılık için çalışanın gelirlerinin en az yüzde yetmiş beşinin müşteri için yürütülen iş ve ekonomik veya profesyonel faaliyetlerden elde etmesi gerekmektedir. Md. 11/2’ye göre ise ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışanın, ekonomik veya mesleki faaliyeti yürütmek için bazı koşulları da karşılaması gerekmektedir. Buna göre ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışanın müşteri ile sözleşme yaptığı faaliyet konusu üzerine kendisine bağılı işçi bulundurmaması veya alt sözleşme veya alt işverenlik sözleşmesi yapmaması gereklidir. Öte yandan istisna olarak tek işçi çalıştırılmasına izin verilen beş hâl de ayrıca belirtilmiştir.⁷²⁹ İlgili Kanun

⁷²⁶İlgili madde için bkz. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> (Erişim tarihi: 31.12.2021).

⁷²⁷İlgili Kanun bundan sonra “LETA” olarak ifade edilecektir.

⁷²⁸İlgili madde için bkz. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf> (Erişim tarihi: 01.01.2022). Bağımsız çalışanlarla ilgili bilgi için bkz. Torres, E. (2010). The Spanish law on dependent self-employed workers: New evolution in labor law. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 31(2), 231-248. s. 240 v.d.; Pérez del Prado, D. (2022). The personal dimension of collective bargaining in the gig economy: the Spanish perspective. Boto, J. M. ve Brameshuber, E. (Editörler), *Collective Bargaining and the Gig Economy-A Traditional Tool for New Business Models* içinde (s. 179-195). Oxford: Hart Publishing. s. 183.

⁷²⁹Söz konusu haller ise şu şekilde sıralanmıştır: 1) Hamilelik sırasında veya dokuz aydan küçük çocuğun emzirilmesi sırasındaki risk durumları, 2) Doğum, evlat edinme, evlat edinme amacıyla velayet veya koruyucu aile olma nedeniyle dinlenme süreleri, 3) Yedi yaşından küçük çocukların bakımı, 4) Bakıma muhtaç ikinci dereceye kadar kan veya kayın hısımlı bulunması, 5) Yüzde 33’e eşit veya daha fazla engeli bulunan ikinci dereceye kadar kan veya kayın hısımlının bulunması.

kapsamında ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışan açısından çeşitli haklar da ele alınmıştır. Örneğin md. 13 kapsamında bu çalışanlar toplu iş sözleşmesine benzeyen profesyonel çıkar sözleşmeleri (İsp. *acuerdos de interés profesional*) imzalayabilmektedir.⁷³⁰

İspanya iş hukuku açısından da iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran temel unsurun bağımlılık olduğu görülmektedir.⁷³¹ Bu kapsamda bağımlılık, işçinin işverenin denetimine, yönetimine, organizasyonuna ve gücüne entegrasyonu anlamına gelmektedir.⁷³² Başka bir deyişle işçi, hizmetini işverenin organizasyonunun etki alanı içerisinde yerine getirmektedir.⁷³³ Bunu yaparken de işin ve hizmetin nasıl yerine getirilmesi gerektiği üzerinde belirleyici etkisi bulunan işverenin kontrolü ve yönlendirmesi altındadır.⁷³⁴ Dolayısıyla işçi her ne kadar işverenin kontrolü ve yönlendirmesi altında bulursa da işçinin çalışma yerini veya zamanını belirlemesi gibi belirli bir özerkliğe sahip olması, taraflar arasındaki sözleşmeyi iş sözleşmesi olmaktan çıkarmamaktadır.⁷³⁵

İspanya mahkemelerinin de iş sözleşmelerinin unsurlarının özellikle ücret, isteyerek başkası için işgörme (İsp. *ajenidad*) ve bağımlılık (İsp. *dependencia*) olarak belirlediği ifade edilmiştir.⁷³⁶ *Ajenidad*, işçinin çalışması sonucu ortaya çıkan meyvelerin

⁷³⁰Ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışanlar hakkında bilgi için bkz. Todolí-Signes, A. (2019b). Workers, the self-employed and trades: conceptualisation and collective rights in Spain. *European Labour Law Journal*, 10(3), 254-270. s. 258 v.d.; Porras, M. S. (2021). Economically dependent workers: Main aspects of their protection in the Spanish labour law and social security system. *Italian Labour Law e-Journal*, 14(2), 59-69, <https://illej.unibo.it/article/view/14078> (Erişim tarihi: 31.12.2021). s. 59 vd; Torres, 2010, **a.g.k.**, 245 v.d.; Cherry ve Aloisi, 2017, **a.g.k.**, 671 v.d.; Corujo, 2017, **a.g.k.**, 35; European Economic and Social Committee, 2021, **a.g.k.**, 45; Pérez del Prado, 2022, **a.g.k.**, 184. Ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışanların üçüncü bir statüyü teşkil edip etmediği noktasında doktrinde görüş ayrılığı bulunmaktadır. *Todoli-Signes* bu kişileri bağımsız çalışanların alt kategorisi olarak değerlendirmekte ve dolayısıyla üçüncü bir statünün varlığını kabul etmemektedir. Bkz. Todolí-Signes, 2019b, **a.g.k.**, 258. *Cherry* ve *Aloisi* göre ise yasama organı bu kategoriyi yaratarak, bağımsız çalışanların bir alt kümesi için bağımsız çalışanlardan daha fazla koruma sağlamayı amaçlasa da ilgili kişiler, işçilere sağlanan koruyucu hükümlerin tamamının değil, yalnızca Serbest Meslek Statüsüne İlişkin 11 Temmuz 2007 tarihli 20/2007 sayılı Kanun tarafından özel olarak sağlanan koruma kapsamında kalmışlardır. Bkz. *Cherry* ve *Aloisi*, 2017, **a.g.k.**, 671. Ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışanları yeni bir kategori olarak ifade eden görüş için bkz. Piñero Royo, M. R. (2019). Spain. Daugareilh, I., Degryse, C. ve Pochet, P. (Editörler), *The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective* içinde (s. 92-106). Brussels: ETUI, Working Paper 2019.10. s. 95.

⁷³⁰García Murcia ve Rodríguez Cardo, 2017, **a.g.k.**, 674; Rodríguez-Pinero Royo, 2020, **a.g.k.**, 447 ve 448.

⁷³¹Olea, M. A. ve Rodríguez-Sanudo, F. (2010). *Labour law in Spain*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International. s. 48; European Economic and Social Committee, 2021, **a.g.k.**, 39.

⁷³²García Murcia ve Rodríguez Cardo, 2017, **a.g.k.**, 664.

⁷³³Olea ve Rodríguez-Sanudo, 2010, **a.g.k.**, 48.

⁷³⁴García Murcia ve Rodríguez Cardo, 2017, **a.g.k.**, 665.

⁷³⁵García Murcia ve Rodríguez Cardo, 2017, **a.g.k.**, 664.

⁷³⁶Bazzani, T. (2021). L'évolution de la jurisprudence Espagnole sur la qualification des coursiers employés par les plateformes. *Revue De Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2021/1, 176-181. s. 177;

veya kârın işçiden işverene transferi; karşılığında da işçinin çalışması sonucu ortaya herhangi bir kâr çıkıp çıkmadığına bakılmaksızın işçiye ücretin ödenmesi anlamına gelmektedir.⁷³⁷ Bağımlılık ise işçinin işverenin yönetim hakkına tabi olması, işçinin işini işverenin kontrolü altında yerine getirmesi olarak ifade edilmektedir.⁷³⁸ Bu noktada mahkemeler, *ajenidad* ve bağımlılık unsuruna işaret eden bir dizi göstergeye de değinmektedir.⁷³⁹ Örneğin işçinin işveren tarafından belirlenen işyerinde bulunması; işçinin, işin nasıl veya nerede yapılacağını planlayan ve işçileri yönlendiren işveren organizasyonuna dahil olması, işçinin her gün belirli saatlerde çalışması, işçinin sadece belirli bir işveren için çalışması, işçinin işi kendisi yerine getirmesi, yapılan işin süresi ve bu iş için ödenecek ücretin düzenli ödenmesi, şirket logosuna sahip kıyafet veya eşya kullanma zorunluluğu, işverenin işçinin faaliyetlerini kontrol etme yetkisine sahip olması ve buna bağlı olarak işverenin disiplin önlemlerini alabilmesi, işletme riskinin işi gören kişi tarafından üstlenilmemesi veya işçinin kendi organizasyonun bulunmaması bağımlılığa işaret eden unsurlar olarak görülmüştür.⁷⁴⁰

İspanyol iş hukukunda platform çalışanları açısından ön görülen önemli bir hukuki düzenleme 2021 yılında gerçekleşmiştir. İşçi Statüsü Kanunu'nda değişiklik ön gören 11 Mayıs 2021 tarihli 9/2021 sayılı Kraliyet Yasama Kararnamesi⁷⁴¹ ile platform çalışanları karine olarak işçi sayılmış ve bu çalışanların işçi olmadıklarına dair ispat yükü sözde işverenlere yüklenmiştir.⁷⁴² İşçi Statüsü Kanunu ek md. 23'e göre, hizmet veya çalışma koşullarını dijital bir platform üzerinden algoritmik yönetim yoluyla doğrudan, dolaylı

Razzolini, 2010, **a.g.k.**, 287; Cherry ve Aloisi, 2017, **a.g.k.**, 668; European Economic and Social Committee, 2021, **a.g.k.**, 40. Bunların dışında gönüllü çalışma ve kişisel çalışmanın da iş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran unsurlar olduğu ifade edilmiştir. Bkz. Todolí-Signes, 2019b, **a.g.k.**, 255 ve 256.

⁷³⁷European Economic and Social Committee, 2021, **a.g.k.**, 40; Ortega, 2021, **a.g.k.**, 102. Razzolini, *ajenidad*'ı kâr ve riskin işçiyle paylaşılıp paylaşılmadığının araştırıldığı unsur olarak değerlendirmiştir. Razzolini, 2010, **a.g.k.**, 285 v.d.

⁷³⁸European Economic and Social Committee, 2021, **a.g.k.**, 40; Ortega, 2021, **a.g.k.**, 102.

⁷³⁹García Murcia ve Rodríguez Cardo, 2017, **a.g.k.**, 666.

⁷⁴⁰Razzolini, 2010, **a.g.k.**, 287; García Murcia ve Rodríguez Cardo, 2017, **a.g.k.**, 666; European Economic and Social Committee, 2021, **a.g.k.**, 40; Ortega, 2021, **a.g.k.**, 102.

⁷⁴¹Kararnamenin tam ismi “*Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales*” şeklindedir. Kararname *Ley Rider* olarak da anılmaktadır. İlgili kararname için bkz. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9> (Erişim tarihi: 06.02.2022).

⁷⁴²Todolí-Signes, A. (2021). Spanish riders law and the right to be informed about the algorithm. *European Labour Law Journal*, 12(3), 399-402. s. 399 v.d.; 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*, 80 (3), 785-817. s. 802 v.d.; European Economic and Social Committee, 2021, **a.g.k.**, 94; Pérez del Prado, 2021, **a.g.k.**, 3.

veya zımnen işi organize etme, yönetim ve kontrol yetkilerini kullanan işverenlere herhangi bir tüketici ürünü veya ticari eşyanın teslimi veya dağıtımından oluşan ücretli hizmetler sağlayan kişilerin faaliyetleri Kanun kapsamında değerlendirilmiştir.⁷⁴³ Getirilen yeni düzenleme ile doktrinde yasal bağımlılık unsurunun zayıfladığı ifade edilmiştir. Başka bir deyişle çalışan, çalışma saatlerini seçme ya da görevleri reddetme gibi geniş bir serbestliğe sahip olsa da mevcut ilişkinin iş ilişkisi olduğu yönünde bir karine kabul edilmiştir.⁷⁴⁴

1.3.8. İtalya

İtalyan iş hukukunda çalışanların sınıflandırılması işçi (veya bağımlı çalışan) (İt. *lavoratore subordinato*), bağımsız çalışan (İt. *lavoratore autonomo*) ve işçi benzeri çalışan (İt. *lavoratore parasubordinato*) çerçevesinde yapılmaktadır.⁷⁴⁵

İşçi teriminin İtalyan Medeni Kanunu md. 2094'te tanımlandığını görülmektedir. Maddeye göre işçi, işverenin yönetimi ve görevlendirmesi altında bir ücret karşılığında fikren veya el emeğiyle katkıda bulunarak, işverenle iş birliği yapmaya kendini bağlayan kişidir.⁷⁴⁶ Bağımsız çalışan için kanunda herhangi bir tanım bulunmasa da iş görme sözleşmesi (İt. *contratto d'opera*) İtalyan Medeni Kanunu md. 2222'de düzenlenmiştir. İlgili madde kapsamında iş görme sözleşmesi bir kişinin, bir işi veya bir hizmeti, esas olarak kendi çalışmasıyla ve müşteriye bağımlı olmaksızın, ücret karşılığı yapmayı taahhüt ettiği sözleşme olarak düzenlenmiştir.⁷⁴⁷ Böylece bağımsız çalışanları işçilerden

⁷⁴³İlgili madde için bkz. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> (Erişim tarihi: 06.02.2022). Aloisi, ilgili düzenlemenin kapsamının dar olduğunu ifade etmiştir. Yazara göre talep üzerine konum tabanlı çalışanların çoğu istihdam statüsüne bağlı sosyal korumanın dışında kalabilecektir. Ayrıca, çevrimiçi platformların getirilen bu düzenlemeye uyup uymayacağı veya örneğin özel istihdam büroları ile sözleşme imzalamak gibi alternatif dış kaynak sağlama stratejilerine başvurup başvuramayacakları açık değildir. Aloisi, A. (2022). Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead. *European Labour Law Journal*, 13(1), 4-29. s. 8.

⁷⁴⁴Todoli-Signes, 2021, **a.g.k.**, 400; Ezer, 2022, **a.g.k.**, 804.

⁷⁴⁵Doktrinde İtalyan sisteminin ikili sistem olduğunu, dolayısıyla bağımlı çalışanlar ile bağımsız çalışanlar ayrımının yapıldığını ifade edenler olduğu gibi, işçi benzeri çalışanları üçüncü bir kategori olarak gören görüş de bulunmaktadır. İkili sistemin olduğunu ifade eden görüş için örneğin bkz. Carinci, M. T. (2021). Case law approaches and regulatory choices on platform work - The Italian case. Carinci, M. T. ve Dorssemont, F. (Editörler), *Platform Work in Europe-Towards Harmonisation?* içinde (s. 57-81). Cambridge: Cambridge University Press. s. 60; Del Conte ve Gramano, 2018, **a.g.k.**, 580; Borelli, 2020, **a.g.k.**, 372. İşçi benzeri çalışanları üçüncü bir kategori olarak ifade eden görüş için bkz. Cherry ve Aloisi, 2017, **a.g.k.**, 656.

⁷⁴⁶İlgili madde için bkz. <https://www.brocardi.it/codice-civile/libro-quinto/titolo-ii/capo-i/sezione-ii/art2094.html> (Erişim tarihi: 12.01.2022). Ayrıca bkz. Cherry ve Aloisi, 2017, **a.g.k.**, 656.

⁷⁴⁷İlgili madde için bkz. <https://www.brocardi.it/codice-civile/libro-quinto/titolo-iii/capo-i/art2222.html> (Erişim tarihi: 12.01.2022).

ayıran unsur İtalyan iş hukukunda da çalışanın görevini nasıl yerine getirdiğiyle ilgilidir. Başka bir deyişle bağımlı bir şekilde mi yoksa otonom bir şekilde mi iş görülüyor sorusuna cevap aranmaktadır.⁷⁴⁸

İşçi benzeri çalışan ise “sürekli ve koordineli iş birliği” kavramı çerçevesinde şekillenmiştir. Öncelikle Hukuk Muhakemeleri Kanunu’na 573/1973 sayılı Kanun ile yapılan ekleme ile “bağımlılık ilişkisi olmamasına karşın, sürekli, koordineli ve esas olarak kişisel bir ilişki altında, iş sahibi ile iş birliği yapanların” uyuşmazlıkları iş mahkemelerinde görüleceği düzenlemesi getirilmiştir. Mevcut düzenleme ile bağımlılık ilişkisi olmadan işi kendisi yerine getiren ve iş sahibi ile koordineli ve sürekli olacak şekilde iş gören bağımsız çalışanlar kanuni olarak tanınmıştır. İlgili hüküm 2003 yılında 276 sayılı Kararnameyle (Biagi Kararnamesi olarak da anılmaktadır.) değişikliğe uğramıştır. İlgili değişiklikle sürekli ve koordineli iş birliğinin artık iş sahibi tarafından belirlenen proje bazlı olarak yerine getirilebileceği düzenlenmiştir. Öte yandan bu şekilde çalışan kişilere işçilere tanınan bazı haklar da sağlanmıştır. Böylece bağımsız çalışan kategorisinin altında bir alt kategori (kimilerine göre üçüncü bir kategori) yaratılmıştır. Ancak bu düzenleme de 81/2015 sayılı Kararname ile değiştirilmiştir. Öncelikle proje bazlı çalışma kaldırılmıştır. Öte yandan münhasıran kişisel çalışma sağlayarak, faaliyetin yürütülme yöntemlerini belirleyen iş sahibiyle sürekli bir şekilde iş birliği yapan çalışanlara işçilere tanınan haklar sağlanmıştır.⁷⁴⁹

İtalyan Medeni Kanunu md. 2904’te kullanılan “işverenin yönetimi ve görevlendirmesi altında” iş görme, hem doktrin hem de yargı kararlarında bağımlılık unsuruna işaret eden esas unsur olarak kabul edilmiştir.⁷⁵⁰ Bu çerçevede bağımlılık denilince “karşı taraftan gelen talimat (İt. *l’eterodirezione*, İng. *hetero-direction*)” kavramı ön plana çıkmaktadır. Kavrama göre işveren, işçi üzerinde yönetim ve disiplin

⁷⁴⁸Liebman, S. (2006). *Employment situations and workers’ protection - Italy*. https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms_205366.pdf (Erişim tarihi: 26.01.2022). s. 2; Treu, T. (2007). *Labour law and industrial relations in Italy*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International. s. 35; Ales, E. (2017). The concept of 'employee': The position in Italy. Waas, B. ve Van Voss, G. H. (Editörler), *Restatement of Labour Law in Europe Volume I: The Concept of Employee* içinde (s. 351-376). Oxford: Bloomsbury Publishing. s. 352; 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*, 39(3), 579-606. s. 584.

⁷⁴⁹Detaylı bilgi için bkz. 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, <https://ssrn.com/abstract=3101736> (Erişim tarihi: 08.01.2021). s. 7-10; Del Conte ve Gramano, 2018, **a.g.k.**, 580 v.d.; Borelli, 2020, **a.g.k.**, 372 v.d.

⁷⁵⁰Liebman, 2006, **a.g.k.**, 6; Del Conte ve Gramano, 2018, **a.g.k.**, 584.

yetkilerini kullanıyorsa ve işçinin işi nasıl ifa edeceği, nerede ifa edeceği gibi işin yerine getiriliş şeklini tek taraflı olarak belirleyebiliyorsa, verilen emir ve talimatlara uyulmaması durumunda disiplin yetkisini elinde bulunduruyorsa, taraflar arasında bağımlılık ilişkisi bulunmakta ve bu çalışanın işçi olarak kabul edilmesi gerekmektedir.⁷⁵¹ Bu kapsamda *Perulli, l'eterodirezione* kavramının otonomi kavramının zıttı olduğunu, böylece çalışanın iradesinin kendisi tarafından değil bir başkası tarafından belirlendiğini ifade ettikten sonra, bu kavramın işverenin işçiye işin nasıl, nerede ve ne zaman yapılacağına ilişkin talimatlar vermeyi, işverenin sözleşmenin ihlalinde yaptırım uygulama yetkisini haiz olmasını ve işçiyi çalışırken kontrol etme yetkisini içerdiğini belirtilmiştir.⁷⁵² Öte yandan işçinin işverene olan ekonomik bağılılığı da bağımlılık unsuruna işaret eden örtük bir unsur olarak değerlendirilmiştir.⁷⁵³

Dünyadaki gelişmelere paralel olarak 1970'lerle birlikte İtalyan mahkemelerinin *l'eterodirezione* parametresinin tek başına kullanılmasının belirsizlik yarattığı durumlarda, ikincil nitelikteki kimi faktörleri iş ilişkisinin varlığını belirlemede kullanmaya başladıkları görülmektedir.⁷⁵⁴ Söz konusu faktörler ise çalışanın makul çalışma kurallarına uyması gerekliliğinin olup olmadığı, taraflar arasındaki ilişkinin uzunluğu, belirlenen çalışma saatlerine uyulup uyulmadığı, üretimde kayıp riskinin taşınıp taşınmadığı şeklindedir.⁷⁵⁵ Yine doktrinde mahkemelerin belirlediği bu faktörlerin her somut olayın özelliğine göre ele alınacağı belirtildikten sonra mahkeme içtihatlarında kabul edilen faktörlere örnek olarak çalışanın, girişimcinin üretim ve organizasyonel yapısına teknik ve işlevsel olarak entegre olup olmadığı (İt. *inserimento nell'organizzazione produttiva*), işverenin yönetim ve disiplin hakkının kullanımı, ticari risklere kimin katlandığı, hammadde, iş araç ve malzemelerin mülkiyetinin kimde olduğu, işin yapıldığı yerin neresi olduğu, çalışma saatlerini kimi belirlediği ve ücretin ödenme şekli gösterilmiştir.⁷⁵⁶ *Liebman* da yargı kararları ışığında yapmış olduğu değerlendirmede işçinin belirlenen çalışma saatlerine uymasının, işçinin işverenin

⁷⁵¹Treu, 2007, **a.g.k.**, 36; Ales, 2017, **a.g.k.**, 364; Del Conte ve Gramano, 2018, **a.g.k.**, 584; Carinci, 2021, **a.g.k.**, 67.

⁷⁵²Perulli, A. (2003). *Study on economically dependent work/ parasubordinate (quasi-subordinate) work*. European Parliament, https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20030619/study_en.pdf (Erişim tarihi: 15.01.2022). s. 6 ve 7.

⁷⁵³Liebman, 2006, **a.g.k.**, 4.

⁷⁵⁴Razzolini, 2010, **a.g.k.**, 286; Del Conte ve Gramano, 2018, **a.g.k.**, 585 ve 586; Ales, 2017, **a.g.k.**, 365.

⁷⁵⁵Cherry ve Aloisi, 2018, **a.g.k.**, 7 ve 8; Perulli, 2003, **a.g.k.**, 7.

⁷⁵⁶Tiraboschi, M. ve Del Conte, E. M. (2004). *Employment contract: Disputes on definition in the changing Italian labour law*. https://www.jil.go.jp/english/events/documents/clls04_delconte2.pdf (Erişim tarihi: 23.01.2022). s. 154 ve 155.

organizasyonuna entegrasyonunun çalışanın, emeğini uzun bir süre için bir işletmenin kullanımına sunmasının, ücretin nasıl ödendiğinin, altyapı ve iş araçlarının mülkiyetinin kimde olduğunun, çalışanın tek bir işveren için iş görmesinin, işin şahsen ifa edilmesinin mahkeme içtihatlarında ikincil faktörler olarak ele alındığını belirtmiştir.⁷⁵⁷

Son olarak şunu da ifade etmek isteriz ki istihdamın korunması ve iş krizlerinin çözümüne yönelik acil hükümler içeren 3 Eylül 2019 tarihli 101 Numaralı Kanun Hükmünde Kararname (KHK)'nin platform çalışanlarını da kapsayacak şekilde düzenlendiği görülmektedir.⁷⁵⁸ Bu metin, kimi yasal belgelerde bazı değişikliklerin yapılmasını öngörmüştür. İlgili KHK ile dijital platformlar⁷⁵⁹ aracılığı ile kentsel alanlarda ve bisiklet veya motorlu taşıtlar yardımıyla malların teslimi faaliyetlerinde bağımsız çalışanlar için asgari koruma seviyesinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Örneğin toplu iş sözleşmelerinde çalışanların ücretlerini düzenleyen hükümler yer alabilecek ve çalışanlara iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı zorunlu sigorta yapılacaktır.

1.3.9. Almanya

Alman iş hukuku incelendiğinde çalışanların işçi, işçi benzeri çalışan (Alm. *Arbeitnehmerähnliche Person*) ve bağımsız çalışan (Alm. *Selbstständiger*) olarak tasnif edildikleri görülmektedir. Ayrıca Alman Medeni Kanunu'nda (Alm. *Bürgerliches Gesetzbuch*)⁷⁶⁰ hizmet sözleşmesi (Alm. *Dienstvertrag*, İng. *contract of service*) ve iş sözleşmesi (Alm. *Arbeitsvertrag*, İng. *employment contract*) olarak iki ayrı sözleşme türü düzenlenmiştir.⁷⁶¹

Öncelikle Alman iş hukukunda işçi tanımı yapılmamıştır. Ancak işçinin, 2017 yılında § 611 BGB'e eklenen iş sözleşmesi tanımı öncesi Ticaret Kanunu'nda (Alm. *Handelsgesetzbuch*) § 84/1 ikinci cümlede, faaliyetlerini organize etmekte ve çalışma

⁷⁵⁷Liebman, 2006, **a.g.k.**, 6. Benzer yönde bkz. Ales, 2017, **a.g.k.**, 365.

⁷⁵⁸İlgili KHK için bkz. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/09/04/19G00109/sg> (Erişim tarihi: 05.05.2022). Ayrıca bkz. Carinci, 2021, **a.g.k.**, 70 v.d.

⁷⁵⁹Bu kapsamda dijital platform kuruluş yeri neresi olursa olsun, mal teslimi, fiyatın tespiti ve performans şeklini belirleme faaliyetlerini organize eden şirketlerin bilgisayar programları ve işlemleri olarak kabul edilmiştir.

⁷⁶⁰Alman Medeni Kanunu bundan sonra "BGB" olarak ifade edilecektir.

⁷⁶¹Wank, R. (2004). *Diversifying employment patterns - The scope of labor law and the notion of employees. The Mechanism of Establishing and Changing Terms and Conditions of Employment / The Scope of Labor Law and the Notion of Employees*, JILPT Comparative Labor Law Seminar, No. 1, http://www.jil.go.jp/english/events/documents/clls04_wank2.pdf (Erişim tarihi: 19.10.2022). s. 137. Türk iş hukuku açısından hizmet sözleşmesi ile iş sözleşmesi arasında herhangi bir fark olmasa da Alman hukuku açısından bunların farklı kavramlar olduğu göz önüne alınarak değerlendirme yapılması gerekmektedir.

saatlerini belirlemede esasen özgür olan kişi olarak tanımlanan bağımsız çalışan üzerinden aksiyel kanıt yoluyla belirlendiği görülmektedir.⁷⁶² Bu çerçevede işçi, bir özel hukuk sözleşmesine dayanarak başka bir kişinin hizmetinde çalışmakla yükümlü olan kişi olarak ifade edilmiştir.⁷⁶³

§ 611 BGB’de hizmet sözleşmesi, hizmet vaat eden tarafın taahhüt edilen hizmetleri ifa etmek, diğer tarafın ise mutabık kalınan ücreti vermekle yükümlü olduğu sözleşme olarak düzenlenmiştir. Yukarıda ifade edildiği gibi 2017 yılında kanuna § 611a olarak iş sözleşmesi tanımı eklenmiştir. İlgili tanımın mevcut içtihat hukuku göz önüne alınarak düzenlendiği görülmektedir.⁷⁶⁴ Bu kapsamda § 611a-1’e göre iş sözleşmesi, işçiyi kişisel bağımlılık içinde ve bir başkasının talimatlarına bağımlı olarak onun hizmetinde çalışmaya yükümlü kılan sözleşme olarak düzenlenmiştir.⁷⁶⁵ Yine ilgili bendin ikinci cümlesinde talimat verme hakkının (Alm. *Weisungsrecht*) işin içeriği, yürütülmesi, zamanı ve nerede yapılacağı ile ilgili olabileceği ifade edilmiştir. Üçüncü cümlede ise kişisel bağımlılığın derecesinin somut olayın özelliğine göre tüm koşullar göz önüne alınarak, tarafların sözleşmede ilişkinin niteliğini nasıl belirlediğine bakılmaksızın değerlendirileceği belirtilmiştir. Bu kapsamda iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran unsur, Alman hukukunda da işçinin işverene olan kişisel bağımlılığı (Alm. *persönliche Abhängigkeit*) olmuştur.⁷⁶⁶

Alman hukukunda taraflar arasında iş sözleşmesinin kurulmasıyla birlikte işçi, işverenin emir ve talimatlarına uyma yükümlülüğü (Alm. *Weisungsgebundenheit*) altına girmektedir.⁷⁶⁷ İşverenin emir ve talimatları, işin nerede, ne zaman ve nasıl yapılacağı

⁷⁶²İlgili madde için bkz. https://www.gesetze-im-internet.de/hgb/_84.html (Erişim tarihi: 07.02.2022). Waas, 2018, **a.g.k.**, 628; Digennaro, 2020, **a.g.k.**, 19.

⁷⁶³Waas, B. (2017c). The concept of 'employee': the position in Germany. Waas, B. ve Van Voss, G. H. (Editörler), *Restatement of Labour Law in Europe Volume I: The Concept of Employee* içinde (s. 251-274). Oxford: Bloomsbury Publishing. s. 256; Klocke, D. (2022). *Arbeitsrecht - Individualarbeitsrecht*. Gomarigen: Boorberg. s. 36; Heckelmann, 2022, **a.g.k.**, 73.

⁷⁶⁴Krause, R. (2021). ‘App-based’ work- the German case. Carinci, M. T. ve Dorssemont, F. (Editörler), *Platform Work in Europe Towards Harmonisation?* içinde (s. 29-55). Cambridge: Cambridge University Press. s. 37; Digennaro, 2020, **a.g.k.**, 20.

⁷⁶⁵İlgili madde için bkz. https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_611a.html (Erişim tarihi: 10.03.2022).

⁷⁶⁶Schaub, G. (2000). *Arbeitsrechts-handbuch*. München: C. H. Beck. s. 78; Hromadka, W. ve Maschmann, F. (2018). *Arbeitsrecht - Band 1 Individualarbeitsrecht*. Berlin: Springer. s. 11; Waas, B. (2019). The legal definition of the employment contract in section 611a of the civil code in Germany: An important step or does everything remain the same?. *Italian Labour Law e-Journal*, 12(1), 25-34. s. 26; Schneider-Dörr, A. (2019). *Erwerbsarbeit in der Plattformökonomie: Eine kritische Einordnung von Umfang, Schutzbedürftigkeit und arbeitsrechtlichen Herausforderungen*, Working Paper Forschungsförderung No. 116. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. s. 45; European Economic and Social Committee, 2021, **a.g.k.**, 101; Krause, 2021, **a.g.k.**, 37; Wisskirchen ve Haupt, 2021, **a.g.k.**, 357; Klocke, 2022, **a.g.k.**, 37.

⁷⁶⁷Hromadka ve Maschmann, 2018, **a.g.k.**, 9; Wisskirchen ve Haupt, 2021, **a.g.k.**, 357; Klocke, 2022, **a.g.k.**, 41 v.d.; Heckelmann, 2022, **a.g.k.**, 75.

hakkında olabileceği gibi, işçinin işyerindeki davranışlarının belirlenmesi bakımından da olabilmektedir.⁷⁶⁸ Çünkü işçi esasen faaliyetlerini organize etme ve çalışma saatlerini belirleme konusunda özgür olmayan kişidir.⁷⁶⁹ Ancak çalışanın yaptığı işin özelliğine göre işi nerede, ne zaman ve ne şekilde yapacağı noktasında belirli bir derecede esnekliği olması, işçi olarak sınıflandırılmasına da engel olmayacaktır. Başka bir deyişle işverenin talimat verme hakkı, işçinin performansının tüm detayları ile ilgili olmak zorunda değildir.⁷⁷⁰ Örneğin daha yüksek nitelikteki hizmetler için işverenin talimat hakkının görünümü daha düşük nitelikteki işlere oranla daha az olabilmektedir. Yine Alman hukukunda da ekonomik bağımlılık çalışanın statüsünün işçi olarak belirlenmesinde tek başına ölçüt olmayıp kişisel bağımlılık ile ele alınmaktadır.⁷⁷¹ İfade edebileceğimiz bir diğer ölçüt ise faaliyetin kapsamı bakımından işi gören kişinin bu faaliyeti ne kadar sürede yerine getirdiğidir. Eğer çalışan kısa süreli çalışıyorsa ya da kısa sürelerle çalışıyorsa, burada iş sözleşmesinden çok iş görme sözleşmesinin olabileceği ifade edilmiştir.⁷⁷²

Alman mahkemelerinin de kişisel bağımlılığı belirlerken kimi göstergeleri göz önüne aldığı görülmektedir. Öncelikle Ticaret Kanunu § 84/1’de ele alınan bağımsız çalışan tanımı üzerinden aksiyel kanıt yöntemiyle yapılan işçi tanımı nedeniyle, kişisel bağımlılık unsuru değerlendirilirken çalışanın yaptığı işi planlama ve çalışma saatlerini belirleme özgürlüğünün bulunmasına önem atfedilmiştir.⁷⁷³ Bu bağlamda bir kişinin, işin içeriği, işin nasıl ifa edileceği, çalışma süresi veya çalışma yeri gibi noktalarda başka bir kişinin yönlendirmesine tabi olup olmadığı ve tabi ise ne ölçüde tabi olduğu sorularına cevap aranmaktadır.⁷⁷⁴ Bu belirleme aslında işverenin yönlendirme yetkisine, işçinin ne kadar bağımlı olduğu ile alakalıdır. Alman Federal İş Mahkemesi⁷⁷⁵ (Alm. *Bundesarbeitsgericht*) de yönlendirme yetkisini iş ilişkisinin temel özelliği olarak

⁷⁶⁸Schaub, 2000, **a.g.k.**, 78; Hromadka ve Maschmann, 2018, **a.g.k.**, 9; Schneider-Dörr, 2019, **a.g.k.**, 45.

⁷⁶⁹Klocke, 2022, **a.g.k.**, 41.

⁷⁷⁰Hromadka ve Maschmann, 2018, **a.g.k.**, 11.

⁷⁷¹Krause, 2021, **a.g.k.**, 37.

⁷⁷²Klocke, 2022, **a.g.k.**, 43. Ayrıca bkz. BAG - 10 AZR 668/12. İlgili karar için bkz. <https://openjur.de/u/641209.html> (Erişim tarihi: 17.10.2022).

⁷⁷³Waas, 2017c, **a.g.k.**, 262.

⁷⁷⁴Waas, 2019, **a.g.k.**, 27; Schneider-Dörr, 2019, **a.g.k.**, 47.

⁷⁷⁵Alman Federal İş Mahkemesi bundan sonra “BAG” olarak ifade edilecektir.

görmüştür.⁷⁷⁶ Bu çerçevede Mahkeme işçiyi, faaliyetlerini organize etme ve çalışma saatlerini belirleme konusunda esasen özgür olmayan kişi olarak ifade etmiştir.⁷⁷⁷

BAG'ın kişisel bağımlılığın bulunup bulunmadığını incelerken kararlarında değindiği bir diğer unsur ise işçinin işverenin iş organizasyonuna entegrasyonu (Alm. *Eingliederung des Arbeitnehmers in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers*) olmuştur.⁷⁷⁸ Bu noktada işçi, işveren tarafından oluşturulan organizasyonel yapıya bağımlı olarak çalışmaktadır. Bir başka deyişle işveren gerekli alet ve malzemeyi temin etmekte ve işçi ile organizasyon yapısı içindeki diğer kişilerle olan uyumu sağlamaktadır.⁷⁷⁹ Bunun haricinde Mahkeme tarafından ifade edilen diğer göstergeler ise faaliyetin doğası ve organizasyonu (Alm. *Eigenart und Organisation der Tätigkeit*) ile ücretin türü ve yöntemleri (Alm. *Art und der Modalitäten der Entgeltzahlung*) gösterilmektedir. Bir başka faktör de işin ifası için gereken alet ve araçları sağlayan işverene olan teknik yönden bağımlılıktır.⁷⁸⁰ Son olarak Mahkeme söz konusu faktörlerin tek başına belirleyici olmadığını, hepsinin birlikte değerlendirilmesi gerektiğini ancak temel belirleyici faktörün, işverenin yönlendirme hakkına tabi olmak olduğunu belirtmiştir.⁷⁸¹

Alman hukukunda işçi benzeri çalışanların ise Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda (Alm. *Tarifvertragsgesetz*) ele alındığı görülmektedir. İlgili Kanun §12a'ya göre işçi benzeri çalışan, hizmet veya iş görme sözleşmesi temelinde başka kişiler için çalışan, işi şahsen ve işçilerin iş birliği olmaksızın yerine getiren, ağırlıklı olarak bir kişi için çalışan ya da kazançlarının yarısından fazlasını bir kişiden elde eden, işçiye kıyasla sosyal olarak korunmaya muhtaç ve ekonomik olarak bağımlı kişiler olarak ifade edilmiştir.⁷⁸² Tanımdan da anlaşılacağı üzere “sosyal korumaya muhtaç olmak” ve “ekonomik bağımlılık” kavramları işçi benzeri çalışan teriminde ön plana çıkmaktadır.

⁷⁷⁶BAG, 5 AZR 819/76. İlgili karar için bkz. https://www.prinz.law/urteile/BAG_5_AZR_819-76 (Erişim tarihi: 30.03.2022); BAG, 5 AZR 627/93. İlgili karar için bkz. https://www.prinz.law/urteile/BAG_5_AZR_627-93 (Erişim tarihi: 31.03.2022).

⁷⁷⁷Bkz. BAG - 9 AZR 484/14. İlgili karar için bkz. <https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2021/01/9-AZR-484-14.pdf> (Erişim tarihi: 27.06.2022).

⁷⁷⁸Bkz. BAG - 9 AZR 61/05. İlgili karar için bkz. https://www.prinz.law/urteile/BAG_9_AZR_61-05 (Erişim tarihi: 03.07.2022). Ayrıca bkz. Waas, 2018, **a.g.k.**, 630.

⁷⁷⁹Waas, 2019, **a.g.k.**, 28.

⁷⁸⁰Schneider-Dörr, 2019, **a.g.k.**, 48.

⁷⁸¹BAG - 10 AZR 301/10. İlgili karar için bkz. <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/10-azr-301-10/> (Erişim tarihi: 18.10.2022).

⁷⁸²İlgili madde için bkz. https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/_12a.html (Erişim tarihi: 04.05.2022).

Doktrinde bu kişilerin işçi ve bağımsız çalışan arasında üçüncü bir kategori olarak değerlendirildiği görülmektedir.⁷⁸³ BAG ise bu kişileri bağımsız çalışan olarak kabul etmektedir.⁷⁸⁴ Mahkeme, işçi ile işveren arasındaki kişisel bağımlılığın, işçi benzeri çalışan ile işi veren kişi arasında bulunmadığını, bu bağımlılığın ekonomik bağımlılıkla yer değiştiğini ifade etmektedir. İşçi benzeri çalışanlar, işi verenin emir ve talimatlarına tabi değildir veya işçilere oranla daha az tabidir, ayrıca çoğu zaman işi veren kişinin iş organizasyonuna bütünleşmiştir.⁷⁸⁵ Dolayısıyla işverene kişisel bağımlılığı bulunan işçilere oranla, işçi benzeri çalışanların işi veren kişiye olan kişisel bağımlılığından söz edilemez. İşçi benzeri çalışanlar yönünden kişisel bağımlılığın yerini ekonomik bağımlılık almaktadır.

Yasal düzenlemeler göz önüne alındığında, işçi benzeri çalışanlara işçilere sağlanan kimi hakların tanındığı görülmektedir. Örneğin Toplu İş Sözleşmesi Kanunu §12a'da bu Kanun hükümlerinin işçi benzeri çalışanlara da uygulanacağı ifade edildiğinden, toplu iş sözleşmesi ile bu kişilerin çalışma koşulları düzenlenebilmekte; Çalışanlar İçin Asgari İzin Kanunu (Federal İzin Kanunu) §2' gereği işçi benzeri çalışanlar bu Kanun kapsamına alındığından, yıllık ücretli izin hakkından yararlanabilmektedir.⁷⁸⁶ Yine işçi benzeri çalışanlar, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu §2/2-3⁷⁸⁷ gereği bu Kanun kapsamında yer almakta; İş Mahkemeleri Kanunu §1, 2. cümle⁷⁸⁸ uyarınca iş mahkemelerinde dava açabilmektedir.

⁷⁸³Waas, B. (2017b). Crowdwork in Germany. Waas, B., Liebman, W. B., Lyubarsky, A. ve Kezuka, K. (Editörler), *Crowdwork - A Comparative Law Perspective* içinde (s. 142-186). Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH. s. 160; Krause, 2021, **a.g.k.**, 41.

⁷⁸⁴Bkz. BAG - 9 AZR 484/14. İlgili karar için bkz. <https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2021/01/9-AZR-484-14.pdf> (Erişim tarihi: 27.06.2022). BAG - 9 AZR 820/09. İlgili karar için bkz. <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/9-azr-820-09/> (Erişim tarihi: 22.10.2022).

⁷⁸⁵Bkz. BAG - 5 AZB 19/01. İlgili karar için bkz. https://www.prinz.law/urteile/BAG_5_AZB_19-01 (Erişim tarihi: 28.06.2022); BAG - 9 AZB 23/18. İlgili karar için bkz. <https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2021/01/9-AZB-23-18.pdf> (Erişim tarihi: 04.07.2022).

⁷⁸⁶İlgili madde için bkz. https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/_2.html (Erişim tarihi: 27.07.2022).

⁷⁸⁷İlgili madde için bkz. https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/_2.html (Erişim tarihi: 12.09.2022).

⁷⁸⁸İlgili madde için bkz. https://www.gesetze-im-internet.de/arbagg/_5.html (Erişim tarihi: 12.09.2022).

1.3.10. Avusturya

Avusturya hukuku incelendiğinde üç farklı çalışan statüsünün bulunduğu görülmektedir. Bunlar işçi⁷⁸⁹ (Alm. *Arbeitnehmer*), serbest çalışan (Alm. *Selbstständiger*) ve işçi benzeri çalışan (Alm. *Arbeitnehmerähnliche Person*) olarak belirlenmiştir.⁷⁹⁰

Avusturya iş hukukunda iş ilişkisi ve işçi yerine iş sözleşmesi ve iş görme sözleşmesi kavramlarının tanımlandığı görülmektedir. Genel Medeni Kanun (Alm. *Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch*)⁷⁹¹ § 1151/1'e göre eğer bir kişi bir başkası için belirli bir süre iş görmeyi taahhüt ediyorsa, taraflar arasındaki sözleşme iş sözleşmesi (Alm. *Dienstvertrag*, İng. *employment contract*); eğer bir kişi bir başkası için bir işi ücret karşılığında tamamlıyorsa taraflar arasındaki sözleşme iş görme sözleşmesi (Alm. *Werkvertrag*, İng. *service contract*) olarak ifade edilmektedir.⁷⁹²

Tanımların açıklayıcı olmaması nedeniyle iş sözleşmesini iş görme sözleşmesinden ayıran unsurun “kişisel bağımlılık (Alm. *persönliche Abhängigkeit*)” olduğu kabul edilmiştir.⁷⁹³ Kişisel bağımlılık denilince de öncelikle bir kişinin bir başka kişinin emir

⁷⁸⁹Avusturya iş hukukunda işçiler beyaz yakalı (Alm. *Angestellt*) ve mavi yakalı işçiler (Alm. *Arbeiter*) olarak ayrılmaktadır. Her ikisi arasındaki temel fark ise yapılan işin niteliğidir. Örneğin Beyaz Yakalı İşçiler Kanunu (Alm. *Angestelltengesetz*) gibi kimi kanunlara sadece beyaz yakalı işçiler tabiiyken, mavi yakalı işçiler ise 1859 Sanayi Kanunu (Alm. *Gewerbeordnung, 1859*) kapsamındadır. Bununla birlikte örneğin İşçi Dinlenme Kanunu (Alm. *Arbeitsruhegesetz*) hem mavi hem de beyaz yakalı işçilere uygulanmaktadır. İşçi Dinlenme Kanunu için bkz. <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008541> (Erişim tarihi: 13.07.2022). Beyaz Yakalı İşçiler Kanunu için bkz. <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008069> (Erişim tarihi: 13.07.2022). 1859 Sanayi Kanunu için bkz. <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20002842> (Erişim tarihi: 13.09.2022).

⁷⁹⁰De Groen, W. P. vd. (2018). *Digital age - Employment and working conditions of selected types of platform work national context analysis: Austria*. Dublin: Eurofound, Working Paper. s. 13.

⁷⁹¹İlgili Kanun bundan sonra “ABGB” olarak ifade edilecektir.

⁷⁹²İlgili madde için bkz. <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10001622> (Erişim tarihi: 27.01.2022). Avusturya iş hukukunda ele alınan bir diğer sözleşme türü ise ABGB’de düzenlenmeyen serbest hizmet sözleşmesi (Alm. *freier Dienstvertrag*)’dir. Serbest hizmet sözleşmesinin temel olarak iş sözleşmesiyle benzerlikleri bulunsa da bağımlılık unsuru açısından serbest hizmet sözleşmesi iş sözleşmesinden ayrılmaktadır. Serbest hizmet sözleşmesi kapsamında çalışan kişi de işçilere benzer şekilde işi veren kişiyle uzun dönemli bir sözleşmesel ilişkiye girmektedir. Bağımlılık unsurunun eksikliği nedeniyle işin nerede, ne zaman ve nasıl yapılacağını belirleyen de serbest hizmet sözleşmesi kapsamında çalışandır. Bu yönüyle serbest hizmet sözleşmesi iş görme sözleşmesini andırırsa da aslında iş görme sözleşmesinden de belirli yönlerden de ayrılmaktadır. Örneğin iş görme sözleşmesinde ücret iş sonucunda ortaya çıkan başarıya (Alm. *Erfolgsbezogen*) bağlıyken, serbest hizmet sözleşmesinde performans (Alm. *Leistungsbezogen*) bağlıdır.

⁷⁹³Spielbüchler, K. ve Grillberger, K. (1998). *Arbeitsrecht band I - Individualarbeitsrecht (Arbeitsvertragsrecht)*. Wien: Manz. s. 63 v.d.; Risak, M. E. (2010). *Labour Law in Austria*. Alphen aan der Rijn: Kluwer. s. 36, para. 35; Kiettaibl, C. (2017). *Arbeitsrecht I, Gestalter und Gestaltungsmittel*. Wien: New Academic Press. s. 23 v.d.; Risak, M. ve Rebhahn, R. (2017). The concept of ‘employee’: The position in Austria. Waas, B. ve Van Voss, G. H. (Editörler), *Restatement of Labour Law in Europe Volume I: The*

ve talimatları altında iş görmesi (Alm. *Weisungsunterworfenheit*) akıllara gelmektedir.⁷⁹⁴ Böylece işçi, işverenin iş organizasyonu içerisinde onun emir ve talimatları altında, özellikle işin nasıl ve nerede yapılacağı gibi çalışma koşullarının ya da işyerindeki davranış kurallarının işveren tarafından belirlenerek çalışmaktadır.⁷⁹⁵ Ancak kişisel bağımlılık kavramı sıkı bir şekilde değil esnek yorumlanmaktadır. Bir kişinin çalışırken özellikle çalışma yeri ve zamanı konusunda belirli bir esnekliğe sahip olması ya da sözleşme kapsamında işçinin ifa yardımcısı çalıştırması, kişinin işçi olarak kabul edilmesi önünde engel değildir. Öte yandan bir kişinin bir başkasının emir ve talimatları altında çalışması, o kişinin işçi statüsünde olduğunun tek göstergesi de değildir.

İş sözleşmesini iş görme sözleşmesinden ayıran bir diğer unsur ise çalışanın işverenin organizasyonel ve hiyerarşik yapısına entegrasyonudur.⁷⁹⁶ Bu bağlamda iç yönetmeliklerin (ya da iç düzenlemelerin) işçiler üzerindeki bağlayıcılığı bu unsurun karakteristik özelliğini oluşturmaktadır. İç düzenlemelerin işveren tarafından uygulanması ve işçilerin söz konusu düzenlemelere uyup uymadığının denetlenmesi noktasında işçi genellikle kontrole tabidir ve işverene karşı disiplin sorumluluğu altına girmektedir.⁷⁹⁷

Finansal riske kimin katlandığı, çalışanın işçi ya da bağımsız çalışan olarak kabul edilmesinde kullanılan bir diğer kriter olarak karşımıza çıkmaktadır.⁷⁹⁸ İşveren iş performansı ile arzulanan başarının gerçekleşmesinin ekonomik riskini üstlenmektedir.⁷⁹⁹ Dolayısıyla çalışan eğer finansal risklere katlanmıyorsa işçi olarak kabul edilebilecektir.

Concept of Employee içinde (s. 1-22). Oxford: Bloomsbury Publishing. s. 1; Eichinger, J., Kreil, L. ve Sacherer, R. (2018). *Basiswissen Arbeits- und Sozialrecht*. Wien: Facultas. s. 28; Brameshuber, E. (2019). The 'personal work relationship' in Austria. *European Labour Law Journal*, 10(3), 187-197. s. 188; Marhold, F., Brameshuber, E. ve Friedrich, M. (2021). *Österreichisches Arbeitsrecht - 4. Auflage*. Springer: Wien. s. 35 v.d.; Schrank, F. (2022). *Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht*. Wien: LexisNexis. s. 3; Brodil, W. ve Gruber-Risak, M. (2022). *Arbeitsrecht in Grundzügen*. Wien: LexisNexis. s. 15, para. 39.

⁷⁹⁴Risak, M. (2017b). (Arbeits-)rechtliche Aspekte der gig-economy. Lutz, D. ve Risak, M. (Editörler), *Arbeit in der Gig-Economy - Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in Crowd und Cloud* içinde (s. 44-60). Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. s. 46; Marhold, Brameshuber ve Friedrich, 2021, **a.g.k.**, 36.

⁷⁹⁵Kietaibl, 2017, **a.g.k.**, 25; Risak ve Rebhahn, 2017, **a.g.k.**, 8 v.d.; Brameshuber, 2019, **a.g.k.**, 188; Schrank, 2022, **a.g.k.**, 3.

⁷⁹⁶Kietaibl, 2017, **a.g.k.**, 18; Eichinger, Kreil ve Sacherer, 2018, **a.g.k.**, 28; Brodil ve Gruber-Risak, 2022, **a.g.k.**, 16, para. 43.

⁷⁹⁷Kietaibl, 2017, **a.g.k.**, 25; Brodil ve Gruber-Risak, 2022, **a.g.k.**, 16, para. 43.

⁷⁹⁸Risak ve Rebhahn, 2017, **a.g.k.**, 13.

⁷⁹⁹Marhold, Brameshuber ve Friedrich, 2021, **a.g.k.**, 36.

İşçinin işverene olan ekonomik bağımlılığı, taraflar arasındaki ilişkinin bir iş ilişkisi olabileceği yönünde değerlendirilen diğer bir faktör olarak ifade edilmektedir.⁸⁰⁰ Ekonomik bağımlılık ise genellikle işçinin geçimini sağlamak için işten elde ettiği gelire olan bağımlılığı anlamına gelmektedir. Ancak bağımsız çalışanlar ya da işçi benzeri çalışanlar da işi veren kişiye ekonomik yönden bağımlı olabilecekleri için, ekonomik bağımlılık iş ilişkisinin niteliğinin tespitinde tek başına yeterli bir faktör olarak görülmemektedir.⁸⁰¹

Kişisel bağımlılık değerlendirilirken ele alınan bir diğer faktör ise § 1153 ABGB gereği borcun kural olarak şahsen ifasıdır (Alm. *Pflicht zur persönlichen Arbeitsleistung*). İlgili maddeye göre sözleşme ve koşullarda aksi belirtilmedikçe, işçi iş görme edimini kendisi yerine getirir ve iş görmeye ilişkin haklar devredilemez.⁸⁰² Son olarak şu durum özellikle ifade edilmelidir ki kişisel bağımlılık somut olayın özelliğine göre esnek yorumlanmalı ve çalışanın statüsü buna göre belirlenmelidir. Yukarıda ifade edilen kriterler bir iş ilişkisinde tipik olarak görülebilmektedir ancak bir iş ilişkisinde hepsinin aynı anda ve yoğun bir şekilde mevcut olması şart değildir.⁸⁰³

Avusturya mahkemelerinin verdiği kararlar incelendiğinde de iş sözleşmesini iş görme sözleşmesinden ayıran kriterin kişisel bağımlılık olduğu görülmektedir.⁸⁰⁴ Kişisel bağımlılığın olup olmadığı değerlendirilirken de çeşitli kriterler geliştirilmiştir. Bu kriterler arasına işçinin işverenin emir ve talimatlarına bağlı olması, işverenin

⁸⁰⁰Eichinger, Kreil ve Sacherer, 2018, **a.g.k.**, 30; Marhold, Brameshuber ve Friedrich, 2021, **a.g.k.**, 37 ve 38.

⁸⁰¹Risak, 2010, **a.g.k.**, 36, para. 37.

⁸⁰²İlgili madde için bkz. <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10001622> (Erişim tarihi: 11.07.2022).

⁸⁰³Marhold, Brameshuber ve Friedrich, 2021, **a.g.k.**, 36.

⁸⁰⁴OGH 9ObA54/97z 26.03.1997, İlgili karar için bkz. https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Justiz&GZ=9ObA54%2f97z&SkipToDocumentPage=True&SucheNachRechtssatz=False&SucheNachText=True&ResultFunctionToken=99b1b2a9-c6f0-4f83-a6bd-7904b412f534&Dokumentnummer=JJT_19970326_OGH0002_009OBA00054_97Z0000_000 (Erişim tarihi: 14.09.2022); OGH 8ObA45/03f 03.10.2003, İlgili karar için bkz. https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Justiz&GZ=8ObA45%2f03f&SkipToDocumentPage=True&SucheNachRechtssatz=False&SucheNachText=True&ResultFunctionToken=d0581794-aeb2-4e22-bb42-5a549f4ec0c6&Dokumentnummer=JJT_20031030_OGH0002_008OBA00045_03F0000_000 (Erişim tarihi: 15.09.2022); OGH 8ObA86/03k 13.11.2003, İlgili karar için bkz. https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Justiz&GZ=8ObA86%2f03k&SkipToDocumentPage=True&SucheNachRechtssatz=False&SucheNachText=True&ResultFunctionToken=8dcac6bb-0ed5-4f3a-ad00-7ed58502562d&Dokumentnummer=JJT_20031113_OGH0002_008OBA00086_03K0000_000 (Erişim tarihi: 17.09.2022); OGB 8ObA55/07g 10.07.2008, İlgili karar için bkz. https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Justiz&Dokumentnummer=JJT_20080710_OGH0002_008OBA00055_07G0000_000 (Erişim tarihi: 16.09.2022).

organizasyonel ve hiyerarşik yapısına entegrasyonu, alet ve araçların işveren tarafından sağlanması, belirli bir süre için işin şahsen ifası bulunmaktadır.

Son olarak işçi benzeri çalışanlardan da bahsetmek gerekmektedir. İşçi benzeri çalışanların hukuki temeli öncelikle İş Mahkemesi ve Sosyal Mahkeme Kanunu (Alm. *Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz*) § 51/3-2’de bulunmaktadır.⁸⁰⁵ Maddeye göre işçi benzeri çalışan, evde ticari işlerle uğraşmayan, bir iş ilişkisi içinde olmaksızın belirli kişiler adına ve onların hesabına iş yapan ve ekonomik açıdan bağımsız olmayan kişi olarak ifade edilmiştir. Benzer bir tanım yine Geçici İstihdam Kanunu (Alm. *Arbeitskräfteüberlassungsgesetz*) § 3/4’te yer almaktadır.⁸⁰⁶ Yine Çalışanın Sorumluluğu Kanunu (Alm. *Dienstnehmerhaftpflichtgesetz*) § 1/1⁸⁰⁷ ve Eşit Muamele Kanunu (Alm. *Gleichbehandlungsgesetz*) § 1/3’te⁸⁰⁸ de işçi benzeri çalışan kavramı ele alınmıştır. Görüldüğü gibi Avusturya hukukunda da işçi benzeri çalışanlar, diğer ülkelere benzer şekilde, işverene kişisel olarak bağımlılığı olmayan ve dolayısıyla bir işverenle iş ilişkisi içinde bulunmayan, ancak taraflar arasında kurulan sözleşme gereği işi veren kişi adına ve onun hesabına iş yapan ve bu nedenle de en azından ekonomik olarak bağımlı olan kişiler olarak karşımıza çıkmaktadır.⁸⁰⁹ Doktrinde de işçi benzeri kişilerin, yasal ve ekonomik olarak bağımlı olan işçiler ile yasal ve ekonomik olarak bağımsız girişimciler arasında bir ara konuma sahip oldukları kabul edilmektedir.⁸¹⁰

⁸⁰⁵İlgili madde için bkz. <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000813> (Erişim tarihi: 12.07.2022).

⁸⁰⁶Madde şu şekilde düzenlenmiştir: “işçi benzeri çalışan, bir iş ilişkisi içinde olmadan, belirli kişiler adına ve hesabına iş yapan ve ekonomik olarak onlara bağımlı olan kişilerdir”. İlgili madde için bkz. <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008655> (Erişim tarihi: 13.09.2022).

⁸⁰⁷İlgili madde için bkz. <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008209> (Erişim tarihi: 13.09.2022).

⁸⁰⁸Düzenlemeye göre ilgili bu Kanunun I. kısım hükümleri, iş ilişkisi içinde olmaksızın belirli kişiler adına ve hesabına iş yapan ve ekonomik bağımsızlık nedeniyle işçi gibi kabul edilen kişilerin çalışma ilişkilerine de uygulanacaktır. İlgili madde için bkz. <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395> (Erişim tarihi: 13.09.2022).

⁸⁰⁹Kietaibl, 2017, **a.g.k.**, 39; Marhold, Brameshuber ve Friedrich, 2021, **a.g.k.**, 57.

⁸¹⁰Marhold, Brameshuber ve Friedrich, 2021, **a.g.k.**, 57.

2. TÜRK İŞ HUKUKU AÇISINDAN BAĞIMLILIK UNSURUNUN TESPİTİ

2.1. Hukuki Belgelerde Bağımlılık Kavramı

Türk iş hukuku incelendiğinde, çeşitli kanunlarda bağımlılık terimi kullanılsa da herhangi bir hukuki belgede bu terimin ne anlama geldiği noktasında bir tanımlamanın yapılmadığı görülmektedir.

Normlar hiyerarşisi gereği öncelikle 1982 Anayasası⁸¹¹ incelendiğinde, Anayasa md. 48’de herkesin dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahip olduğu düzenlense de iş sözleşmesi ve bağımlılık unsuru hakkında herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

Tarihsel süreç içerisinde ilgili kanunlara bakıldığında ise 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu md. 1’de işçi ve işveren tanımlarının yapıldığı görülmektedir. Tanımlar incelendiğinde işçi, “*bir iş akdi dolayısıyla, başka bir şahsın işyerinde bedenlen veyahut bedenlen ve fikren çalışan kimse*” olarak ifade edilmiştir.⁸¹² Görüldüğü gibi burada bağımlılık unsuruna değinilmemiştir.

1475 sayılı İş Kanunu’nda⁸¹³ ise yine işçi ve işveren tanımlarının yapıldığı, iş sözleşmesi (o zamanki tabiri ile hizmet sözleşmesi) hakkında herhangi bir tanımın yapılmadığı görülmektedir. İlgili Kanun md. 1’de işçi “*bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişi*” iken, işveren “*işçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişi*” olarak ifade edilmiştir. Görüldüğü gibi bu kanunda da bağımlılık unsurundan bahsedilmemiştir.

818 sayılı Borçlar Kanunu’nda⁸¹⁴ ise iş sözleşmesi (o zamanki tabiri ile hizmet akdi) “*Bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermediği taahhüt eder*” şeklinde tanımlanmıştır.⁸¹⁵ Burada da kanun koyucunun bağımlılık unsuruna işaret etmeden bir tanımlama yaptığı görülmektedir.

Yürürlükteki İş Kanunu incelendiğinde md. 8/1’de iş sözleşmesi “*Bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden*

⁸¹¹Kanun No: 2709, Kabul Tarihi: 18.10.1982, Yayımlandığı Resmî Gazete: 09.11.1982, Sayı: 17863 (Mükerrer).

⁸¹²İlgili tanım için bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3330.pdf> (Erişim tarihi: 13.10.2022).

⁸¹³Kabul Tarihi: 25.08.1971, Yayımlandığı Resmî Gazete Tarihi: 01.09.1971, Sayı: 13943.

⁸¹⁴Kabul Tarihi: 22.04.1926, Yayımlandığı Resmî Gazete Tarihi: 29.04.1926, Sayı: 359.

⁸¹⁵İlgili madde için bkz. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/5.3.818.pdf> (Erişim tarihi: 07.02.2022).

oluşan sözleşme” olarak tanımlanmıştır. Öte yandan md. 2/1’de işçi “*bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi*”; işveren “*işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş*” ve iş ilişkisi “*işçi ile işveren arasında kurulan ilişki*” olarak ifade edilmiştir. Bu tanımlarla bağlantılı olarak 6356 sayılı Kanun md. 2/3, “*Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir*” düzenlemesini içermektedir. Başka bir deyişle 6356 sayılı Kanun bakımından işçi İş Kanunu’ndaki tabirle aynı anlamı taşımaktadır. Görüldüğü gibi İş Kanunu’nda bağımlılık unsurundan bahsedilse de bunun ne anlama geldiği üzerinde herhangi bir açıklama mevcut değildir. Öte yandan 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun⁸¹⁶ ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu⁸¹⁷ incelendiğinde de bağımlılık teriminin kullanılmadığı görülmektedir. Basın İş Kanunu md. 1’e⁸¹⁸ göre gazeteci, “*Türkiye’de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki "işçi" tarifi şümulü haricinde kalan kimse*” iken; Deniz İş Kanunu md. 2/1-(B)’e⁸¹⁹ göre gemiadamı⁸²⁰, iş sözleşmesi ile bağlantı kurularak “*Bir hizmet aktine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimse*”dir.

TBK’da da bağımlılık unsuruna açıkça vurgu yapılmaktadır. Md. 393/1’de hizmet sözleşmesi “*işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme*” şeklinde ele alınmıştır.

6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu⁸²¹ md. 2/1-d’de de bağımlılık unsuruna değinildiği görülmektedir. İlgili bende göre çalışan “*Özel hukuk sözleşmesi veya benzeri bir hukuki ilişki gereğince, başkasının hizmetinde olan ve bu hizmet ilişkisini işverenin gösterdiği belli bir işle ilgili olarak kişisel bir bağımlılık içinde ona karşı yerine*

⁸¹⁶Kabul Tarihi: 12.06.1952, Yayımlandığı Resmî Gazete Tarihi: 20.06.1952, Sayı: 8140. İlgili Kanun bundan sonra “Basın İş Kanunu” olarak ifade edilecektir.

⁸¹⁷Kabul Tarihi: 20.04.1967, Yayımlandığı Resmî Gazete Tarihi: 29.04.1967, Sayı: 12586. İlgili Kanun bundan sonra “Deniz İş Kanunu” olarak ifade edilecektir.

⁸¹⁸İlgili madde için bkz. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.5953.pdf> (Erişim tarihi: 07.02.2022).

⁸¹⁹İlgili madde için bkz. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.854.pdf> (Erişim tarihi: 07.02.2022).

⁸²⁰“Gemiadamı” terimi cinsiyetçi bir söylem olması sebebiyle “gemi işçisi” teriminin kullanılması kanımızca daha uygun olacaktır.

⁸²¹Kabul Tarihi: 22.12.2016, Yayımlandığı Resmî Gazete Tarihi: 10.01.2017, Sayı: 29944. İlgili Kanun bundan sonra “SMK” olarak ifade edilecektir.

getirmekle yükümlü olan kişiler ile kamu görevlileri”ni ifade etmektedir.⁸²² SMK’de diğer kanunlardan farklı olarak sadece bağımlılık değil “kişisel bağımlılık” ifadesinin tercih edildiği görülmektedir.

Yine yönetmeliklerde de bağımlılık unsurunun ne anlama geldiği noktasında herhangi bir tanımlamanın yapılmadığı görülmektedir. Örneğin Basın Kartı Yönetmeliği⁸²³ md. 4/1-(i)’de gazeteci, Basın İş Kanunu kapsamında fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışan olarak ifade edilmiş; ilgili bentte ücret ve iş görme unsurlarına değinilirken bağımlılık unsuru ifade edilmemiştir.⁸²⁴ Öte yandan örneğin Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik⁸²⁵ md. 4/2’de ilgili Yönetmelikte geçen kavramların; TBK, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, İş Kanunu ile 5411 sayılı Bankacılık Kanunu’nda belirtilen anlamlarıyla kullanıldığı ifade edilerek, ilgili kanunlara atıf yapılmakla yetinilmiştir.⁸²⁶

2.2. Doktrinde Bağımlılık Kavramı

Hukuki belgelerde bağımlılık unsurunun ne anlama geldiği noktasındaki sessizlik doktrin ve yargı kararları ile bozulmaktadır. Bu bağlamda doktrinde iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran bağımlılık unsurunun üç tür görünüş şeklinin görüldüğü; bunların ise ekonomik, teknik ve kişisel/hukuki bağımlılık olduğu kabul edilmektedir.⁸²⁷

⁸²²İlgili madde için bkz. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6769.pdf> (Erişim tarihi: 07.02.2022).

⁸²³Yayımlandığı Resmî Gazete Tarihi: 14.12.2018, Sayı: 30625.

⁸²⁴İlgili madde için bkz. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=465&MevzuatTur=21&MevzuatTertip=5> (Erişim tarihi: 08.02.2022).

⁸²⁵Yayımlandığı Resmî Gazete Tarihi: 18.11.2008, Sayı: 27058.

⁸²⁶İlgili madde için bkz. <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=12605&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5> (Erişim tarihi: 07.02.2022).

⁸²⁷Süzek, S. (1976). İş akdini fesih hakkının kötüye kullanılması. Ankara: Kazancı Hukuk Yayınları. s. 8; Sümer, H. H. (2010). İş sözleşmesinin bağımlılık unsuru. *Sicil*, 19, 63-73. s. 68; Yıldız, G. B. (2017). *Bireysel iş ilişkisinin kurulması, hükümleri ve işin düzenlenmesi*. Yargıtay’ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015. İstanbul: 12 Levha. s. 19 ve 20; 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 (s. 721-745). Oxford: Bloomsbury Publishing. s. 730; Alpagut, G. (2021). Dijitalleşen çalışma yaşamında iş sözleşmesinin unsurları. Yenisey, K. D. ve Ergüneş Emrağ, S. (Editörler), *Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri* içinde (s. 87-127). İstanbul: 12 Levha. s. 99; Aykaç, H. B. (2021b). The distinction between the employee and the self-employed: The case of professional drivers. *Law & Justice Review*, 11(21), 53-97. s. 57 v.d.; Güzel, 1997, **a.g.k.**, 97; Başterzi, 2010, **a.g.k.**, 178; Tunçomağ ve Centel, 2016, **a.g.k.**, 68;

İş ilişkisinin niteliği gereği işçinin iş görme borcu karşısında işverenin ücret ödeme borcu bulunmaktadır. Bu perspektifte işçinin hayatını idame ettirebilmesi için, yaptığı iş sonucu işverenden elde edeceği ücrete muhtaçtır. Ekonomik bağımlılık olarak ifade edilen bu durum, tarihsel süreçte öncelikli olarak ele alınan bir ölçüt olarak karşımıza çıkmaktadır.⁸²⁸ Görüldüğü gibi bu bağımlılık türünde salt olarak tarafların kişisel konumlarına odaklanılmıştır.⁸²⁹ Eğer bir kişi hayatta kalabilmek için lazım olan geliri esas olarak ekonomik yönden güçlü taraf olan işverenin yanında sürdürdüğü işi ifa etmesi neticesinde kazanıyorsa o kişi işçi olarak kabul edilmektedir.⁸³⁰ Ancak örneğin işçi statüsüne sahip bir kişinin işverenine ekonomik olarak bağımlılığı olmayabilir. Başka bir deyişle işçinin başka gelir kaynaklarına sahip olması nedeniyle hayatını idame edebilmek için sadece işveren tarafından sağlanan ücrete ihtiyacı bulunmayabilir. Yine işi veren kişi ile aralarında herhangi bir kişisel/hukuki bağımlılık bulunmadığı için işçi olarak kabul edilmeyen işçi benzeri çalışanlar gibi işi veren kişiye ekonomik yönden bağımlı olan kişiler de görülebilir. Dolayısıyla tarafların sosyal durumları üzerinden saptanmaya çalışılan bu bağımlılık türü, işçi statüsünün belirlenmesinde kullanılan temel kriter olarak artık kabul edilmemektedir.⁸³¹ Günümüzde ekonomik bağımlılık, kişisel/hukuki bağımlılığın bulunup bulunmadığının karar verilmesinde kullanılan yardımcı bir ölçüt olarak değerlendirilmektedir.⁸³²

İşçilerin iş görme edimini yerine getirirken işverenin sağlamış olduğu kimi alet, araç, gereç, hammadde ve müşteri çevresi gibi soyut ve somut birtakım unsurlara ihtiyaçları bulunmaktadır. Ayrıca iş görme edimi yerine getirilirken hangi yöntem ve araçların kullanılacağı ya da işin nasıl yerine getirileceği işverenin teknik bakımdan vereceği emir ve talimatlara göre olmaktadır.⁸³³ Dolayısıyla işçi ile işveren arasında teknik bağımlılık ortaya çıkmaktadır.⁸³⁴ Ancak örneğin yapılacak işle ilgili gerekli olacak araç ve gereçleri kendisi sağlayan işçinin teknik olarak bağımlı olmadığı ortadadır. Yine işin niteliği herhangi bir teknik destek de gerektirmeyebilir. Keza örneğin vekalet

Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, **a.g.k.**, 59 ve 60; Doğan Yenisey ve Kabakçı, 2017, **a.g.k.**, 34; Başbuğ ve Yücel Bodur, 2021, **a.g.k.**, 121; Günay, 2018, **a.g.k.**, 186; Süzek, 2020, **a.g.k.**, 225; Ekmekçi ve Yiğit, 2020, **a.g.k.**, 17; Güven ve Aydın, 2020, **a.g.k.**, 96; Sözer, 2021, **a.g.k.**, 1025; Arıcı, 2022, **a.g.k.**, 78; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2022, **a.g.k.**, 338 v.d.

⁸²⁸Güzel, 1997, **a.g.k.**, 102; Başterzi, 2010, **a.g.k.**, 179; Doğan, 2016, **a.g.k.**, 102; Günay, 2018, **a.g.k.**, 187.

⁸²⁹Güzel, 1997, **a.g.k.**, 103; Doğan, 2016, **a.g.k.**, 102.

⁸³⁰Günay, 2018, **a.g.k.**, 188; Sözer, 2021, **a.g.k.**, 1025.

⁸³¹Başterzi, 2010, **a.g.k.**, 179; Bakırcı, 2017, **a.g.k.**, 733.

⁸³²Aykaç, 2021a, **a.g.k.**, 219.

⁸³³Süzek, 1976, **a.g.k.**, 9.

⁸³⁴Başterzi, 2010, **a.g.k.**, 180; Doğan, 2016, **a.g.k.**, 121; Günay, 2018, **a.g.k.**, 191.

sözleşmesi gereği vekil, vekâlet verenin açık talimatına uymakla yükümlü olduğu için teknik yönden bir bağımlılık görülmektedir.⁸³⁵ Dolayısıyla bu bağımlılık türü de işçi statüsünün belirlenmesinde tek başına kullanılacak bir kriter olarak değerlendirilmemektedir. Yine teknik bağımlılık da kişisel/hukuki bağımlılığın belirlenmesinde kullanılan yardımcı bir ölçüt olarak kabul edilmektedir.

Doktrinde bağımlılık denilince anlaşılması gerekenin kişisel/hukuki bağımlılık olduğu ifade edilmektedir.⁸³⁶ *Süzek*, işçinin iş sözleşmesi kapsamında işverenin emir ve talimatları altında çalıştığını ve bu durumun işçinin kişiliği ile yakından ilgili olduğunu; öte yandan işçinin özgür iradesiyle tarafı olduğu iş sözleşmesi bir özel hukuk sözleşmesi olsa da diğer sözleşmelerden farklı olarak bağımlılık unsurunun niteliği gereği taraflar arasında hiyerarşi oluşturduğunu, bu hiyerarşi ve bağımlılık ilişkisinin de ayrıca hukuki nitelikte olduğunu belirtmiştir.⁸³⁷ *Eyrenci ve diğerleri*, işçinin, iş sözleşmesi gereği iş görme borcu altına girmesi nedeniyle işverene hukuki; işin de işverenin emir ve talimatlarına bağlı olarak onun yönetim, denetim ve gözetimi altında yapılması nedeniyle de işverene kişisel olarak bağlı olduğunu ifade etmiştir.⁸³⁸ *Mollamahmutoğlu ve diğerleri* de işçinin iş görmesinin doğrudan doğruya onun kişiliğine yönelik olduğu; iş sözleşmesinin niteliği gereği de taraflar arasındaki bağımlılığın ayrıca hukuki olduğu değerlendirmesinde bulunmuştur.⁸³⁹ *Başterzi* de hukuki bağımlılığın, işçinin bir özel hukuk sözleşmesi olan iş sözleşmesinin tarafı olmasıyla birlikte işverenin emir ve otoritesi altına girmeyi, onun emir ve talimatları doğrultusunda iş görmeyi kabul etmesiyle; kişisel bağımlılığın ise işçinin kişiliğinin bir parçası olan işgücünü, işverenin emrine hazır tutması sonucu doğduğunu ileri sürmüştür.⁸⁴⁰ *Güzel* ise hukuki bağımlılığın iki görünüm şekli olduğunu, bunlardan ilkinin işverenin emir ve talimat verme yetkisine sahip olması şeklinde ortaya çıktığını, diğer görünümün ise işçinin işverenin emir ve talimatlarına uyması şeklinde somutlaştığını söylemiştir.⁸⁴¹

⁸³⁵TBK md. 505/1 “*Vekil, vekâlet verenin açık talimatına uymakla yükümlüdür. Ancak, vekâlet verenden izin alma imkânı bulunmadığında, durumu bilseydi onun da izin vereceği açık olan hâllerde, vekil talimattan ayrılabilir*” şeklinde düzenlenmiştir.

⁸³⁶Sümer, 2010, **a.g.k.**, 68; Centel, 2011, **a.g.k.**, 11; Doğan, 2016, **a.g.k.**, 130 v.d.; Bakırcı, 2017, **a.g.k.**, 730; Günay, 2018, **a.g.k.**, 192; Ekmekçi ve Yiğit, 2020, **a.g.k.**, 17; Erol, 2020, **a.g.k.**, 74; Aykaç, 2021a, **a.g.k.**, 220; Ertürk, 2022, **a.g.k.**, 108; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2022, **a.g.k.**, 339.

⁸³⁷Süzek, 2019, **a.g.k.**, 225 ve 226.

⁸³⁸Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, **a.g.k.**, 60.

⁸³⁹Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2022, **a.g.k.**, 339.

⁸⁴⁰Başterzi, 2010, **a.g.k.**, 181.

⁸⁴¹Güzel, 1997, **a.g.k.**, 106 ve 107.

Doktrinde teknolojik ve ekonomik gelişmeler neticesinde ortaya çıkan yeni iş modellerinin taraflar arasındaki bağımlılık unsurunun zayıflamasına, bu kavramın değişen koşullara uyum sağlayacak yeni anlamlar kazanmasına yol açtığı ifade edilmiştir.⁸⁴² Örneğin bağımlılık unsurunun tespiti için işçinin mutlaka fiziki bir işyerinde iş görmesi gerekmemektedir.⁸⁴³ Yine işçinin çalışırken yaratıcı gücünü kullanması tek başına bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmamaktadır.⁸⁴⁴

Doktrinde işin işverenin organizasyonu çerçevesinde yapılması / işverenin organizasyonuna dahil olma hukuki bağımlılığın belirlenmesinde yararlanılması gereken temel ölçüt olarak kabul edilmektedir.⁸⁴⁵ Başka bir deyişle işçi, işverenin iş organizasyonu kapsamında, onun emir ve talimatlarına bağlı olarak kendisine verilen görevleri yapmaktadır.⁸⁴⁶ İşçi, işin görülmesi noktasında serbestliğe sahip olsa da işverenin belirlediği iş organizasyonu içinde işverenin otoritesinden uzaklaşmadan iş görme edimini yerine getiriyorsa taraflar arasında bağımlılık ilişkisinden bahsedilebilecektir.⁸⁴⁷ Başka bir deyişle işverenin sahip olduğu yönetim yetkisi, işçi ne kadar serbestliğe sahip olursa olsun, öncelikle yapılacak işin belirlenmesinde daha sonra işin yapılması sürecinde ve işçinin denetlenmesinde kendisini göstermektedir.⁸⁴⁸

Bağımlılık unsurunun tespitinde işin işverenin organizasyonu çerçevesinde yapılması yanında kimi yardımcı ölçütlere de başvurulması gerektiği ayrıca ifade edilmiştir. *Güven ve Aydın* söz konusu ölçütleri:

⁸⁴²Başbuğ ve Yücel Bodur, 2021, **a.g.k.**, 121; Senyen Kaplan, 2022, **a.g.k.**, 126; Alpagut, 2021, **a.g.k.**, 100; Erol, 2020, **a.g.k.**, 77 v.d.; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2022, **a.g.k.**, 339.

⁸⁴³Tunçomağ ve Centel, 2016, **a.g.k.**, 68; Ekmekçi ve Yiğit, 2020, **a.g.k.**, 17; Güven ve Aydın, 2020, **a.g.k.**, 97.

⁸⁴⁴Alpagut, G. (2017). *İş ilişkisinin kurulması, hükümleri ve işin düzenlenmesi*. Yargıtay'ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014. İstanbul: 12 Levha. s. 22.

⁸⁴⁵Güzel, 1997, **a.g.k.**, 109; Sümer, 2010, **a.g.k.**, 70; Doğan, 2016, **a.g.k.**, 133; Yıldız, 2017, **a.g.k.**, 23; Başbuğ ve Yücel Bodur, 2021, **a.g.k.**, 121; Günay, 2018, **a.g.k.**, 184; Senyen Kaplan, 2022, **a.g.k.**, 126; Çelik vd., 2022, **a.g.k.**, 171; Güven ve Aydın, 2020, **a.g.k.**, 97; Alpagut, 2021, **a.g.k.**, 100; Aykaç, 2021b, **a.g.k.**, 60. Öncelikle İK md. 2/3'te iş organizasyonu kavramının tercih edildiği görülmektedir. Buna göre "işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür". Yine 2016 yılında İK md. 14'e eklenen 4. fıkrada da "işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında" ifadesi kullanılmıştır. İlgili fıkra ise şu şekildedir: "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".

⁸⁴⁶Aktay, A. N., Arıcı, K. ve Senyen Kaplan, E. T. (2013). *İş hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi. s. 51.

⁸⁴⁷Sümer, 2010, **a.g.k.**, 70. *Güzel*, bu ölçütü şu şekilde ifade etmiştir: "... Anılan bu ölçüt işveren tarafından organize edilmiş tüm bağımlı faaliyetleri kapsamına alacak bir anlama sahip bulunmakta; iş ilişkilerinin modern organizasyonuna yanıt vermekte, esnek bir anlama sahip olması nedeniyle de bu alandaki gelişmelere uyum sağlayabilecek özellikler taşımaktadır". *Güzel*, 1997, **a.g.k.**, 110.

⁸⁴⁸Güzel, 1997, **a.g.k.**, 110.

“İşin kimin tarafından yönetildiği ve denetlendiği, işin iş sahibi tarafından kontrol edilip edilmediği, malzemenin kimin tarafından sağlandığı, işgörenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alıp almadığı, ilişkinin sürekliliği, işletme riskinin kimin tarafından üstlenildiği, çalışanın işi reddetme hakkının olup olmadığı, münhasıran aynı iş sahibi için çalışıp çalışmadığı, işin görülmesi sırasında ücretle istihdam edilen yardımcı elemanın kullanılıp kullanılmadığı, ücretin sözleşmedeki önemi ve ödeme biçimi”

şeklinde sıralamıştır.⁸⁴⁹

Son olarak iş ilişkisindeki bağımlılık unsurunun mutlak olmadığı, bu unsurun yapılan işe, işçinin konumuna, işin niteliğine, işin yerine getirilme tarzına, işçinin mesleğine göre daha sıkı veya daha gevşek olabileceği değerlendirilmesi de yapılmıştır.⁸⁵⁰ Örneğin bir temizlik görevlisiyle işvereni arasındaki bağımlılık ile bilgisayar programcısı ile işvereni arasındaki bağımlılığın yoğunluğu aynı oranda değildir.⁸⁵¹ Dolayısıyla tüm işçileri kapsayan tek bir bağımlılıktan bahsetmek mümkün görülmemektedir.⁸⁵²

2.3. Yargı Kararları Işığında Bağımlılık Kavramı

Yargı kararları incelendiğinde bağımlılık unsuru bakımından mahkemeler arasında terim ve anlam birliğinin yakalandığı görülmektedir. Buna göre mahkemeler nezdinde bağımlılık denilince de kişisel/hukuki bağımlılık anlaşılmaktadır.

Öncelikle mahkemeler iş sözleşmesinin, İş Kanunu md. 8/1 gereği “ücret”, “iş görme” ve “bağımlılık” unsurlarından oluştuğunu ifade etmiştir.⁸⁵³ Bu belirlemeyi yaptıktan sonra iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran en önemli

⁸⁴⁹Güven ve Aydın, 2020, **a.g.k.**, 97. Benzer yönde bkz. Güzel, 1997, **a.g.k.**, 112 v.d.; Başterzi, 2010, **a.g.k.**, 182 v.d.; Alpagut, 2017, **a.g.k.**, 21; Bakırcı, 2017, **a.g.k.**, 731 ve 732; Erol, 2020, **a.g.k.**, 75 v.d.; Aykaç, 2021b, **a.g.k.**, 61; Sözer, 2021, **a.g.k.**, 1029; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2022, **a.g.k.**, 342 v.d.

⁸⁵⁰Güzel, 1997, **a.g.k.**, 108; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, **a.g.k.**, 60; Süzek, 2019, **a.g.k.**, 227.

⁸⁵¹Sümer, 2010, **a.g.k.**, 69.

⁸⁵²Güzel, 1997, **a.g.k.**, 108.

⁸⁵³“... 4857 sayılı Kanunun 8/1 maddesinde “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.” hükmü düzenlenmiştir. Maddede öngörülen tanıma göre iş sözleşmesi işgörme, ücret ve bağımlılık unsurlarından oluşmaktadır.” Yg. 10. H. D. 10.11.2021 T., 2021/5196 E., 2021/13980 K. (www.lexpera.com.tr). Ayrıca bkz. 22. H. D. 21.02.2014 T., 2013/5135 E., 2014/3338 K.; Yg. 9. H. D. 03.05.2016 T., 2015/1677 E., 2016/11119 K. (www.lexpera.com.tr).

unsurun, başka bir deyişle iş sözleşmesinin *sina qua non* unsuru bağımlılık olduğuna işaret etmiştir.⁸⁵⁴ Daha sonra bağımlılık unsuruna verilen anlam ele alınmıştır.

Mahkemelerin ele aldığı ilk bağımlılık türünün ekonomik bağımlılık olduğu görülmektedir. Bu bağlamda eser, vekalet ve iş görme sözleşmeleri kapsamında iş görme edimini yerine getiren kişinin işi görülen kişiye ekonomik olarak bağımlı olduğu ifade edilmiştir.⁸⁵⁵ Dolayısıyla ekonomik bağımlılığın iş sözleşmesinin ayırt edici unsuru olmadığı bir nevi vurgulanmıştır. Ayrıca mahkemeler diğer bir bağımlılık türü olan teknik bağımlılığa da değinmiştir.⁸⁵⁶ Teknik bağımlılığın ne anlama geldiği açıkça ifade edilmese de işçinin işveren tarafından sağlanacak teknik destek ile çalıştığına vurgu yapıldığı görülmektedir.⁸⁵⁷ Bazı kararlarda ise işverenin iş araç ve malzemelerini sağlaması taraflar arasında bağımlılık unsurunun bulunduğuna işaret olarak yorumlanmıştır.⁸⁵⁸

⁸⁵⁴“... Bugün bağımlılık, iş sözleşmesinin karakteristik bir unsuru olarak değerlendirilmekle ve hatta bu sözleşmenin *sina qua non* unsuru kabul edilmekle birlikte işletme içinde işgal edilen mevki, taahhüt edilen işin niteliği gibi faktörlere göre, her iş ilişkisinde farklı yoğunluğa sahip; bu nedenle de kapsamı ve derecesi bakımından göreceli bir kavramdır.” HGK. 01.04.2021 T., 2016/2558 E., 2021/389 K. “... İş sözleşmesinin varlığı için ilk olarak işçi tarafından bir iş görme ediminin üstlenilmiş olması gerekmekte olup bu edim karşılığında işveren tarafından ücret ödenmesi, varlığı aranan diğer bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak iş sözleşmesinin varlığının kabulü için gerekli olan ve iş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran yegâne unsur bağımlılıktır.” HGK. 14.09.2021 T., 2017/2408 E., 2021/998 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁵⁵Yg. 9. H. D. 13.07.2009 T., 2007/876 E., 2009/20602 K.; Yg. 9. H. D. 05.06.2013 T., 2011/16419 E., 2013/17229 K.; Yg. 9. H. D. 28.09.2021 T., 2021/8368 E., 2021/13080 K.; Ankara BAM, 9. H. D. 16.07.2018 T., 2018/2805 E., 2018/1978 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁵⁶“... Ancak iş sözleşmesinde bağımlılık ilişkisini bir ekonomik ya da teknik bağımlılık olarak değil, hukuki-kişisel bağımlılık olarak anlamak gerekir.” Yg. 9. H. D. 03.02.2021 T., 2020/1924 E., 2021/3388 K.; İstanbul BAM, 26. H. D. 17.12.2019 T., 2017/3269 E., 2019/2588 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁵⁷“... Genel anlamda bağımlı çalışma, işverenin belirleyeceği yerde ve zamanda, işverence sağlanacak teknik destek ve işverenin denetim ve gözetiminde yapılan çalışmadır.” Yg. 10. H. D. 24.02.2014 T., 2013/20874 E., 2014/3446 K.; HGK. 21.02.2019 T., 2015/2908 E., 2019/192 K. (www.lexpera.com.tr). “... Önemli yön, işverenin her an denetim ve buyurma yetkisini kullanabilecek olması, çalışanın, edimi ile ilgili buyruklara uyma dışında çalışma olanağı bulamayacağı nitelikte teknik ve hukuki bir bağımlılığın bulunmasıdır.” HGK. 02.02.2005 T., 2004/737 E., 2005/26 K.; Yg. 9. H. D. 15.03.2016 T., 2014/34323 E., 2016/6152 K.; Yg. 10. H. D. 17.02.2015 K., 2014/27482 E., 2015/2428 K.; Yg. 10. H. D. 15.02.2016 T., 2014/22488 E., 2016/1895 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁵⁸“... Hizmet aktinde kural olarak işle ilgili gerekli alet ve malzemeyi işveren temin etmek zorundadır. Ancak işverenin rızası ile bu alet ve malzemeleri işçi de temin edebilir. Alet ve malzemeleri işçinin temin etmesi durumunda işverenin sorumluluğu 1475 sayılı İş Kanununun 23. ve Borçlar Kanununun 331/2. maddelerinde düzenlenmiştir. 1475 sayılı İş Kanununun 23. maddesine göre işveren işçinin iş sebebiyle yok olan veya bozulan alet... bedellerini ödemekle yükümlüdür. Keza Borçlar Kanunu'nun 331/2. maddesine göre de "işçi mükellef olmadığı halde alet ve malzemeleri iş sahibinin rızası ile tamamen veya kısmen tedarik ederse iş sahibi bunun için bir tazminat vermeğe mecbur olur.” Yg. 9. H. D. 04.12.2000 T., 2000/19042 E., 2000/18050 K. “... İşin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması ... kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır... Çalışanın işyerinde kullanılan üretim araçlarına sahip olup olmaması ... bağımlılık unsuru açısından önemlidir.” Yg. 9. H. D. 17.04.2014 T., 2014/7539 E., 2014/13151 K. “... özellikle bağımsız çalışanı, işçiden ayıran ilk önemli kriter, çalışan kişinin yaptığı işin yönetimi ve gerçek denetiminin kime ait olduğudur. İşçi işverenin yönetim ve sorumluluğu altında işleyen bir organizasyon içinde yer alır. Çalışma saatleri kesin veya esnek biçimde,

Ekonomik ve teknik bağımlılığın yetersiz görülmesi neticesinde bağımlılık denilince anlaşılması gerekenin kişisel/hukuki bağımlılık olduğu değerlendirilmiştir.⁸⁵⁹ Bir başka deyişle çalışan ile işi veren arasında teknik ve ekonomik bağımlılık bulunsa bile hukuki ve kişisel bağımlılık yoksa o ilişki iş ilişkisi olarak nitelendirilemeyecektir.⁸⁶⁰ Bu kapsamda hukuki bağımlılığın işçinin, işin yürütümüne ve işyerindeki davranışlara ilişkin talimatlara uyma yükümlülüğünü üstlenmesiyle birlikte doğduğu ifade edilmiştir.⁸⁶¹ Böylece hukuki bağımlılığın içeriğini öncelikle işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki talimatlara uyma yükümlülüğü oluşturmaktadır.⁸⁶² Başka bir deyişle hukuki bağımlılık işçinin belirli veya belirsiz bir süre için işverenin talimatlarına göre hareket etme ve onun denetimine bağlı olarak çalışmayı içermektedir.⁸⁶³ Ayrıca iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi de bağımlılık unsurunun içeriğini oluşturmaktadır.⁸⁶⁴

Kişisel bağımlılık ise işçinin iş görme edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirmesi sonucu taraflar arasında hiyerarşik bir bağ kurulmasıyla açıklanmıştır.⁸⁶⁵ Dolayısıyla “işverenin yönetimi/otoritesi altında ve onun vereceği

keza işin yapılacağı yer işverence belirlenir. İş araçları ve dokümantasyonu genelde işverence sağlanır.” Yg. 9. H. D. 25.03.2010 E., 2008/1023 E., 2010/8014 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁵⁹“... Günümüzde artık ekonomik bağımlılığın işçi açısından önemini yitirmesi nedeniyle buradaki bağımlılığın ekonomik bağımlılık değil işçinin işverene kişisel bağımlılığı olduğu kabul edilmelidir.” HGK. 06.06.2018 T., 2015/2222 E., 2018/1183 K. (www.lexpera.com.tr). Ayrıca bkz. Yg. 9. H. D. 13.07.2009 T., 2007/876 E., 2009/20602 K.; Yg. 9. H. D. 01.10.2020 T., 2016/23561 E., 2020/10209 K.; Antalya BAM, 9. H. D. 06.10.2020 T., 2020/2087 E., 2020/2146 K.; İstanbul BAM, 32. H. D. 24.06.2020 T., 2017/3973 T., 2020/698 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁶⁰“... Davacı avukat, kendi iş organizasyonda ücreti kendisi tarafından ödenen yardımcı eleman çalıştırmakta, gerekirse davalı şirketin muvafakatini alarak tevkil yolu ile başka bir avukata işleri takip ettirme ve iş işini kaybetme riski olmaksızın verilen görevi reddetme hakkına sahiptir. O halde taraflar arasındaki sözleşmede iş sözleşmesinin belirleyici unsuru olan hukuki ve kişisel bağımlılıktan söz edilemez. Davacı iş görme edimi bakımından teknik ve ekonomik olarak davalıya bağımlıdır.” 9. H. D. 03.10.2011 T., 2009/22242 E., 2011/34244 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁶¹Yg. 22. H. D. 21.02.2014 T., 2013/5135 E., 2014/3338 K.; İstanbul BAM, 27. H. D. 14.03.2019 T., 2019/628 E., 2019/747 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁶²Yg. 9. H. D. 26.10.2015 T., 2015/29398 E., 2015/29976 K.; İstanbul BAM, 26. H. D. 04.06.2020 T.; 2018/945 E., 2020/806 K.; HGK. 15.10.2019 T., 2019/549 E., 2019/1058 K.; İstanbul BAM, 26. H. D. 02.07.2020 T., 2019/2272 E., 2020/1174 K.; Ankara BAM, 9. H. D. 25.06.2019 T., 2018/1513 E., 2019/1483 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁶³Yg. 9. H. D. 03.05.2016 T., 2015/1677 E., 2015/11119 K. (www.lexpera.com.tr). “... Bağımlılık ise her an ve durumda çalışana denetleme veya buyruğuna göre edimini yaptırma olanağını işverene tanıyan, çalışanın edimi ile ilgili buyruklar dışında çalışma olanağı bulamayacağı nitelikte bir bağımlılıktır.” Yg. 10. H.D. 18.06.2015 T., 2014/26583 E., 2015/12108 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁶⁴Yg. 9. H. D. 18.10.2016 T., 2015/18122 E., 2015/18067 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁶⁵Yg. 9. H. D. 12.10.2010 T., 2008/35169 E., 2010/28779 K. (www.lexpera.com.tr).

*talimatlarla iş görme edimini ifa eden işçinin bağımlılığı işçinin kişiliğiyle ilgili olup bu anlamda bağımlılık unsuru işçi nezdinde bir tür kişisel nitelik barındırmaktadır”.*⁸⁶⁶

Günümüzde yeni teknolojilere dayalı istihdamın şekillerinin yaygınlık kazanması ve düzensiz ya da atipik çalışma şekillerinde artış yaşanması, geleneksel anlamdaki bağımlılığın yeniden yorumlanmasına neden olmuştur.⁸⁶⁷ Bu yorum yapılırken ise esnek davranılması gerektiği ifade edilmiştir.⁸⁶⁸ Kişisel/hukuki bağımlılık incelenirken de çeşitli yardımcı olgular göz önünde bulundurulmuştur. Buna göre;

- İşçinin işi, işverene ait işyerinde görüp görmemesi,
- Malzemenin işveren tarafından sağlanıp sağlanmaması,⁸⁶⁹
- İş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alıp almadığı,
- İşin iş sahibi veya bir yardımcısı tarafından kontrol edilip edilmediği,
- İşçinin bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet gösterip göstermediği,
- Ücretin ödenme şeklinin nasıl olduğu,
- Çalışanın işyerinde kullanılan üretim araçlarına sahip olup olmaması,
- Çalışanın kâr ve zarara katılıp katılmadığı,
- Çalışanın bir girişimcinin sahip olduğu karar verme özgürlüğüne sahip olup olmaması,

⁸⁶⁶HGK. 14.09.2021 T., 2017/2408 E., 2021/998 K. (www.lexpera.com.tr). “... *Kişisel bağımlılık kavramı ile anlatılmak istenen işverenin iş görülmesi sürecinde işçinin çalışma şekli, yeri, zamanı ve işyerindeki davranışlarını düzenleyen talimatlar verebilmesidir.*” HGK. 06.06.2018 T., 2015/2222 E., 2018/1183 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁶⁷HGK. 19.02.2019 T., 2017/2071 E., 2019/176 K. (www.lexpera.com.tr). “... *iş hukukunun dinamik yapısı, ortaya çıkan atipik iş ilişkileri, yeni istihdam modelleri, bu unsurun ele alınmasında her somut olayın niteliğinin göz önünde bulundurulmasını zorunlu kılmaktadır. Bazı durumlarda, taraflar arasında sıkı bir bağımlılık ilişkisi bulunmasa da işverenin iş organizasyonu içinde yer alınmaktaysa bu unsurun varlığının kabulü gerekecektir. Önemli yön, işverenin her an denetim ve buyurma yetkisini kullanabilecek olması, çalışanın, edimi ile ilgili buyruklara uyma dışında çalışma olanağı bulamayacağı nitelikte teknik ve hukuki bir bağımlılığın bulunmasıdır.*” Yg. 10. H. D. 25.11.2013 T., 2013/4852 E., 2013/22168 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁶⁸“... *Ne var ki, iş ilişkisinde bulunması gereken bağımlılık unsurunun günümüzde ulaşılan ekonomik ve teknolojik gelişmeler karşısında zayıfladığı açıktır. Ekonomik ve teknolojik gelişmeler işçinin bulunduğu yerden iş yerine gitmeden çalışmasına imkân sağlayan istihdam şekilleri ortaya çıkması sonucunu doğurmuştur. Ayrıca bazı işler (örneğin pazarlama elemanlarının ifa ettiği işler gibi) işverenin sıkı gözetim ve denetimine imkân vermeyecek şekilde dışarıda çalışmayı gerekli ve zorunlu kılmaktadır. Bütün bunlar taraflar arasındaki ilişkinin niteliğini belirlerken "bağımlılık" unsurunun tespitinde daha esnek davranılmasını ve değerlendirme yapılmasını gerektirmektedir.*” İstanbul BAM, 32. H. D. 06.02.2020 T., 2020/357 E., 2020/177 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁶⁹“... *İş sözleşmesinde, kural olarak işle ilgili gerekli alet ve malzemeyi işveren temin etmek zorundadır. Ancak işverenin rızası ile bu alet ve malzemeleri işçi de temin edebilir. Alet ve malzemelerin işçi tarafından temin edilmesi, iş ilişkisini ortadan kaldırmaz.*” Yg. 9. H. D. 06.10.2008 T., 2008/31406 E., 2008/25286 K. (www.lexpera.com.tr).

- İşçinin işverenin belirlediği koşullarda çalışırken kendi yaratıcı gücünü kullanıp kullanmadığı,
- İşçinin işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbestliğe sahip olup olmadığı,⁸⁷⁰
- Çalışanın işletme riskini taşıyıp taşımadığı,⁸⁷¹
- Çalışanın münhasıran aynı iş sahibi için çalışıp çalışmadığı,⁸⁷²
- İşçinin kendi işçi ve müşterilerine sahip olup olmadığı,⁸⁷³
- İşçinin yardımcı eleman çalıştırıp çalıştırmadığı⁸⁷⁴

kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak olgular olarak gösterilmektedir.⁸⁷⁵ Ancak mahkemeler önemle şunu ifade etmektedir ki belirlenen unsurlar tek başına yeterli olmayıp, somut olayın özelliğine göre bir değerlendirme yapılması gerekmektedir.⁸⁷⁶

Sonuç olarak mahkemeler, bağımlılık iş sözleşmesine dayandığı için hukuki, işçiyi kişisel olarak işveren bağladığı için de kişisel olduğunu söylemektedir.⁸⁷⁷ Her ne kadar öncelikle kişisel/hukuki bağımlılık olarak ifade edilse de genel anlamıyla bağımlılık denilince hukuki bağımlılık anlaşılması gerektiği ayrıca ifade edilmiştir.⁸⁷⁸

Mahkemeler yukarıda belirtilen unsurlar çerçevesinde bağımsız çalışanı işçiden ayıran kriterleri de ayrıca belirtmiştir. Söz konusu kriterler ise çalışan kişinin yaptığı işin

⁸⁷⁰Yg. 22. H. D. 29.06.2020 T., 2017/32558 E., 2020/8105 K.; Yg. 22. H. D. 18.02.2020 T., 2020/189 E., 2020/2812 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁷¹“... Ancak belirtmek gerekir ki, işverenin organizasyonunda yer alsa bile kendisine ait müşterisi olan karar verme özgürlüğü olan, kendi işletmesinin riskini taşıyan kişiler işveren ile sürekli ilişki içinde bulunsalar bile iş sözleşmesine göre çalışmazlar.” Yg. 9. H. D., 16.02.2021 T., 2020/8783 E., 2021/4012 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁷²Yg. 9. H. D. 09.05.2013 T., 2011/9750 E., 2013/14053 K.; Yg. 9. H.D. 07.05.2013 T., 2011/11152 E., 2013/13687 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁷³Yg. 9. H. D. 01.11.2012 T., 2010/23111 E., 2012/35748 K.; Yg. 9. H. D. 09.05.2013 T., 2011/9750 E., 2013/14053 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁷⁴Yg. 22. H. D. 26.09.2018 T., 2017/13511 E., 2018/20261 K.; Bursa BAM, 9. H. D. 01.06.2020 T., 2019/3800 E., 2020/684 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁷⁵Yg. 9. H. D. 01.10.2009 T., 2008/6395 E., 2009/24884 K.; Yg. 9. H. D. 06.05.2010 T., 2008/25395 E., 2010/12387 K.; Yg. 9. H. D. 07.07.2011 T., 2011/2810 E., 2011/23208 K.; Yg. 22. H. D. 19.04.2013 T., 2012/21041 E., 2013/8319 K.; Yg. 9. H. D. 15.05.2013 T., 2013/5942 E., 2013/14480 K.; Yg. 22. H.D. 15.11.2018 T., 2017/16476 E., 2018/24522 K.; Yg. 22. H. D. 29.06.2020 T., 2017/45453 E., 2020/8044 K.; Yg. 9. H. D. 15.06.2021 T., 2021/4578 E., 2021/10266 K.; İstanbul BAM, 41. H. D. 15.10.2020 T., 2020/1285 E., 2020/1322 K.; Yg. 3. H. D. 04.02.2021 T., 2020/4169 E.; 2021/919 K.; İstanbul BAM, 30. H. D. 04.02.2020 T., 2019/3026 E., 2020/46 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁷⁶“... Sayılan bu belirtilerin hiçbiri tek başına kesin bir ölçü teşkil etmez.” Yg. 9. H. D. 10.12.2012 T., 2010/33642 E., 2012/41953 K. Ayrıca bkz. Yg. 9. H. D. 01.04.2010 T., 2008/23613 E., 2010/8868 K.; BAM, 29. H. D. 28.01.2020 T., 2017/4127 E., 2020/14 K.; Yg. 9. H. D., 27.02.2018 T., 2015/10137 E., 2018/4416 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁷⁷Yg. 9. H. D. 26.10.2015 T., 2015/29398 E., 2015/29976 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁷⁸Yg. 9. H. D. 18.10.2016 T., 2015/20798 E., 2015/18086 K. (www.lexpera.com.tr).

yönetimi ve çalışan kişinin yaptığı işin denetiminin kimde olduğudur.⁸⁷⁹ Öncelikle işçi işverenin iş organizasyonu kapsamında çalışan kişidir.⁸⁸⁰ Bu bağlamda çalışma saatleri ve işin nerede yapılacağı işveren tarafından belirlenmektedir. Öte yandan kural olarak iş araçları işveren tarafından sağlanmakta ve belgelendirme işveren tarafından yapılmaktadır. Ayrıca işçinin işveren tarafından önceden belirlenen amaca uyma yükümlülüğü bulunmaktadır.⁸⁸¹ Dolayısıyla bağımsız çalışan, işçinin aksine işveren tarafından önceden belirlenen amaca uyma yükümlülüğü bulunmayan, nerde ve nasıl çalışacağı konusunda serbestisi olan, ekonomik risk kendi üzerinde olan, iş araçlarını kendisi sağlayan, işini kaybetme riski olmaksızın verilen görevi reddetme hakkına sahip kişi olarak kabul edilmektedir.⁸⁸² Ancak işçinin, işverenin belirlediği koşullarda çalışırken kendi yaratıcı gücünü kullanması ve işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesinin bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmadığı da ayrıca ifade edilmiştir.⁸⁸³

Mahkemeler bağımlılık unsuru hakkında yaptıkları belirlemeleri somut olaya uygulayarak kişilerin statüleri yönünde çeşitli kararlar vermiştir. Örneğin minibüs durağında kâhya olarak çalışan kişi⁸⁸⁴, noter vekilliği görevini yürüten kişi⁸⁸⁵, gazetede

⁸⁷⁹Yg. 9. H. D. 13.10.2009 T., 2009/2267 E., 2009/26813 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁸⁰... *İş hukukunun dinamik yapısı, ortaya çıkan atipik iş ilişkileri, yeni istihdam modelleri, bağımlılık unsurunun ele alınmasında her somut olayın niteliğinin göz önünde bulundurulmasını zorunlu kılmaktadır. Bazı durumlarda, taraflar arasında sıkı bir bağımlılık ilişkisi bulunmasa da, işverenin iş organizasyonu içinde yer alınmaktaysa bu unsurun varlığının kabulü gerekecektir.* Yg. 9. H. D. 15.03.2016 T., 2014/34323 E., 2016/6152 T. 15.3.2016 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁸¹Ankara BAM, 9. H. D. 28.02.2017 T., 2017/315 E., 2017/328 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁸²Yg. 9. H. D. 03.06.2010 T., 2008/25155 E., 2010/16032 K.; Yg. 9. H. D. 12.09.2013 T., 2011/24277 E., 2013/22315 K.; Yg. 9. H. D. 18.09.2013 T., 2011/23707 E. 2013/22931 K.; İstanbul BAM, 32. H. D. 21.02.2019 T., 2017/1443 E., 2019/321 K.; Adana BAM, 7. H. D. 06.02.2020 T., 2018/2049 E., 2020/273 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁸³Yg. 9. H. D. 15.05.2013 T., 2013/5942 E., 2013/14480 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁸⁴... *Davacı minibüs durağında kâhya olarak çalışmakta olup, ücretinin durakta faaliyet gösteren araç sahipleri tarafından ödendiği Oda'nın ücret ödemediği anlaşılmaktadır. Kaldı ki davalı Oda tarafından davacıya durakta kâhya olduğuna ilişkin verilen kimlik kartı aralarında işçi-işveren ilişkisi bulunduğu anlamına gelmez. Bu nedenle davalı hakkındaki davanın husumet nedeni ile reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.* Yg. 9. H. D. 14.05.2013 T., 2011/1081 E., 2013/14375 K.; Yg. 9. H. D. 04.05.2013 T., 2011/16567 E., 2013/14377 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁸⁵... *Somut uyumsuzlukta; birleşen davada davalının 16.11.2013-02.01.2013 tarihleri arasında ... 13. Noterliğini vekaleten yönettiği, anılan dönemde davalının, davacı ... Birliğinin gözetim ve denetimi altında bulunan noterlikteki görevinin 1512 sayılı Kanunun 33'üncü maddesi kapsamında noter vekilliği olduğu, taraflar arasında imzalanmış bir iş sözleşmesi olmaksızın, kanundan kaynaklanan noter vekilliği görevi karşılığında davalıya, noterlik gelirinden kendi aylık veya ücretinden az olmamak üzere, noter olarak tarafından tayin olunacak ücret ödendiği anlaşılmış olup yukarıda açıklanan Dairemiz ilke kararı, Noterlik Kanunu ve Yönetmeliği hükümleri birlikte değerlendirildiğinde taraflar arasındaki ilişkide iş sözleşmesinin belirleyici unsurlarından bağımlılık unsuru bulunmadığından söz konusu ilişki vekalet ilişkisidir.* Yg. 9. H. D. 15.06.2021 T., 2021/4578 E., 2021/10266 K. (www.lexpera.com.tr).

köşe yazarı⁸⁸⁶, ortak olmayan limited şirket müdürü⁸⁸⁷, yönetmen⁸⁸⁸, sinema filminde oyuncu olarak çalışan kişi⁸⁸⁹, serbest avukat⁸⁹⁰ işçi olarak kabul edilmezken;

⁸⁸⁶... Dosya kapsamından, davacının davalı şirkete ait gazetede kendi uzmanlık alanı olan İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku konularında yazılar yazdığı, bunun karşılığında davacıya bazı dönemler “maaş” bazı dönemler ise “telif” açıklamasıyla ödemeler yapıldığı, taraflar arasında akdedilen tek yazılı sözleşmenin 01.09.2008 tarihli ve davacının danışman olarak gösterildiği “Kısmi Süreli İş Sözleşmesi” olduğu, Sosyal Güvenlik Kurumundan gönderilen yazı cevabına göre davacının 01.09.1985-14.08.1998 ve 15.04.1999-14.05.2008 tarihleri arasında Sosyal Güvenlik Kurumu bünyesinde ve en son Başmüfettiş olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na tabi olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Tüm bu maddi ve hukuki olgular birlikte değerlendirildiğinde, davacının 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na tabi olarak çalışırken aynı zamanda davalı işverene ait gazetede yazılar yazdığı dönemler yönünden gerek davacının kendi uzmanlık alanında yazılar yazması nedeniyle iş sahibinin talimatıyla bağlı olmadığı gerekse 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na tabi olmanın getirdiği yükümlülükler ve fiili çalışma şartları birlikte değerlendirildiğinde bağımlılık unsurunun gerçekleşmediği anlaşılmakla taraflar arasındaki hukuki ilişkinin 31.12.1996-14.08.1998 ve 15.4.1999-14.05.2008 tarihleri arası için telif sözleşmesi olarak nitelendirilmesi gerekmektedir.” Yg. 9. H. D. 03.02.2021 T., 2020/1924 E., 2021/3388 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁸⁷HGK. 17.10.2019 T., 2016/926 E., 2019/1087 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁸⁸... Somut olayda; taraflar arasındaki "Yönetmen Sözleşmesi" başlıklı sözleşmenin hükümleri bu kapsamda incelendiğinde; sözleşmenin tanımlara ilişkin maddesinde Yönetmen deyiminin birlikte gerçekleştirilecek Yapımların(Türkiye'deki firmalar, ajanslar vb gibi kurum ve şahıslara gerçekleştireceği reklam filmi, radyo reklamı, video klip, uzun metraj veya kısa metraj filmler viral reklam veya herhangi bir mecrada yayınlanacak reklam filmleri) yönetmenliğini yapan, gerekli ışık, kamera ves malzemeleri ve bilgisini kullanarak yapımları son kurgu haline getiren kişiyi ifade ettiğinin belirtildiği görülmüştür. Yönetmenin ayrıca Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu uyarınca eser sahibi olduğunun, yönetmenin bu kapsamda eser sahibi olarak gerçekleştirdiği yapımların prodüksiyonunu 2 yıl boyunca yapım firmasına devrettiğinin sözleşmede hüküm altına alındığı anlaşılmaktadır. Ayrıca sözleşmede yönetmenin gerekli olan ekip, ekipman, teknik ekipman ve ekipmanı bilgisi dahilinde seçmekte özgür olduğunun hüküm altına alındığı görülmüştür. Bu durumda taraflar arasındaki sözleşmeye göre; taraflar davacının iki yıl süreyle birlikte gerçekleştirilecek yapımlarda yönetmen olarak çalışması karşılığında aylık belirli bir para ödeneceği hususunda anlaşmış olup, aralarındaki hukuki ilişki sözleşmenin yukarıda belirtilen hükümlerine göre eser sözleşmesi niteliğindedir. Davacının yaptığı işin ifasına müdahale edildiğine, çalışma şekli ve süresine karışıldığına dair bir bilgi de yer almamaktadır. Davacının bu sözleşme hükümlerine göre davalı işyerinden sigortalı olarak gösterilmesi sözleşmenin niteliğini etkilemez.” İstanbul BAM, 27. H. D. 10.05.2018 T., 2017/1528 E., 2018/713 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁸⁹... Somut olayda; taraflar davacının “X1” adlı sinema filminde oyuncu olarak çalışması karşılığında belirli bir ücret ödeneceği hususunda anlaşmış olup, bu film ile sınırlı ve bu filmin meydana getirilmesi neticesine bağlı bir ilişkidir. Taraflar arasındaki hukuki ilişki eser sözleşmesine dayanmaktadır. Eser sözleşmesine dayalı alacağa ilişkin yargılama görevi İş Mahkemesine ait olmayıp genel mahkemeler görevli olduğundan, mahkemece görevsizlik kararı verilmesi gerekirken esasa girilerek yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yg. 9. H. D., 06.05.2015 T., 2014/21288 E., 2015/16590 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁹⁰... Dosya içeriğine göre davalı şirket ile bağımsız bir organizasyona sahip olan ve serbest avukat olarak kendi bürosunda çalışan davacı avukat, davalı kurumun il sınırları içerisindeki dava ve icra takipleri için sözleşme yapmışlar ve sözleşmede davacı avukata Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca aylık ücret yanında, sayı olarak verilen dava ve icra takiplerinde alınacak vekalet ücretlerinden belirli bir oranda ücreti vekalet ödenmesi kararlaştırılmıştır. Sözleşme içeriğine göre davacı kendi ofisinde çalışmakta, sayı ve adet olarak verilen dava ve takipleri takip etmekte, belirli zamanlarda rapor vermektedir. Takip edilen dava ve icra takipleri nedeni ile belirli bir oranda ücreti vekalet yanında aylık olarak ücret öngörülmesi, taraflar arasındaki ilişkiye iş ilişkisi niteliğini vermez. Davacı avukat aldığı dava ve icra takiplerini teslim aldıktan sonra, kendi iş organizasyonu içerisinde ve işverenin mesai ve iş konusunda bir talimatı olmadan takip etmekte ve sonuçlandırmakta, sadece aşamaları ve sonuçları hakkında rapor sunmaktadır. Davacı avukat, aynı iş organizasyonda ücreti kendisi tarafından ödenen yardımcı eleman çalıştırmakta, gerekirse davalı şirketin muvafakatini alarak tevkil yolu ile başka bir avukata işleri takip ettirmekte, keza işini kaybetme riski olmaksızın verilen görevi reddetme hakkına sahip bulunmaktadır. O halde taraflar arasındaki sözleşmede iş sözleşmesinin belirleyici unsuru olan hukuki ve kişisel bağımlılıktan söz

pazarlamacılık sözleşmesi kapsamında çalışan kişi⁸⁹¹, dinlenme tesisinde araç yıkayan kişi⁸⁹², tanıtım ve satış temsilciliği yapan kişi⁸⁹³, adi ortaklıkta ortaklık adına işlem

edilemez.” Yg. 9. H. D. 08.04.2013 T., 2013/2631 E., 2013/11408 K. (www.lexpera.com.tr). Benzer yönde bkz. Yg. 9. H. D. 22.05.2012 T., 2009/46918 E., 2012/18823 K.; Yg. 9. H. D. 27.06.2019 T., 2016/23086 E., 2019/14507 K. (www.lexpera.com.tr). Ayrıca bkz. “... Avukat ile yapılan sözleşmede takip edilen dava ve icra dosyaları sebebiyle aylık sabit ücret ödeneceğinin öngörülmesi, taraflar arasındaki ilişkiye iş ilişkisi niteliğini tek başına kazandırmaz.” 9. H. D. 20.02.2013 T., 2010/47694 E., 2013/6222 K. “... Öte yandan davacının yaptığı işlerin dava takipleri ile sınırlı olmaması ve istendiğinde hukuki mütalaa vermesi ve şirkete diğer konularda hukuki yardımda bulunması da vekalet ilişkisinin bir gereğidir.” Yg. 9. H. D. 05.02.2013 T., 2010/39649 E., 2013/4251 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁹¹Yg. 22. H. D. 18.02.2020 T., 2020/189 E., 2020/2812 K. Ayrıca bkz. “... Pazarlamacının iş edimi, işverenin işletmesi dışında, onun hesabına her türlü işlemin yapılmasına aracılık etmektir. Aracılığın konusu işletmede üretilen veya verilen hizmetin merkez dışındaki uzak yerlerdeki müşteriler nezdinde tanıtımı ve satılmasıdır. Uygulamada özellikle ilaç, kozmetik, gıda gibi işkollarında pazarlamacı ya da ticari gezgin olarak pek çok çalışan bulunmaktadır. Bunlar genelde firmaya bir iş sözleşmesi ile bağlı olarak fakat merkez dışında ürünlerin müşterilere tanıtımı ve satışı ile uğraşan kişilerdir. Prensipite satış şartları, ürün fiyatları konusunda kendilerine verilen talimatlara uymak zorundadırlar. Bunlar dışına çıkılmak gerektiği durumlarda firmadan onay almalıdırlar. Bu bağımlılık unsurunu gösterir.” Bursa BAM 04.11.2021 T., 2021/3072 E., 2021/2389 K. (www.lexpera.com.tr). Benzer yönde bkz. 9. H. D. 08.11.2016 T., 2016/24670 E., 2016/19553 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁹²“... Dosya içeriğinden özellikle davalı tanıklarının beyanlarından; davalı işyerinin dinlenme tesisi olduğu, davacının buraya gelen araçları bu tesisin suyunu kullanarak yıkadığı, yine bu işyerine ait servis ve yemek imkânından faydalandığı anlaşılmaktadır. Hatta davalı ... davacının mesai saati, ara dinlenmesi ve hafta tatili hakkında dahi açıklama yapmıştır. Davacı isticvabında iş ilişkisi bulunmadığına ilişkin işveren savunmasını kabul etmediği gibi cevap dilekçesi ekindeki tarihsiz olan belgeyi de işten çıkarılacağı yönündeki baskı ve korku üzerine imzaladığını açıklamıştır. Açıklamaları dosya içeriğine göre tutarlı ve inandırıcıdır. Taraflar ücretin ödenme usulünü serbestçe kararlaştırabileceklerinden davacının ücretinin bu işyerine gelen yıkadığı araçların şoförlerinden alması da sonuca etkili değildir. Açıklanan nedenlerle, taraflar arasındaki iş ilişkisi ispatlandığı kabul edilip işçilik alacakları hakkında karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçelerle davanın reddi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.” Yg. 9. H. D. 03.06.2020 T., 2016/16283 E., 2020/4747 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁹³“... Dolayısıyla işin niteliği gereği yapılan tanıtımın işveren adına yapıldığından bahisle buradan taraflar arasında bağımlı bir çalışma yapıldığı sonucuna varılamaz. Zira burada yapılan tanıtım satış temsilciliğinin bir unsurudur. Keza, davalı şirketin ürünlerin satışını ve kârını arttırabilmek amacıyla dağıtım davacı ve diğer araçları teşvik edici ve motivasyon amaçlı uygulamalarda bulunması ve gerektiğinde yeni satış ve pazarlama teknikleri ile ilgili seminer vs. yollarla bilgilendirmede bulunması da tabiidir. Dolayısıyla söz konusu pazarlama faaliyeti karşılığında davacıya komisyon ödenmesi, zaman zaman teşvik amaçlı ödülleri bir rekabet ortamı içinde set birinciliği verilmesi gibi hususlardan dava konusu ilişkinin iş sözleşmesi olduğu sonucuna varılamaz. Aksine, davacının çalışma koşul ve süresini kendisinin belirlediği; davalı işverenin emir, talimat, denetimi ve gözetimi altında çalışmasının söz konusu olmadığı, işin niteliği ve serbestinin de bir gereği olarak, gelir elde edip etmeme ya da bunun miktarının tamamen davacının kişisel ve sosyal ilişkilerinin yoğunluğuna, satış becerisine, ikna kabiliyetine ve tercihlerine bağlı olduğu anlaşılmaktadır. Yine davacının da içinde yer aldığı sistem bir pazarlama ağı şeklinde olup gruplardan oluşmaktadır. Organizasyon yapısından anlaşıldığı üzere bir üst kademedeki bulunan partner, sisteme kattığı gruptaki kişilerin satışlarından ilgili koşullar gerçekleşmişse pay alabileceğinden o dönemde satış yapmasa da gruptaki kişiler yapmış ise kazanç sağlayabilecektir. Bu türde bir işleyişin iş ilişkisine yabancı olduğu açıktır. Bu tespitlere ve tüm dosya içeriğine göre, taraflar arasındaki hukuki ilişkide, iş sözleşmesini karakterize edici bağımlılık unsurunun mevcut olmadığı; sözleşme konusu ticari faaliyetin risklerinin de davacıya ait olduğu, özellikle sözleşme konusu işin, faaliyetin yapılması yetkisinin, pazarlama ağına giren bu kişilere bırakılarak şirketin bu hususta bizzat satış yetkisi ile toptancı, perakendeci gibi başkaca araçlara verilmesi yetkisinin dahi kaldırılmış olması nedeniyle taraflar arasındaki hukuki ilişkinin iş sözleşmesine dayanmadığı satıcılık sözleşmesi kaynaklı olduğu sonucuna varılmıştır.” HGK. 16.11.2016 T., 2014/1173 E., 2016/1070 K. (www.lexpera.com.tr). Bir cilt estetiği firması için tanıtım ve satış temsilcisi olarak çalışan kişinin işçi olarak kabul edildiği karar için bkz. Yg. 9. H.D. 23.02.2010 T., 2008/10530 E., 2010/4617 K. (www.lexpera.com.tr).

yapmadan emeğini ortaya koyan kişi⁸⁹⁴, taksi şoförü⁸⁹⁵, spor programı yorumcusu⁸⁹⁶, babasının yanında iş gören kişi⁸⁹⁷, şirkette organ sıfatı kazanmaksızın çalışan genel müdür⁸⁹⁸, ürün tanıtım ve satış temsilcisi⁸⁹⁹ işçi olarak kabul edilmiştir.

⁸⁹⁴... *Adi ortaklık sözleşmesi ise iki ya da daha fazla kişinin emeklerini ve mallarını ortak bir amaca erişmek üzere birleştirmeyi üstlendikleri sözleşmedir. Bu sözleşmenin unsurlarını sözleşme, kişilerin bir araya gelmesi, katılım payı olarak emek yahut mal konulabilme ve ortak amaç oluşturur. Kişinin mal veya emek koyarak ortak olması, aynı yerde iş ilişkisi kapsamında çalışmasına da engel değildir. Özellikle emeğini ortaklığa koyan kişi, ortaklık adına işlem yapmadan hukuki ve kişisel olarak ortaklığa bağlı çalışıyor ise arada iş ilişkisi olduğu kabul edilmelidir.*” Yg. 9. H. D. 13.04.2015 T., 2014/2657 E., 2015/13932 K.; Yg. 9. H. D. 20.12.2018 T., 2017/21670 E., 2018/23781 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁹⁵... *Dosya içeriğine göre yurtdışında ve yabancı ülke vatandaşı olarak yaşayan davalının ticari taksi sahibi olduğu, davacının bu ticari taksiyi günlük belirli bir hasılatı davalının vekili olarak hareket eden ve tanık olarak dinlenen amcasının oğluna aylık olarak ödediği, davacının tarihsiz olarak düzenlenen ve büyük harflerle yazılan beyandır başlıklı belgede davalıya ait aracı 2000-2010 yılları arasında kiraladığını, her türlü cezayı ödediğini belirttiği anlaşılmaktadır. Ancak dosyaya tanık beyanlarında belirtilen her yıl kiralama yönünde kira sözleşmelerinin sunulmadığı, aksine davalı tarafından noter kanalı ile düzenlenen vekaletname ile aracın hasara uğraması nedeni ile davalı adına tahakkuk edecek sigorta bedellerini, mali mesuliyet ve kasko sigorta sözleşmelerini imzalamaya, nakit veya çek tahsil etmeye, hasar tespit yaptırmaya, motorlu aracı ilgili kurumlarda tescil, yol belgelerini çıkartmaya, plaka almaya, nakletmeye, adına alınacak çalışma ruhsatını almaya, araç bağlandığı takdirde çözmeye davacıyı yetkili kılmıştır. Bu vekaletnameye göre davacı ticari taksi işlemleri için vekil kılınmıştır. Vekaletname içeriğine göre ekonomik risk davalı üzerinde olup, davacının davalının talimatı ile hareket ettiği, hukuki ve kişisel bağımlılık bulunduğu sabittir.*” HGK. 24.01.2018 T., 2015/3561 E., 2018/77 K. (www.lexpera.com.tr). Ancak taksi şoförünün her durumda işçi olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Somut olayın özelliğine göre taraflar arasındaki ilişkinin hukuki niteliği hasılat kirası olarak da nitelendirilebilecektir. Bkz. HGK. 24.01.2018 T., 2015/3561 E., 2018/77 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁹⁶Yg. 9. H. D. E. 29.01.2015 T., 2015/1084 E., 2015/2745 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁹⁷... *Somut olayda, davalı işyeri torna tesviye atölyesi olup davacı ve davalı arasında baba-oğul ilişkisi mevcuttur. Davacı oğul, davalı babasına ait işyerinde fazla çalışma yaptığını, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalışmasına rağmen ücretinin ödenmediğini ileri sürerek söz konusu alacakların davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir. Mahkemece, davacının davalı babasına ait iş yerinde birlikte çalıştıkları, iş yerinde davalı babası gibi yetkilere sahip olduğu, davacının işveren vekili sıfatıyla hareket ettiği, taraflar arasında baba oğul ilişkisi nedeniyle hizmet sözleşmesine dayalı ilişkiden söz edilemeyeceği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. Hal böyle olmakla beraber dosyadaki sosyal güvenlik kurumu kayıtları, banka dekontları, tanık beyanları değerlendirildiğinde, taraflar arasında hizmet akdine dayalı işçi işveren ilişkisi bulunduğu hususu sabittir. Mahkemece bu gerekçe ile davanın reddi hatalıdır.*” Yg. 22. H. D. 17.04.2019 T., 2016/11630 E., 2019/8888 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁹⁸... *Dosyada toplanan tüm delillere göre taraflar arasında iş sözleşmesi ve iş ilişkisi bulunduğu, gerek dosyadaki özlük dosyasında bulunan belgeler, gerekse ...Müdürlüğü'nden gelen kayıtlardan davacının davalı şirkette organ sıfatını kazanmaksızın genel müdür yardımcısı ve genel müdür olarak işçi statüsünde çalıştığı, yürüttüğü genel müdürlük görevi sebebiyle iş ilişkisinin çalıştığı süre zarfında devam ettiği, taraflar arasında akdedilen sözleşmenin tipik iş sözleşmesi niteliğinde olduğu, biçimsel olarak davacının davalı şirkette genel müdür yardımcısı veya genel müdür olarak gözükmeye karşın bağımlı çalışma koşullarının mevcut olduğu, somut ilişkide bağımlılık unsurunun baskın durumda olduğu, davacının davalı şirket içerisindeki pozisyonu, gördüğü iş ve çalışma koşulları birlikte değerlendirildiğinde ve davacının tek başına davalı şirketi temsile yetkisi bulunmadığı, taraflar arasında açık ve net olarak bağımlılık unsuru barındıran işçi-işveren ilişkisinin mevcut olduğu, bir başka ifade ile ücret ve iş görmenin yanında bağımlılık unsurunun somut olayda net biçimde gerçekleştiği, böylelikle taraflar arasında işçi-işveren ilişkisi bulunduğundan davaya bakma görevinin de iş mahkemesine ait olduğu anlaşılmakla aşağıdaki şekilde karar vermek gerekmiştir.*” İstanbul 11. ATM 09.04.2019 T., 2018/425 E., 2019/296 K. (www.lexpera.com.tr).

⁸⁹⁹... *Somut olayda taraflar arasında yapılan sözleşmenin hükümlerine göre davacı, tamamen işveren bağımlı şekilde iş görmeyi üstlenmiştir. Öyle ki sözleşme hükümlerine göre, işverenin teslim ettiği malzemeler kullanılarak, işverenin belirlediği yöntem izlenerek ürün tanıtımı ve ardından satış yapılmakta, satışlar davacı yerine şirket hesabına gerçekleştirilmekte, şirket adına ön ödeme alınarak makbuz*

2.4. Platform Çalışma İlişkisinde İşverenin Yönetim Hakkına ve Bağımlılık Unsuruna Verilmesi Gereken Anlam

Karşılaştırmalı hukuk ve Türk hukuku birlikte incelendiğinde, sözleşmenin tarafları arasında bağımlılık unsurunun bulunduğuna yönelik ilk ve en önemli göstergenin işverenin işçi üzerinde uyguladığı kontrolün derecesi olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle,

1. İşverenin işin nasıl, nerede, ne zaman yapacağına dair işçiye emir ve talimat verme hakkının bulunması,
2. İşverenin verilen görevi yerine getirirken işçiyi izlemesi ve gözetlemesi,
3. İşverenin, verilen talimatlara uyulmaması halinde işçiye yaptırım uygulayabilme yetkisini haiz olması

bağımlılık unsuruna işaret eden faktör olarak değerlendirilmektedir.

İşverenin, fabrika sisteminde çalışan işçi üzerindeki kontrolünün görünürlüğü belirgindir. Örneğin ustabaşı, işçinin işini doğru yapıp yapmadığını, çalışma saatlerine riayet edip etmediğini doğrudan kontrol edebilmektedir. Ancak platform çalışmada platform sağlayıcısının çalışan üzerindeki doğrudan kontrolünü fabrika sistemindeki gibi görmek mümkün olmadığından, sözde işverenin bu tarzdaki kontrolünü platform çalışma ilişkisinde aramak, bu ilişkisinin iş ilişkisi olarak kabul edilmemesine yol açabilecektir. Dolayısıyla işverenin yönetim hakkının yeniden yorumlanması gereklidir. Bu bağlamda ele alınması gereken kavram ise algoritmik yönetim (İng. *algorithmic management*) olacaktır.

Kelime anlamı “*iyi tanımlanmış kuralların ve işlemlerin adım adım uygulanmasıyla bir sorunun giderilmesi veya sonuca en hızlı biçimde ulaşılması işlemi*”⁹⁰⁰ olan algoritma⁹⁰¹ ile platform sağlayıcıları, çevrimiçi platformların kontrolünün nasıl

düzenlenmekte ve borcun geri kalanına ait senetler tanzim edilmektedir. Davacı adına davalı tarafında kimlik kartı tanzim edilmiş, zaman zaman başarısı sebebiyle ödüller verilmiş ve adına açılan banka hesabına maaş adı altında ödemeler yapılmıştır. Yine davalı tarafında bir dönem için Sosyal Sigortalar Kurumuna primler ödenmiştir. Mahkemece sözü edilen süreye dair kabul hükmü karşısında davalı işverence bir temyiz yoluna da gidilmemiştir. Yapılan bu açıklamalara göre taraflar arasındaki ilişkinin iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarını içerdiği anlaşılmaktadır.” Yg. 9. H. D. 23.02.2010 T., 2008/10530 E., 2010/4617 K. (www.lexpera.com.tr).

⁹⁰⁰<https://sozluk.gov.tr> (Erişim tarihi: 09.04.2022).

⁹⁰¹Örneğin Kaliforniya Adil İstihdam ve İskân Konseyi, Otomatik Karar Sistemlerine İlişkin İstihdam Düzenlemelerinde Değişiklik Taslağı (İng. *Fair Employment & Housing Council Draft Modifications to Employment Regulations Regarding Automated-Decision Systems*) düzenlemiş ve bu taslakta algoritma “genellikle bir bilgisayar tarafından hesaplama yapmak, sorunu çözmek veya bir karar vermek için kullanılan süreç ya da kurallar veya talimatlar dizisi” olarak tanımlanmıştır. İlgili taslak için bkz.

sağlanacağı, bu platformlara atanacak görevlerin nasıl atanacağı, çalışanların görevleri nasıl gerçekleştireceği, çalışanların nasıl ödüllendirileceği, görev sonucu yapılacak ödeme yönteminin nasıl olacağı gibi konulara dair bir dizi önceden belirlenmiş ancak değiştirilebilir kodlar ile oluşturulmuş kurallar belirlemektedir.⁹⁰²

Müşteri ve platform çalışanlarının çevrimiçi platformu kullanmaları neticesinde toplanan büyük miktardaki veriye dayalı olarak bu kurallar dizisi gelişmektedir.⁹⁰³ Veriler aşağıda açıklanacağı üzere müşteri değerlendirmeleri ile olabileceği gibi, örneğin teslimat platformları kapsamında çalışan kuryenin nerede olduğunu belirleyebilmek için vücuda takılabilen sensörler ile ya da örneğin kitle çalışma kapsamında ilgili platforma giriş yapabilmek için çalışanın kişisel verilerinin kaydedilmesi gibi yollarla gerçekleşebilmektedir.⁹⁰⁴ Benzer şekilde yolcu taşıma platformlarında navigasyon verilerinin sisteme işlenmesi ile sürücü ve müşteri için en iyi rotanın güncellenmesi yahut sürücünün konumunun belirlenmesi, sürücülerin şehir içindeki yoğun noktalara fiyat artırma politikasıyla yönlendirilmesi, kitle çalışma kapsamında görevleri yerine getiren platform çalışanlarının daha üst sıralarda yer edinmeye başlaması, teslimat platformu için çalışan kuryenin müşteriler tarafından düşük değerlendirme notu alması nedeniyle algoritma tarafından uyarılması gibi durumlar da platform algoritmasına yüklenen verilerin sistem tarafından değerlendirilmesi ve sistemin gelişmesinin bir sonucudur.⁹⁰⁵ Böylece algoritma sayesinde platform çalışanın yönlendirilmesi, değerlendirilmesi ve disipline edilmesi bir arada olabilmektedir.⁹⁰⁶

<https://www.dfeh.ca.gov/wp-content/uploads/sites/32/2022/03/AttachB-ModtoEmployRegAutomated-DecisionSystems.pdf> (Erişim tarihi: 11.04.2022).

⁹⁰²Berg, J. (2019). Protecting workers in the digital age: Technology, outsourcing, and the growing precariousness of work. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41(1), 69-94. s. 80; Rani, U. ve Furrer, M. (2021). Digital labour platforms and new forms of flexible work in developing countries: Algorithmic management of work and workers. *Competition & Change*, 25(2), 212-236. s. 216.

⁹⁰³Ivanova, M. v.d. (2018). *The app as a boss? control and autonomy in application-based management*. Arbeit | Grenze | Fluss - Work in Progress Interdisziplinärer Arbeitsforschung Nr. 2, Frankfurt (Oder): Viadrina. s. 7; Rani, U. ve Singh, P. (2019). Digital platforms, data, and development: Implications for workers in developing economies. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41(1), 263-288. s. 275; Gawer, A. ve Srnicek, N. (2021). *Online platforms: Economic and societal effects*. Brussels: European Union. s. 48; Coelho Moreira, 2022, **a.g.k.**, 158.

⁹⁰⁴Adams-Prassl, J. (2019). What if your boss was an algorithm? Economic incentives, legal challenges, and the rise of artificial intelligence at work. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41(1), 123-146. s. 134; Baiocco, S. ve Fernandez Macias, E. (2022). *The algorithmic management of work: A basic compass*. European Commission, <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC129819> (Erişim tarihi: 23.06.2022). s. 2 ve 3.

⁹⁰⁵De Stefano, 2019, **a.g.k.**, 23 ve 24; Rani ve Singh, 2019, **a.g.k.**, 275; Jarrahi vd., 2021, **a.g.k.**, 5.

⁹⁰⁶Kellogg, K. C., Valentine, M. A. ve Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of Management Annals*, 14(1), 366-410. s. 372; Gawer ve Srnicek, 2021, **a.g.k.**, 49. *Kellogg ve diğerlerine göre işverenler algoritmalar yoluyla işçileri altı temel mekanizma ile kontrol*

Platform sağlayıcısı tarafından oluşturulan ve geliştirilen, yapay zekâ destekli veya yapay zekâ desteği olmadan, yazılım algoritmaları kullanarak gerçekleştirilen otomatik veya yarı-otomatik gözetim, yönetim ve kontrol uygulamaları “algoritmik yönetim” olarak adlandırılmaktadır.⁹⁰⁷ Möhlmann ve Zalmanson algoritmik yönetimin beş unsuru bulunduğunu ifade etmiştir. Yazarlara göre algoritmik yönetim ile çalışanların davranışları sürekli izlenmekte, toplanan verilere dayalı olarak çalışanların performansları kesintisiz olarak değerlendirilmekte, yönetsel kararlar neredeyse hiç insan müdahalesi içermeden otomatik olarak uygulanmakta, çalışanlar insanlardan ziyade şeffaf olmayan bir sistem ile etkileşim içinde bulunmaktadır.⁹⁰⁸ Böylelikle işverenin nasıl davranması gerektiği noktasında sistem, işverene gerçek zamanlı ve detaylı tavsiyeler sağlamaktadır.⁹⁰⁹ Dolayısıyla algoritmik sistem, işverenlerin bilişsel sınırlamaların üstesinden gelmesine yardımcı olmaktadır.⁹¹⁰ Başka bir deyişle, işverenin tek başına hiçbir zaman değerlendiremeyeceği veriler, algoritma sayesinde değerlendirilebilir veri formuna dönüşmektedir. Bu kapsamda algoritmik yönetim ile platform sağlayıcıları kolayca iş vardiyaları tanımlamakta ve bunları çalışanlara atamakta, çalışanlara işle ilgili talimatlar verilebilmekte ve bu talimatları geliştirip değiştirebilmekte, çalışanların performanslarını değerlendirebilmekte ve çalışanlara verilecek ödüller veya cezaların neler olabileceğini belirlemektedir.⁹¹¹

Öncelikle işçinin iş görme borcu karşısında yer alan işverenin yönetim hakkı ile işveren, vereceği talimatlarla işçinin borcunu somutlaştırmaktadır. İşveren, işin nerede, ne zaman ve nasıl yapılacağını belirleyebilmekte, işin görülmesi noktasında kullanılacak

etmektedir. Bunlar yönlendirme kapsamında algoritmik sınırlama ve algoritmik tavsiye, değerlendirme açısından verilerin kaydı ve çalışanların değerlendirilmesi, disipline etme bakımından ise ödüllendirme ve yerine bir başkasını bulmadır. Detaylı bilgi için bkz. Kellogg, Valentine ve Christin, 2020, **a.g.k.**, 372 v.d.

⁹⁰⁷Möhlmann, M. ve Zalmanson, L. (2017). *Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy*. Proceedings of the International Conference on Information Systems (ICIS 2017), 10-13 December, Seoul, South Korea. s. 4; Tomassetti, J. (2020). Algorithmic management, employment, and the self in gig work. Acevedo, D. (Editör), *Beyond the Algorithm: Qualitative Insights for Gig Work Regulation* içinde (s. 123-145). Cambridge: Cambridge University Press. s. 123; Adams-Prassl, J. (2022). Regulating algorithms at work: Lessons for a ‘European approach to artificial intelligence’. *European Labour Law Journal*, 13(1), 30-50. s. 32; Silberman ve Irani, 2016, **a.g.k.**, 506; Jesnes, 2019, **a.g.k.**, 56; Baiocco ve Fernandez Macias, 2022, **a.g.k.**, 1. Algoritmik yönetim yerine aplikasyon tabanlı yönetim terimini tercih eden görüş için bkz. Ivanova vd., 2018, **a.g.k.**, 7.

⁹⁰⁸Möhlmann ve Zalmanson, 2017, **a.g.k.**, 4 ve 5. Benzer bir görüş de aplikasyon tabanlı yönetimde beş unsuru öne çıktığını, bu unsurların ise emek sürecinin gözetimi, performans değerlendirmesi için veri toplama, otomatik karar alma, otomatik mesaj gönderimi ve dijital seçim mimarisi olduğunu ifade etmiştir. Ivanova vd., 2018, **a.g.k.**, 7 ve 8.

⁹⁰⁹Gawer ve Srnicek, 2021, **a.g.k.**, 49; Adams-Prassl, 2022, **a.g.k.**, 32.

⁹¹⁰Jarrahi vd., 2021, **a.g.k.**, 4.

⁹¹¹Kellogg, Valentine ve Christin, 2020, **a.g.k.**, 368; Baiocco ve Fernandez Macias, 2022, **a.g.k.**, 1.

araç ve gereçlerin nasıl kullanılacağına yönelik teknik talimatlar verebilmektedir. Çevrimiçi platformlar da işin nerede, ne zaman ve nasıl yapılacağını, tasarladıkları algoritma ile belirleyebilmektedir. Örneğin *Deliveroo* platformunda görevler zaman/mekân dilimlerine bölünmekte ve her bir zaman/mekân dilimine belirli bir kurye sayısı tahsis edilmektedir. Dolayısıyla o dilim dolduğu anda platformun algoritması ilgili zaman/mekân dilimini diğer kuryelere kapatmaktadır. Yine *Deliveroo* platformu kapsamında çalışıldığında kuryeden görevi kabul ettiği zaman kabul tuşuna, restorana geldiği zaman ulaşıldı tuşuna, restorandan yemek alındığı zaman alındı tuşuna, yemek müşteriye teslim edildiği zaman ise teslim edildi tuşuna basması istenmektedir. Böylece *Deliveroo*'nun, çevrimiçi platformun nasıl kullanılacağı hakkında da talimatlar verdiği görülmektedir.

Yönetim hakkının diğer bir yönü yukarıda da ifade edildiği gibi işyerindeki düzenin sağlanması ve işçinin davranışlarının denetimidir. Bu bağlamda algoritmik yönetim ile işyerindeki düzenin sağlandığı ve klasik anlamdaki çalışma ilişkisinden farklı olarak işçinin davranışlarının denetiminin müşteriler ile birlikte paylaşıldığı görülebilmektedir.⁹¹² İtibar sistemi olarak da anılan bu sistem ile müşteriler, çalışanların davranışları ve işi nasıl gördüğü hakkında çevrimiçi platformun algoritmasına olumlu ya da olumsuz yönde veri girişinde bulunmaktadır.⁹¹³ Özellikle talep üzerine konum tabanlı çalışmada müşteri ile platform çalışanı fiziki olarak karşılaşmakta ve müşteri, çalışanın davranışlarını gözlemleyebilmektedir. Örneğin *Uber* platformunda, müşteri sürüş boyunca sürücünün hangi yoldan gittiğini, sürüşü nasıl gerçekleştirdiğini, kendisini nasıl karşıladığını, uygun kıyafet giyip giymediğini, aracın sistemde belirtildiği özelliklere sahip olup olmadığını ya da aracın temiz olup olmadığını gözlemleyebilmektedir. Öte yandan sürücü ve müşteri her sürüş sonucu 1 ile 5 yıldız (1 en düşük, 5 en yüksek) arasında bir değerlendirme puanı vermektedir. Müşteriye etkisi olmayan bu puanlama, sürücünün platformdaki geleceği açısından önem arz etmektedir. Çünkü sürücünün müşterilerden gelen değerlendirme ortalaması örneğin 4.6 yıldız puanı altına düştüğü zaman, sürücünün *Uber* hesabı deaktive edilebilmektedir. Ayrıca sürücü ne kadar yüksek yıldızla sahipse o kadar çok sürüş gerçekleştirebilme ve bu bağlamda daha fazla kazanç

⁹¹²Möhlmann ve Zalmanson, 2017, **a.g.k.**, 4 ve 5; Adams-Prassl, 2019, **a.g.k.**, 130; Countouris, 2021, **a.g.k.**, 158.

⁹¹³Spitko, 2019, **a.g.k.**, 1271; Berg, 2019, **a.g.k.**, 82; Adams-Prassl, 2022, **a.g.k.**, 33.

elde edebilme imkanına sahip olabilmektedir.⁹¹⁴ Ancak yapılan iş sonucu elde edilecek gelirin değişkenlik göstermediği *Amazon Mechanical Turk* gibi platformlarda itibar sistemi daha çok kötü performans sergileyen platform çalışanlarını sistem dışına itmeye yöneliktir.⁹¹⁵ Görüldüğü gibi platform sağlayıcısı, platform çalışanının özellikle davranışları noktasında doğrudan emir ve açık talimatlardan kaçınarak, müşteriler kanalıyla devamlı olarak denetlemeye devam edebilmektedir. Hatta doktrinde de ifade edildiği gibi platform sağlayıcıları artırılmış yönetim gücüne (İng. *augmented managerial power*) erişebilmektedir.⁹¹⁶

Yine işyerindeki düzenin sağlanması ve işverenin işçinin davranışlarına yönelik talimat verebilmesinin bir diğer uzantısı da örneğin *Lyft* platformundaki gibi platform sağlayıcısının belirlediği topluluk kuralları yoluyla olduğu görülmektedir.⁹¹⁷ *Lyft*, sürücülerden, müşterilere karşı kibar olmalarını; kişisel sınırlara ve farklılıklara saygı duymalarını; telefon görüşmesi yapmadan veya müziğin sesini açmadan önce müşteriye sormalarını; alkol, sigara, silah veya yasa dışı maddeleri arabada bulundurmamalarını; doğru bir isim ve kendilerine benzeyen profil resmi kullanmalarını veya hayvanlara da hizmet vermeyi kabul etmelerini talep etmektedir.⁹¹⁸

Son olarak işverenin yönetim hakkının bir diğer uzantısı da işverenin işçiye yaptırım uygulayabilme yetkisini haiz olmasıdır. Bu bağlamda algoritmik yönetimin, platform çalışanının çalışma saat dilimi seçmesini engelleyebildiği, hesabını askıya alabildiği ve taraflar arasındaki ilişkiyi tamamen otomatik olarak sonlandırabildiği görülmektedir.⁹¹⁹ Örneğin *Armut* platformu kullanıcı sözleşmesi incelendiğinde:

“Kullanıcıların işbu Sözleşme hükümlerine aykırı davranması sonucunda oluşacak durumlarda, kullanıcılar Armut.com’un ve 3. kişilerin uğrayacağı her türlü zararı karşılamakla sorumludur. Armut.com Sözleşme’nin ihlal edildiğini tespit ettiği takdirde işbu Sözleşme’den doğan talep haklarına halel

⁹¹⁴Cook, J. (11 Şubat 2015). Uber's internal charts show how its driver-rating system actually works. *Business Insider*, <https://www.businessinsider.com/leaked-charts-show-how-ubers-driver-rating-system-works-2015-2> (Erişim tarihi: 10.04.2022).

⁹¹⁵Berg, 2019, **a.g.k.**, 83.

⁹¹⁶Adams-Prassl, 2019, **a.g.k.**, 134; Jarrahi vd., 2021, **a.g.k.**, 4.

⁹¹⁷*Uber* topluluk kuralları için bkz. <https://www.uber.com/legal/en/document/?country=turkey&lang=tr&name=general-community-guidelines> (Erişim tarihi: 25.04.2022).

⁹¹⁸*Lyft* topluluk kuralları için bkz. <https://www.lyft.com/safety/community-guidelines> (Erişim tarihi: 22.06.2022).

⁹¹⁹Carinci, 2021, **a.g.k.**, 62; Adams-Prassl, 2022, **a.g.k.**, 34.

gelmeksizin işbu Sözleşmeyi derhal tek taraflı olarak fesih edebilir, sözleşmeyi askıya alabilir, geçici olarak sınırlandırabilir veya diğer yaptırımları uygulayabilir”

şeklinde hüküm bulunmaktadır.⁹²⁰ Benzer şekilde *Clickworker* platformu da kitle çalışanın sözleşme ilişkisinden kaynaklanan yükümlülüklerini ihlal etmesi durumunda, çalışanın *Clickworker* ile olan ilişkisini sonlandırma hakkını saklı tuttuğunu düzenlemektedir.⁹²¹

Yukarıda ifade edilenler ışığında algoritmik yönetim, yapılacak işin nasıl planlandığı, organize edildiği ve yönetildiği, iş süreçleri, işin tasarımı, çalışanların alacağı sorumluluklar, görevlerin çalışanlar arasında nasıl dağıtılacağı, uyulması gereken kurallar ve yerine getirilmesi gereken prosedürler gibi unsurları yeniden şekillendirmektedir.⁹²² Örneğin fabrika düzeninde işçinin alacağı ücretteki artış genellikle yılın belirli bir zaman diliminde olurken, taşıma platformlarında bölgedeki yoğunluk durumuna göre anlık olarak yükseliş gösterebilmektedir. Yahut standart çalışma ilişkilerindeki işçinin davranışı nedeniyle iş sözleşmesinin nasıl feshedilebileceği ilgili kanunlar nezdinde belirlenmişken, platform çalışmada platform algoritmasının, çalışanın sistemde aktive olduğu andan deaktive olduğu ana kadar topladığı yüzlerce veriye dayanarak deaktive işlemini gerçekleştirebilmektedir. Dolayısıyla öncelikle standart çalışma ilişkilerinde işverenin yönetim hakkına verilen anlamı birebir platform çalışma ilişkilerinde aramak doğru görünmemektedir.

Kanımızca da kişisel/hukuki bağımlılığın görünüş biçimi olan işverenin yönetim hakkından bahsedilirken, bu hakkın “arttırılmış yönetim hakkı” kavramına evrilebileceğinin kabulü gereklidir. Çünkü yine yukarıda ifade edildiği gibi çevrimiçi platformların klasik yönetim anlayışından algoritmik yönetime doğru kayması, bizlere platform sağlayıcıların platform çalışanları üzerinde daha yoğun bir yönetim hakkının uygulanmakta olduğunu göstermektedir.

Platform çalışma ilişkilerinde platform çalışanın işçi olarak kabul edilip edilmeyeceği değerlendirilirken de ekonomik ve teknik bağımlılıktan önce kişisel/hukuki bağımlılığın bulunup bulunmadığına bakılması gerekecektir. Bu çerçevede kişisel/hukuki

⁹²⁰Bkz. md. 30.1. İlgili madde için bkz. <https://kullanicisozlesmesi.armut.com> (Erişim tarihi: 22.06.2022).

⁹²¹Bkz. 3. 1. İlgili için bkz. https://workplace.clickworker.com/en/agreements/10123?_ga=2.134421812.417587732.1655924998-710673457.1655924998 (Erişim tarihi: 22.06.2022).

⁹²²Baiocco ve Fernandez Macias, 2022, **a.g.k.**, 4.

bağımlılık aranırken kullanılan temel ölçüt olan işverenin iş organizasyonu kapsamında çalışma olgusu her ne kadar geçerliliğini korusa da mevcut doktrin ve yargı kararları incelendiğinde bağımlılık unsuru aranırken uygulanan yöntemin aslında “çoklu faktör testi” olduğunun kabulü gereklidir.⁹²³ Başka bir deyişle işçinin işverenin iş organizasyonu kapsamında çalışma olgusu önemli bir ölçüt olsa da platform çalışma açısından örneğin iş için gerekli olan iş araç ve malzemelerin kimin tarafından sağlandığı; platform çalışanının kendine ait bir organizasyon kapsamında çalışıp çalışmadığı, bu bağlamda da kâr ve zarara katılıp katılmadığı ve işletmesel riski üstlenip üstlenmediği; işyerinde kullanılan üretim araçlarına sahip olup olmadığı; platform çalışanına ücretinin kim tarafından ve nasıl ödendiği; platform çalışanının bir girişimcinin sahip olduğu karar verme özgürlüğüne sahip bulunup bulunmadığı; platform sağlayıcısının belirlediği koşullarda çalışırken kendi yaratıcı gücünü kullanıp kullanmadığı; işin yapılması için herhangi bir serbestliğe sahip olup olmadığı; işletme riski taşıyıp taşımadığı; tek bir çevrimiçi platform için çalışıp çalışmadığı veya ifa yardımcı kullanabilme hakkının olup olmadığı gibi diğer unsurlarla birlikte değerlendirilmesi gereklidir.

Sonuç olarak platform çalışanının statüsü, arttırılmış yönetim hakkına sahip platform sağlayıcılarının iş organizasyonuna dahil olup olmadığı, çoklu faktör testi kullanılarak, başka bir deyişle tüm ölçütler birlikte değerlendirilerek belirlenecektir. Ancak yine ifade etmekte fayda bulunmaktadır ki çevrimiçi platformlar homojen bir yapıda bulunmadığı için arttırılmış yönetim hakkı ve çoklu faktör testi her platform açısından ayrı ayrı göz önünde bulundurulacaktır.

⁹²³Benzer yönde bkz. Aykaç, 2021a, **a.g.k.**, 221. *Aykaç*, bağımlılık unsurunun tespitinde her somut olayın özelliğine göre çok ölçütlü bir yaklaşım benimsenerek sonuca varıldığını ifade etmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PLATFORM ÇALIŞANLARININ HUKUKİ STATÜSÜ VE TÜRK İŞ HUKUKU AÇISINDAN DEĞERLENDİRMELER

1. UBER PLATFORMU KAPSAMINDA ÇALIŞAN PLATFORM ÇALIŞANLARININ HUKUKİ STATÜSÜ

1.1. Genel Olarak

Dünya üzerinde yaygın bir biçimde kullanılan ve yolcu taşıma sektörünü neredeyse domine eden *Uber* platformu, platform çalışma denilince akla gelen ilk çevrimiçi platform olarak karşımıza çıkmaktadır. 2009 yılında geliştirilen uygulama sayesinde A noktasında bulunan yolcular, genellikle cep telefonlarında yüklü bulunan mobil uygulama üzerinden araç çağırmakta ve diledikleri B noktasına gidebilmektedir.⁹²⁴ Özellikle İstanbul gibi taksi sayısının yetersiz olduğu, kısa mesafe-uzun mesafe tartışmalarının yaşandığı, taksicilerin yolcuları keyfi olarak almadığı ve taksi ücretlerinin pahalı olduğu şehirlerde yolcular açısından çok büyük kolaylık sağlayan *Uber* platformu, taşıma işini gerçekleştiren sürücüler bakımında da önemli bir çalışma ortamı yaratmaktadır.

Uber hem yolcu taşımacılığı hem de teslimat platformu olarak hizmet vermektedir. Örneğin taşımacılık, “*Uber*”, “*UberLUX*”, “*UberX*”, “*UberVAN*”, “*UberXL*”, “*UberPOP*”, “*UberBLACK*”, “*UberBERLINE*”, “*UberSUV*”, “*UberEXEC*” olarak çeşitlenmekte; “*UberEATS*”, “*UberRUSH*” ve “*UberFRESH*” ile teslimat hizmetleri yerine getirilmektedir. Öte yandan *Uber* hizmetlerinin dünya çapında iki farklı biçimde yürütüldüğü görülmektedir. Buna göre *Uber* araç kiralama şirketleriyle (örneğin *UberX*, *UberBLACK* ve *UberVAN* kapsamında) iş birliği yapmakta ve sürüş taleplerini bu şirketler vasıtasıyla gerçekleştirmektedir. Buna ek olarak *Uber*, müşterileri kendi araçlarıyla taşıyan sürücülerle de doğrudan çalışmaktadır.⁹²⁵

İlgili bu bölümde *Uber*'in yolcu taşımacılığı hizmeti kapsamında yapılan platform çalışma ele alınacaktır. Bu bağlamda *Uber* platformu sistemine değinilecek, daha sonra taraflar arasındaki sözleşmesel ilişkilerin hukuki niteliğinin ne olduğu sorusuna yargı kararları ve öğretideki görüşler çerçevesinde cevap aranacaktır. Ancak bu noktada şu

⁹²⁴Bkz. <https://www.uber.com/tr/newsroom/history/> (Erişim tarihi: 06.04.2022).

⁹²⁵Balla, M. (2017). Transportdienstleistungen: Uber. Lutz, D. ve Risak, M. (Editörler), *Arbeit in der Gig-Economy - Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in Crowd und Cloud* içinde (s. 106-148). Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. s. 113 v.d.

ayrımı da yapmak gerekecektir: Kimi ülkelerde *Uber* hizmetini ancak taksi sürücülerinin gerçekleştirebildiği görülmektedir. Başka bir deyişle özel araç sahipleri, *Uber* aracılığı ile taşımacılık hizmeti sağlayamamaktadır. Örneğin her ne kadar *Uber* Türkiye pazarına girmiş olsa da 2019 yılında İstanbul Taksiciler Esnaf Odası *Uber*'e erişimin engellenmesi için dava açmış; mahkeme haksız rekabet yapıldığına karar vererek, *Uber* uygulamasına ve *Uber.com*'a erişimi engellemiştir. 2020 yılında ise istinaf mahkemesi bu kararı bozarak *Uber.com*'a erişimin önünü açmıştır. Lakin bu tarihten itibaren Türkiye'de yolcular *Uber* uygulaması üzerinden sarı taksi çağırabilmektedir.⁹²⁶ Dolayısıyla bu bölümde yine ABD'deki gibi herhangi bir kişinin *Uber* platformu kapsamında çalışabilmesinin yasaklanmadığı seçenek göz önünde bulundurulacaktır. Yine *Uber* platformu kapsamında ortaya çıkan çalışma ilişkisinde herhangi bir yabancı unsurun olmadığı ön kabulüyle değerlendirme yapılacaktır.

1.2. Uber Platformunun İşleyişi

Uber platformunda taşıma işini gerçekleştirebilmek için öncelikle ilgili platforma üye olunması gerekmektedir.⁹²⁷ Bunun için üyelik yaşı on sekiz olarak belirlenmiştir. On sekiz yaşını geçen kişi üyelik aşamasında, telefon numarası, elektronik posta adresi, isim ve soy isim gibi çeşitli kişisel verilerini *Uber* ile paylaşmaktadır.⁹²⁸ Üyelik ile birlikte sürücü (*Uber*, platform çalışanlarını sürücü ortağı olarak adlandırmaktadır) taşıma işini gerçekleştireceği şehri belirlemektedir. Akabinde sürüş için gerekli olan sürücü belgesi,

⁹²⁶Türk iş hukuku açısından taksi şoförlerinin hukuki statüsü incelenecek olursa, taksi şoförleri işçi olarak kabul edilebileceği gibi bu kişilerin hasılat kirası çerçevesinde iş gördükleri de kabul edilmektedir. "... Uygulamada ticari taksi sahiplerinin taksi plakalarını altı ay veya bir yıllığına kiraya verdikleri, ticari taksinin işletilmesinin tamamen aracı kiralayan kişiye bıraktıkları görülmektedir. Bu durumda taraflar arasındaki ilişkinin hasılat kirası olduğunda kuşku yoktur. Bir diğer uygulama ise, taksi sahibi esas olarak kendisi çalışmakta, günün belli bir diliminde (12 saatliğine veya 24 saatliğine) aracı başka bir şoföre tahsis etmektedir. Bunun karşılığında, elde edilen gelir ne olursa olsun sabit bir miktar taksi sahibine ödenmekte veya taraflar arasındaki güven ilişkisinin niteliğine göre elde edilen gelirin belli bir oranı ticari taksi sahibine verilmektedir. Bu durumda taraflar arasındaki ilişkinin hasılat kirası mı, yoksa bağımlılık, zaman ve ücret unsurunu içerecek şekilde hizmet akdi mi olduğu hususu uyuşmazlık konusudur. Dairemizin ve Dokuzuncu Hukuk Dairesi (19.06.2006 tarih ve 2006/13004 E. 2006/17679 K.)'nin içtihatlarına göre, ikinci uygulamadaki gibi çalışan şoförlerin çalışmaları, hizmet akdine dayalı çalışma olarak nitelendirilmiştir. Zira, hasılat kirasının unsurlarını taşıyacak nitelikte taksinin işletilmesi tamamen şoföre bırakılmamakta, zorunlu nedenlerle taksi sahibinin devamlı olarak çalışmasının fiilen imkânsız olması nedeniyle kısa bir süre için tahsis edilmektedir. İşverenin vardiyalı çalışmayı düzenleme yetkisinin bulunması ve yazılı bir kira sözleşmesinin bulunmaması nedeniyle taraflar arasında bağımlılık ilişkisinin varlığı kabul edilmekte, aksinin bunu iddia eden tarafından yeterli delillerle ispatlanması gerekmektedir." Yg. 10. H. D. 26.12.2011 T., 2010/9757 E., 20101/19893 K. (www.lexpera.com.tr).

⁹²⁷*Uber* platformuna üyelik için bkz. <https://www.uber.com/tr/tr/s/e/join/> (Erişim tarihi: 09.04.2022).

⁹²⁸*Uber*'in talep edeceği belgeler şehirden şehre değişiklik gösterebilmektedir.

araç bilgileri, sabıka kaydı, profil fotoğrafı ve hesap numarası gibi bir dizi kişisel veri daha sisteme yüklenmektedir.⁹²⁹ Akabinde *Uber*, sürücünün sabıka kaydı ve sürücü belgesini de incelemektedir. Yapılan inceleme sonunda belgelerin doğruluğuna onay verilmesiyle platform çalışanı, *Uber* kapsamında sürüş gerçekleştirmeye başlamaktadır.⁹³⁰

Müşteri açısından ise üyelik işlemleri daha kolaydır. Öncelikle yolculuk yapmak için sisteme kaydolunması gereklidir. Yine telefon numarası, elektronik posta adresi, isim, soy isim ve sürüş bedelinin çekileceği hesap bilgisi gibi çeşitli kişisel veriler *Uber* ile paylaşılmaktadır. İlgili verilerin girilmesi ile müşteriler, *Uber* üzerinden sürüş talep edebilecek konuma ulaşmaktadır.

Uber'in algoritma sistemine bakıldığında ilk önce görev ataması karşımıza çıkmaktadır.⁹³¹ Bu kapsamda müşteri çevrimiçi olduktan sonra sürüşün gerçekleşeceği güzergahı belirlemektedir. Güzergâh belirlendikten sonra, kendisine yakın ve uygun olan araçlar müşteriye sunulmaktadır. Müşteri de bu araçlar arasından birisine sürüş talebinde bulunmaktadır. Sürüş talebi sürücünün telefonuna ulaştığında, sürücü saniyeler içerisinde görevi kabul veya reddetmek durumundadır. Bu bağlamda sürücünün sürüş talebini reddetme hakkı bulursa da bunun sınırsız olduğunu söylemek de doğru değildir. Örneğin sürücünün art arda görevleri reddetmesi halinde algoritma, daha fazla yolculuk kabul

⁹²⁹“... Hizmetlerden birçok açıdan yararlanmak için etkin bir kişisel kullanıcı Hizmet hesabına (“Hesap”) kaydolmanız ve kullanmanız gereklidir. Bir Hesaba sahip olmak için en az 18 veya (18'den farklı ise) ülkenizdeki yargıya göre yasal olan yaşta olmalısınız. Hesap açarken Uber'e en az bir tane geçerli ödeme şeklinin (kredi kartı veya kabul edilmiş bir ödeme ortağı) yanı sıra adınız, adresiniz, cep telefonu numaranız ve yaşınız gibi bazı kişisel bilgiler vermeniz gerekmektedir. Hesabınızda doğru, tam ve güncel bilgiler olacağını kabul etmekteyiz”. <https://www.uber.com/legal/tr/document/?name=general-terms-of-use&country=turkey&lang=tr> (Erişim tarihi: 20.11.2022).

⁹³⁰“... Hizmetlerden birçok açıdan yararlanmak için etkin bir kişisel kullanıcı Hizmet hesabına (“Hesap”) kaydolmanız ve kullanmanız gereklidir. Bir Hesaba sahip olmak için en az 18 veya (18'den farklı ise) ülkenizdeki yargıya göre yasal olan yaşta olmalısınız. Hesap açarken Uber'e en az bir tane geçerli ödeme şeklinin (kredi kartı veya kabul edilmiş bir ödeme ortağı) yanı sıra adınız, adresiniz, cep telefonu numaranız ve yaşınız gibi bazı kişisel bilgiler vermeniz gerekmektedir. Hesabınızda doğru, tam ve güncel bilgiler olacağını kabul etmekteyiz. Geçersiz veya vadesi dolmuş bir ödeme şekli gibi doğru, tam ve güncel Hesap bilgileri sağlamamanız Hizmetlere erişiminizin ve Hizmetleri kullanımınızın engellenmesiyle veya Uber'in bu Sözleşme'yi feshetmesiyle sonuçlanabilir. Hesabınızda gerçekleşen tüm eylemlerden siz sorumlusunuz ve Hesabınızdaki kullanıcı adınızı ve şifrenizi her zaman güvenli ve gizli tutacağınızı kabul etmekteyiz. Uber tarafından yazılı olarak izin verilmediği sürece sadece bir Hesaba sahip olabilirsiniz”. Uber Kullanım Şartları, hizmetlerin kullanımını başlıklı 3. bölüm için bkz. <https://www.uber.com/legal/tr/document/?name=general-terms-of-use&country=turkey&lang=tr> (Erişim tarihi: 10.04.2022).

⁹³¹Lee, M. K. vd. (2015). *Working with machines: The impact of algorithmic and data-driven management on human workers*. Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems, 1603-1612. s. 1604.

edilmediğini düşünüp geçici olarak sürücünün oturumunu kapatabilmektedir.⁹³² Öte yandan sürücü yolculuk talebini kabul edinceye kadar sürücüye ücret hakkında herhangi bir bilgi de gösterilmemektedir. Böylece sürücüler, yolculuk ücretinin kârlı olup olmayacağı riskini üstlenmektedir.⁹³³

Sürüş talebi sürücü tarafından kabul edildikten sonra aracın plakası, sürücünün kimliği, aracın kaç dakika içerisinde ulaşacağı ve aracın müşterinin konumuna doğru hareket ettiği bilgisi müşteriye iletilmektedir. Bu noktada sürücü ve yolcu, *Uber* uygulaması aracılığıyla birbirleriyle temasa geçebilmektedir. Akabinde müşteri ile sürücü belirlenen noktada buluşarak sürüş başlamaktadır. Söz konusu çerçevede sistem algoritması, sürücü ve müşteri için en uygun rotayı çizmektedir. Hem sürücü hem de müşteri belirlenen rotayı akıllı telefonlarından takip edebilmektedir.

Müşterinin belirlediği varış noktasına ulaşıldığında ise sürüş sona ermektedir. Sürüş sonucunda müşteri öncelikle kredi kartıyla, ilgili sürüşün ücretini *Uber*'e ödemektedir. *Uber* de bu ücret üzerinden %20-30 arasında değişen bir oranda kesinti yapmaktadır. Ayrıca ücret, haftalık olarak sürücünün belirlediği hesaba *Uber* tarafından yatırılmaktadır. Ücret üzerinden yapılacak kesintinin yahut kilometre başına müşteriden talep edilecek bedelin miktarını belirleme yetkisinin tamamen *Uber*'de olduğu görülmektedir. Dolayısıyla sürücülerin ücretler üzerinde herhangi bir söz hakkı bulunmamaktadır.⁹³⁴

⁹³²Bkz. <https://www.uber.com/legal/en/document/?country=turkey&lang=tr&name=general-community-guidelines> (Erişim tarihi: 25.04.2022).

⁹³³Rosenblat, A. ve Stark, L. (2016). Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication*, 10, 3758-3784. s. 3762.

⁹³⁴... Siz ile *Uber* arasında, *Uber* kendi takdirine bağlı olarak Hizmetlerin kullanımıyla elde edilen hizmetlerin ve malların tümünü veya bir kısmını ücretlendirme, ücreti kaldırma veya değiştirme hakkını saklı tutar. Bazı coğrafik bölgelerde, fazla talep olduğu zamanlarda Ücretlerin büyük oranda artabileceğini kabul ve beyan etmekteyiz. Hesabınızda uygulanan Ücretlerden veya miktarlarından haberiniz olup olmamasına bakılmaksızın, sizin sorumlu olacağınız koşuluyla *Uber* sizi uygulanabilir Ücretlerden haberdar etmek için ciddi bir çaba gösterecektir. *Uber* zaman zaman bazı kullanıcılara, Hizmetlerin kullanımıyla elde edilen aynı ya da benzer hizmet veya mallar için farklı fiyat miktarı belirten promosyon teklifleri ve indirimleri sunabilir. Bu promosyon teklifleri ve indirimleri size sağlanmadıysa Hizmetleri kullanımınızla ve size uygulanan Ücretlerle ilgisi yoktur. Üçüncü Şahıs Sağlayıcı'nın varış zamanından önce herhangi bir zamanda, Üçüncü Şahıs Sağlayıcı'dan hizmet veya mal alma isteğinizi iptal edebilirsiniz ancak bu durumda, iptal etme bedeli uygulanır". *Uber* Kullanım Şartları, ödeme başlığı taşıyan 4. bölüm için bkz. <https://www.uber.com/legal/tr/document/?name=general-terms-of-use&country=turkey&lang=tr> (Erişim tarihi: 14.04.2022). Bu bağlamda *Uber*'in dinamik fiyatlandırma sistemi de kullandığı görülmektedir. Söz konusu sistem sayesinde sürüşün gerçekleşeceği mesafeye, bölgedeki yoğunluğa ya da sürücünün ödüllendirilmesine bağlı olarak sürücünün elde edeceği gelir de değişebilmektedir. Örneğin sürüş bölgesindeki talep, arzı aştığında, dinamik fiyatlandırma algoritması piyasanın dengeye ulaşmasına yardımcı olmak için fiyatları arttırmaktadır. *Uber* bu sistemi dalgalanma fiyatlandırması (İng. *surge pricing*) olarak isimlendirmektedir. Dalgalanma fiyatlandırması için bkz.

Yolculuğun tamamlanmasından sonra hem yolcular hem de sürücüler 5 yıldızlı bir derecelendirme sistemi ile birbirlerini değerlendirmektedir. *Uber*'e göre sistemin amacı tarafların sorumluluğunu geliştirmek ve herkes için saygılı, güvenli ve şeffaf bir ortam yaratılmasına yardımcı olmaktır.⁹³⁵ *Uber*, sistemin işleyişini şu şekilde açıklamıştır:

*“Mümkün olduğunda, her şehrin minimum ortalama puanı hesaplanır. Bunun nedeni farklı şehirlerde insanların birbirlerine puan verme biçimlerinde kültürel farklar olabilmesidir. Şehirlerindeki minimum ortalama puana ulaşamayan sürücüler, yolcular, kuryeler veya satıcılar Uber Marketplace Platformu'nun tamamına veya bir kısmına erişimi kaybedebilir. Puanlamanız bu sınıra yaklaşıyorsa sizi bilgilendiririz ve puanlamanızı iyileştirmenize yardımcı olabilecek bilgiler paylaşabiliriz”.*⁹³⁶

Bu sistemin yolcular açısından herhangi bir anlamı olmasa da sürücülerin ilgili platformu kullanmaya devam edebilmesi için müşterinin vereceği puan önemlidir. Çünkü sürücüler, belirli derecelendirme eşiğinin altındaki yolculardan gelen talepleri görmezden gelme hakkına sahip olsa da yolcu, herhangi bir şekilde *Uber* platformundan dışlanmamaktadır.⁹³⁷ Bir başka deyişle sürücü istediği sürece bu tür yolcularla sürüş gerçekleştirebilmektedir. Ancak ortalama yolcu puanı ve kabul oranı yine tek taraflı olarak *Uber* tarafından belirlenen sürücüler, *Uber* tarafından incelenmekte ve hatta sürücünün hesabı yine *Uber* tarafından askıya alınmakta veya deaktive edilmektedir. Deaktive sonrası ancak sürücünün üçüncü kişi konumundaki uzmanlar tarafından sunulan kalite gelişim kursunu başarıyla tamamlaması halinde ve bunu kanıtlaması halinde hesabının aktive edilebildiği görülmektedir.⁹³⁸

<https://www.uber.com/us/en/drive/driver-app/how-surge-works/> (Erişim tarihi: 13.04.2022). Ayrıca bkz. Lee vd., 2015, **a.g.k.**, 1604; Rosenblat ve Stark, 2016, **a.g.k.**, 3766 v.d.

⁹³⁵Bkz. <https://www.uber.com/legal/en/document/?country=turkey&lang=tr&name=general-community-guidelines> (Erişim tarihi: 25.04.2022).

⁹³⁶Bkz. <https://www.uber.com/legal/en/document/?country=turkey&lang=tr&name=general-community-guidelines> (Erişim tarihi: 25.04.2022).

⁹³⁷Lee vd., 2015, **a.g.k.**, 1605.

⁹³⁸Bkz. <https://www.uber.com/legal/en/document/?country=turkey&lang=tr&name=general-community-guidelines> (Erişim tarihi: 25.04.2022).

1.3. Uber Platformu Kapsamında Taraflar Arasındaki Sözleşmesel İlişkilerin Hukuki Niteliği

1.3.1. Platform sağlayıcısı ve platform çalışanı arasındaki ilişki

1.3.1.1. Genel olarak

Sürücülerin, müşterileri A noktasından B noktasına götürmesi karşılığında belirli bir gelir elde ettikleri görülmektedir. Dolayısıyla iş sözleşmesinin kurucu unsurlarından olan ücret ve iş görmenin, *Uber* platformu kapsamında yapılan çalışmalarda bulunduğu dair doktrinde herhangi bir tartışma bulunmamaktadır. Ancak taraflar arasında bağımlılık ilişkisinin bulunup bulunmadığı noktasında öğretide ve yargı kararlarında görüş ayrılıklarının olduğu görülmektedir. Bu kapsamda aşağıda öncelikle öğretilerdeki görüşler ele alınacak akabinde konu ile ilgili yargı kararlarına yer verilecektir.

1.3.1.2. Platform sağlayıcısı ve platform çalışanı arasındaki ilişkinin niteliğine dair doktrindeki görüşler

Platform sağlayıcıları ile platform çalışanları arasındaki sözleşmesel ilişkiye değinen *Risak*, platform çalışanlarının görevleri yerine getirebilmeleri için ilgili platforma kaydolduklarını, bu platforma doğru ve güncel bilgi sağlama yükümlülüğünü üstlendiklerini, ayrıca platformdaki görevin ifa edileceğinin kabul edilmesi halinde platformun belirlediği hüküm ve koşulların geçerli olduğunu; dolayısıyla herhangi bir ek hak ve yükümlülüğün, platform çalışanının işçi olarak sınıflandırılması durumunu güçlendireceğini ifade etmiştir.⁹³⁹ Bununla birlikte çevrimiçi platformların kullandıkları itibar sistemi sayesinde platform sağlayıcısı ile platform çalışanı arasındaki sözleşme, her bir yargı alanındaki geçerli testler çerçevesinde iş sözleşmesi olarak sınıflandırılabilir. Çünkü sistem, her ne kadar platform çalışanına belirli bir görevi kabul etme zorunluluğu getirmese de olumlu bir puan elde etmek ve olumlu itibarın sürdürülebilmesi için platform çalışanını mümkün olduğunca çok çalışmaya zorlamaktadır.⁹⁴⁰

Davidov ise sürücülerin *Uber*'e daha çok ekonomik yönden bağımlı oldukları üzerinde durmuştur. Yazar incelemesine bağımlılığın taraflar arasında ne ölçüde bulunduğu sorusu ile başlamıştır. Bu çerçevede *Uber*'in, hizmetin görülmesi için detaylı

⁹³⁹Risak, 2017a, a.g.k., 9.

⁹⁴⁰Risak, 2017a, a.g.k., 9.

kurallar belirlediği ve özellikle derecelendirme sistemi ile sürücülerin *Uber* tarafından denetlendiği görülmektedir.⁹⁴¹ Ayrıca sürücülerin, müşterilere *Uber* adına hizmet vermesi, onların *Uber*'in organizasyonuna entegre olduklarını düşündürmektedir.⁹⁴² *O'Connor v. Uber Technologies*⁹⁴³ davasına da değinen yazar, taraflar arasında akdedilen sözleşmenin *Uber* tarafından istenildiği zaman sonlandırılmasını, sadece iş ilişkilerinde değil diğer ticari ilişkilerde de görülebileceğinden, bağımlılığa işaret eden bir unsur olarak kabul etmemiştir.⁹⁴⁴ Yazarın daha da önemli gördüğü ekonomik bağımlılıkla ilgili olarak ise işçi statüsünü destekleyen güçlü göstergeler bulunmaktadır. Bu kapsamda *Uber*, yolculuk maliyetini ve sürücüye ödenecek ücreti tek taraflı olarak belirlemektedir. Sürücülerin ise daha fazla saat çalışmak dışında kâr elde etme şansları fiilen bulunmamakta ve sürücülerin iş kararları üzerinde neredeyse hiçbir “girişimci kontrolü” görülmemektedir.⁹⁴⁵ Ancak burada sürücüyü bağımsız çalışan statüsüne yaklaştıran aykırı gösterge ise aracın mülkiyetinin sürücüye ait olmasıdır. Yine de arabanın mülkiyetinin sürücüde olması faktörü göz önüne alındığında da taraflar arasında ekonomik bağımlılık bulunmaktadır. Sonuç olarak *Uber* sürücülerinin işçi olarak kabul edilmesi gerekmektedir.⁹⁴⁶

Kaltner da *Uber* sürücülerinin işçi statüsüne sahip olması gerektiğini düşünmektedir. Yazara göre *Uber* sürücülerinin işçi mi yoksa bağımsız çalışan mı olduğunu belirlemek için ABD Çalışma Bakanlığı tarafından da onaylanan ekonomik gerçeklik testi kullanılmalıdır.⁹⁴⁷ Ekonomik gerçeklik testi incelendiğinde testin hiçbiri tek başına belirleyici olmayan ancak birbiriyle ilişkili altı faktörden oluştuğu görülmektedir. Örneğin yapılan işin ne ölçüde işverenin işinin ayrılmaz bir parçası olduğu faktörü göz önüne alındığında sürücüler olmadan *Uber*'in müşterilere taşıma hizmeti sağlayamaması nedeniyle gerçekleştirilen sürüşün işverenin işinin ayrılmaz bir parçası olduğu kabul edilmelidir.⁹⁴⁸ Çalışanın yönetsel becerisine bağlı olarak kâr etme fırsatı veya zarar riski faktörü açısından da sürücüler işçi statüsüne daha yakındır. Çünkü

⁹⁴¹Davidov, G. (2017). The status of Uber drivers: A purposive approach. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 6(1-2), 6-15. s. 11.

⁹⁴²Davidov, 2017, a.g.k., 11.

⁹⁴³İlgili dava için bkz. 3. Bölüm-1.3.1.3.

⁹⁴⁴Davidov, 2017, a.g.k., 12.

⁹⁴⁵Davidov, 2017, a.g.k., 13.

⁹⁴⁶Davidov, 2017, a.g.k., 13.

⁹⁴⁷Kaltner, J. (2018). Employment status of Uber and Lyft drivers: Unsettlingly settled. *Hastings Women's Law Journal*, 29(1), 29-54. s. 44.

⁹⁴⁸Kaltner, 2018, a.g.k., 46.

sürücüler, her bir sürüş için ne kadar ücret talep edeceklerini, hangi rotayı izleyeceklerini ve hatta müşteri olarak kimi almak istediklerini seçememekte, kendi reklamlarını yapamamaktadır.⁹⁴⁹ İşveren ve işçinin göreceli yatırımlarının kapsamı unsuru, konu açısından incelendiğinde ise bir kişinin bağımsız çalışan olarak kabul edilebilmesi için önemli bir yatırım yapmış olması ve yatırım sonucunda bir miktar kayıp riskini de taşıması gerekecektir. Ancak *Uber* platformu incelendiğinde sürücünün kişisel aracını ve cep telefonunu kullanmasının, iş sırasında arabasını ve cep telefonunu kullanan normal bir işçiden farklı olarak, tamamen kendi işi için bir yatırım olarak değerlendirilmesi gerektiğini söylemek zor olacaktır. Aksine *Uber*, San Francisco’da ofisleri bulunan, dünya çapında pazarlama kampanyaları yapan, avukatları, mühendisleri ve politika yapıcılara sahip devasa bir şirket olarak karşımıza çıkmaktadır.⁹⁵⁰ Yapılan işin özel beceri ve inisiyatif gerektirip gerektirmediği faktörü açısından da sürücülerin işçiye benzedikleri söylenebilecektir. Bu bağlamda *Uber* görev ataması yapmakta, sürücü de kendisine atanan görevi yine *Uber* tarafından belirlenen koşullarda tamamlamakta, sürücünün ücret politikası üzerinde herhangi bir söz hakkı bulunmamaktadır.⁹⁵¹ Son olarak işveren tarafından uygulanan veya sahip olunan kontrolün derecesi faktörü incelendiğinde de *Uber*’in, sürücüleri kontrol etmek için teknolojiyi kullandığı görülmektedir. *Uber* işin nasıl yapılacağını ve sürücülerin davranışsal kurallarını belirlemekte, geliştirdiği itibar sistemiyle sürücüleri sürekli olarak gözetlemektedir.⁹⁵²

Doğan, sürücüler ile *Uber* arasındaki ilişkide bağımlılık unsurunun baskın olduğunu ifade etmiştir.⁹⁵³ Bu değerlendirmeyi yaparken de *Uber* sürücülerinin çalışma sistemini incelemiş ve klasik anlamdaki çalışma sisteminden farklı olan üç unsur belirlemiştir.⁹⁵⁴ Bunlardan ilki sürücülerin çalışma süresi ve zamanını kendilerinin belirleyebilmesidir. Yazara göre bu unsur, bağımsız çalışan olarak kabul edilme açısından önemli bir gösterge olarak kabul edilse de tek başına yeterli değildir.⁹⁵⁵ İkinci unsur ise sürücünün görevi reddetme imkanının bulunmamasıdır. Sürücü her ne kadar görevi kabul ve reddetmede esnekliğe sahip olsa da çalışma süresi içerisinde kendisine atanan sürüşten

⁹⁴⁹Kaltner, 2018, **a.g.k.**, 47.

⁹⁵⁰Kaltner, 2018, **a.g.k.**, 48.

⁹⁵¹Kaltner, 2018, **a.g.k.**, 49.

⁹⁵²Kaltner, 2018, **a.g.k.**, 50 ve 51.

⁹⁵³Doğan, S. (2020). “Uber” platformu çalışanlarının hukuki statülerine ilişkin yaklaşımlar. *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(1), 1123-1148. s. 1143.

⁹⁵⁴Doğan, 2020, **a.g.k.**, 1140.

⁹⁵⁵Doğan, 2020, **a.g.k.**, 1141.

vazgeçme imkânı bulunmamaktadır.⁹⁵⁶ Yazarın ifade ettiği son unsur ise *Uber* platformunun kontrol ve denetleme yetkisi olmuştur. Sistemde aktif görev alabilmek için sürücülerin *Uber* tarafından belirlenen sıkı kurallara uymak zorunda kalması ve taşıma ücretleri ile hangi araçla taşıma yapılabileceğinin *Uber* tarafından belirlenmesi karşısında çevrimiçi platformun kontrol ve denetleme yetkisinin bulunduğu kabulü gereklidir.⁹⁵⁷

Dulay Yangın, *Uber* açısından spesifik bir değerlendirme yapmamış olsa da genel olarak, çevrimiçi platform ile çalışan arasında sürekli iş ilişkisi kurulduysa, çevrimiçi platform işin nasıl yapıldığını, çalışanın verimliliğini ve performansını denetliyorsa, çevrimiçi platform profesyonel bir dijital istihdam bürosu gibi davranıyorsa, taraflar arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olarak kabul edilebileceğini düşünmektedir.⁹⁵⁸

Aykaç da *Uber* sürücülerinin işçi kategorisinde değerlendirilebileceğini ifade etmektedir.⁹⁵⁹ Yazar, sürücülerin çalışmayı seçtikleri andan itibaren çevrimiçi platformun iş organizasyonu içinde iş yaptıkları; işverenin emir verme ve kontrol yetkisinin dijital şöhret sistemi ile değişime uğrayarak yoğunlaştığı⁹⁶⁰; her ne kadar esneklik çerçevesinde sürücü dilediği zaman, dilediği kadar sürüş gerçekleştirebilse de zaman unsurunun bağımlılık ilişkisini gösteren unsurlardan sadece bir tanesi olduğu⁹⁶¹; *Uber*'in sürücülere çeşitli belgeler yoluyla talimatlar verdiği⁹⁶²; şoförün belirli bir oranda sürüş reddetmesinin sürücüyü sistem dışına itebileceği; sürücünün sürüşü kabul edene kadar yolculuğun ekonomik değerini öğrenemediği, dolayısıyla gerçek anlamda karar verme özgürlüğünün tartışmalı olduğu⁹⁶³ ve *Uber*'in işin ifası için yaptığı yatırımın sürücüdün çok daha fazla olduğu⁹⁶⁴ göz önüne alındığında, sürücünün işçi olarak kabul edilebileceği değerlendirilmesinde bulunmuştur.

Doktrindeki görüşler ağırlıklı olarak *Uber* ile sürücü arasında bağımlılık ilişkisinin bulunduğu yönünde olsa da sürücülerin bağımsız çalışan olarak kabul edilmesi gerektiği ya da ulusal hukukların kullandığı mevcut testler göz önüne alındığında çalışanların statüsünün kesin olarak belirlenemeyeceği de ileri sürülmektedir. Örneğin *Kaya*, *Uber* ile sürücüler arasındaki ilişkiye dair yaptığı incelemede, bu ilişkinin iş ilişkisi olamayacağı

⁹⁵⁶Doğan, 2020, a.g.k., 1141.

⁹⁵⁷Doğan, 2020, a.g.k., 1142.

⁹⁵⁸Dulay Yangın, 2020, a.g.k., 1223.

⁹⁵⁹Aykaç, 2021a, a.g.k., 223.

⁹⁶⁰Aykaç, 2021a, a.g.k., 224.

⁹⁶¹Aykaç, 2021a, a.g.k., 226.

⁹⁶²Aykaç, 2021a, a.g.k., 227.

⁹⁶³Aykaç, 2021a, a.g.k., 228.

⁹⁶⁴Aykaç, 2021a, a.g.k., 229.

sonucuna varmıştır.⁹⁶⁵ Yazara göre sürücünün *Uber*'in iş organizasyonuna dâhil olması, işçi olarak sınıflandırılması için yeterli değildir. Yapılması gereken her somut olayın özelliğine göre hareket etmek olmalıdır. Ancak örneğin, sürüş gerçekleştirilen aracın bir sermaye şirketine ait olması veya ilgili araç bir gerçek kişiye ait olsa bile sürücü tarafından ifa edilen faaliyetin emek yerine sermaye ağırlıklı olması yahut araç sahibinin kendi işçisini çalıştırması, kişinin serbest girişimci özelliği taşımasına neden olmaktadır.⁹⁶⁶ Dolayısıyla taraflar arasında bağımlılık ilişkisinin bulunduğu söylenemeyecektir.⁹⁶⁷

Rogers ise yaptığı değerlendirmede, ABD'de çalışanın statüsünün belirlenmesinde kullanılan kontrol ve ekonomik gerçeklik testleri göz önüne alındığında *Uber* sürücülerinin işçi ya da bağımsız çalışan oldukları hakkında kesin bir şey söylenemeyeceğini ifade etmiştir.⁹⁶⁸ Öncelikle kontrol, çalışanın becerisi, kâr fırsatı veya zarar riskinin ne olduğu ya da sürücünün, iş için yatırım yapıp yapmadığı gibi konular belirsizliğini korumaktadır.⁹⁶⁹ Öte yandan bir iş ilişkisinin varlığını gösteren unsurlar arasında işçinin işverene olan ekonomik bağımlılığı ve taraflar arasında eşit olmayan pazarlık gücü bulunmaktadır. Ancak *Uber* ile sürücü arasındaki ilişkide mevcut testler, taraflar arasındaki pazarlık gücünün ne zaman eşit olmadığını veya sürücünün ne zaman ekonomik olarak bağımlı olduğunu açıklamada yetersiz kalmaktadır.⁹⁷⁰

Harris ve *Krueger* ise *Uber* ve *Lyft* gibi platformlarda çalışanlar için bağımsız işçiler (İng. *independent workers*) ismini verdikleri ABD için yeni bir yasal kategori önermiştir.⁹⁷¹ Yazarlara göre işçi ve bağımsız çalışan arasında yapılan mevcut ayırım platform çalışanları için uygun değildir. Çünkü bağımsız işçiler, bağımsız çalışanlara nazaran çevrimiçi platformlar karşısında çok az pazarlık gücüne sahip olmakta ve ne çevrimiçi platform ne de müşteriyle işçilere sağlanan güvence ve faydaları garanti altına alabilecek sözleşmeleri müzakere etme yetenekleri bulunmamaktadır. Öte yandan bu

⁹⁶⁵Kaya, A. (2019). Araç çevirme uygulaması üzerinden gerçekleştirilen yolcu taşıma faaliyetleri kapsamında *Uber*, yolcu ve sürücü arasındaki ilişkinin hukuki niteliği. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 141, 289-323. s. 317.

⁹⁶⁶Kaya, 2019, a.g.k., 317.

⁹⁶⁷Kaya, 2019, a.g.k., 317.

⁹⁶⁸Rogers, 2016, a.g.k., 493-496.

⁹⁶⁹Rogers, 2016, a.g.k., 493 ve 494.

⁹⁷⁰Rogers, 2016, a.g.k., 495 ve 496.

⁹⁷¹Harris, S. D. ve Krueger, A. B. (2015). A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: The "independent worker". *The Hamilton Project*, Discussion Paper 2015-10. https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf (Erişim tarihi: 24.05.2022). s. 5 v.d.

çalışanların çevrimiçi platformlarla olan ilişkileri işçiler kadar bağımlı, derin, kapsamlı veya uzun süreli de değildir.⁹⁷² Dolayısıyla mevcut işçi-bağımsız çalışan dikotomisi tatmin edici veya güvenilir bir yol sunmamaktadır. Bu yeni çalışma biçimlerini geleneksel iş ilişkileri içinde değerlendirmek olumsuz sonuçlar doğurabilecektir.⁹⁷³

1.3.1.3. Platform sağlayıcısı ve platform çalışanı arasındaki ilişkiyi değerlendiren yargı kararları

Uber ile platform çalışanı arasındaki ilişkiyi değerlendiren yargı kararlarından ilki ABD/Kaliforniya’da görülen *O’Connor v. Uber Technologies* davasıdır.⁹⁷⁴ İki *UberBlack* sürücüsü, müşteriler tarafından ödenen bahşişin tamamının kendilerine havale edilmemesi, *Uber* ile aralarındaki sözleşmede kendilerinin işçi yerine bağımsız çalışan olarak yanlış sınıflandırılması ve yine işin görülmesi için yapılan giderlerin (aracın bakımı ya da benzin gibi) kendilerine ödenmemesini gerekçe göstererek Kaliforniya İş Kanunu’nun ihlal edildiği iddiasıyla bu davayı açmıştır. *Uber* savunmasında, kendi araçlarıyla sürüş gerçekleştiren sürücülerin çalışma saatlerinin ve çalışma programlarının belirlenmesi üzerinde minimum kontrole sahip olduklarını, bu nedenle de sürücülerinin işçi olarak kabul edilemeyeceğini ileri sürmüştür. Mahkeme öncelikle bir kişinin bir başkası için çalışmasını *prima facie* kanıt kabul ederek aksi ispat edilinceye kadar bu kişinin işçi olduğunu kabul ettikten sonra, söz konusu karinenin çürütülüp çürütülemediğini belirlemek için *Borello* davasında ele alınan bir dizi kriteri incelemiştir.⁹⁷⁵ Bu kapsamda ilk olarak bir iş ilişkisinin varlığını belirlemede kullanılan ve temel bir test olan kontrol testi değerlendirilmiştir. Mahkemeye göre *Uber*’in sürücüler üzerinde kontrol hakkına sahip olduğunun en güçlü kanıtı, sürücülerini herhangi bir neden göstermeden istediği zaman işten çıkarma hakkına sahip olmasıdır. Öte yandan *Uber* sürücülerinin sürüşleri kabul etmede esnekliğe sahip olduğu iddiası karşısında sürücülerin belirli bir oranda sürüş reddetmesi nedeniyle hesaplarının deaktive edilmesi, esasen herhangi bir şekilde esnekliğe sahip olmadıklarını göstermektedir. Bununla birlikte Mahkeme, *Uber*’in tavsiye adı altında sürücülerin davranışlarını belirlediğini ve

⁹⁷²Harris ve Krueger, 2015, a.g.k., 8.

⁹⁷³Yazarlar, bağımsız çalışanları tanımlamak ve bu kişilere gereken faydaların ve korumaların belirlenmesi adına çalışma saatlerinin ölçülemezliği, tarafsızlık ve verimlilik olmak üzere üç kriter belirlemiştir. Bkz. Harris ve Krueger, 2015, a.g.k., 13 ve 14.

⁹⁷⁴Dava no. 82 F. Supp. 3d 1133 (N.D. Cal. 2015). İlgili dava için bkz. <https://casetext.com/case/oconnor-v-uber-techs-inc-24> (Erişim tarihi: 16.04.2022).

⁹⁷⁵*Borello* davası için bkz. 2. Bölüm-1.3.6.

tavsiyelere uyulmamasının yine sürücülerin hesaplarının deaktive edilmesiyle sonuçlanabileceğini ifade etmiştir. Öte yandan sürücülerin davranışlarının müşterilerin verdiği yıldız değerlendirmeleriyle her an denetlendiğine; belirli bir yıldız değerlendirmesi altına düşen sürücülerin hesaplarının kapatıldığına; sürücülerin her zaman potansiyel olarak gözlemlenebildiği bu izleme seviyesinin, *Uber*'e sürücülerin performansları üzerinde muazzam miktarda kontrol sağladığına karar vermiştir. Bununla birlikte ikincil faktörler olarak kabul edilebilecek olan sürücülerin kendi araçlarını kullanmaları, kendi adlarına araç kullanmaları için başka sürücüler çalıştırabilmeleri ve hiçbir iş ilişkisinin kurulmadığını belirten bir sözleşme imzalamalarının sürücülerin bağımsız çalışan olarak sınıflandırılmasına yetmeyeceği belirtilmiştir.

Yine ABD'de görülen *Razak v. Uber Technologies* davasında⁹⁷⁶ *UberBlack* için çalışan sürücülerin FLSA kapsamında işçi olarak kabul edilip edilemeyeceği incelenmiştir.⁹⁷⁷ Somut olayda davacılar, *Uber*'in kendilerine asgari ücret ve fazla çalışma ücretlerini ödememesi ve böylece FLSA, Pensilvanya Asgari Ücret Kanunu ile Pensilvanya Ücret Ödeme ve Tahsilat Kanunu'nun ihlal edildiği iddiasıyla bu davayı açmıştır. *Uber* savunmasında *UberBlack* sürücülerinin yolculuk isteklerini almak için *Uber*'i yazılım platformu şeklinde kullanan girişimciler olarak kabul edilmesi gerektiğini, bu kişilerin işçi olmadığını, sürücülerin başka şirketler için çalışabildiğini, kendi masraflarını kendileri ödediğini ve bazı durumlarda ifa yardımcısı kullanabilmelerinin kısıtlanmadığını iddia etmiştir. Bölge Mahkemesi (İng. *District Court*) *Uber*'i haklı bularak sürücülerini bağımsız çalışan olarak tasnif etmiş, bunun üzerine davacılar istinaf özet kararını temyiz etmiştir. Temyiz yargılamasında ise Mahkeme özet karar verilebilmesi için maddi olgular açısından herhangi bir anlaşmazlığın bulunmaması gerektiğini hatırlattıktan sonra FLSA kapsamında çalışan kişinin hukuki statüsünün belirlenebilmesi için *Donovan v. DialAmerica Marketing, Inc.*⁹⁷⁸ davasında kullanılan testi uygun bulmuştur. Bu kapsamda öncelikle işverenin işin gerçekleştirilme şeklini kontrol etme hakkının derecesi ele alınmıştır. *Uber*'in sürücüler üzerindeki kontrolü, sürücülerin başka platformlar için çalışabilmesi, çalışma saatlerinin sınırlanması ve belirli bir derecelendirme puanının altına düşen sürücülerin hesaplarının deaktive edilmesi

⁹⁷⁶Dava no. 18-1944 (3d Cir. 2020). İlgili karar için bkz. <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/ca3/18-1944/18-1944-2020-03-03.html> (Erişim tarihi: 21.04.2022).

⁹⁷⁷FLSA kapsamında kabul edilen test için bkz. 2. Bölüm-1.3.6.

⁹⁷⁸Dava no. 757 F.2d 1376 (3d Cir. 1985). <https://www.casemine.com/judgement/us/5914c2e3add7b049347c2806> (Erişim tarihi: 22.12.2022).

işverenin kontrol hakkı kapsamında ele alınmıştır. Mahkemenin ele aldığı diğer bir başlık sözde işçinin kâr fırsatının ve zarar riskinin ne olduğudur. Sürücünün daha kazançlı yolculuk talepleri almak ve daha fazla kâr elde etmek için ilgili uygulamayı nerede ve nasıl kullanacağını belirleyebilmesi, *Uber*'in ücretleri ve ödenen ücretin yolcuya iade edilip edilmeyeceğini belirlemesi, sürücüye önceden haber vermeksizin sürüş bölgesinin değiştirilebilmesi bu başlık altında değerlendirilmiştir. Sonuç olarak Mahkeme, *Uber* sürücülerinin hukuki statüsü hakkında herhangi bir belirleme yapmamış olsa da FLSA kapsamında sürücünün statüsü belirlenirken dikkat edilmesi gereken hususları ifade ettiği için vermiş olduğu söz konusu karar dikkate değerdir.

Uber'in taraf olduğu bir diğer uyuşmazlık, Birleşik Krallık'ta görülen *Uber BV and others v. Aslam and others*⁹⁷⁹ davasıdır. İlgili davada Yüksek Mahkeme, ilk derece mahkemesinin *Uber* sürücülerini “çalışan” olarak sınıflandırılmasını onayan Temyiz Mahkemesi'nin kararını incelemiştir.⁹⁸⁰ *Uber* yaptığı savunmada, sürücü ile müşteri arasında gerçekleşen taşıma işinde hiçbir şekilde taraf olmadığı ve kendisinin bir teknoloji şirketi olduğu üzerinde durmuştur.⁹⁸¹ Yüksek Mahkeme, sürücülerin çalışan olup olmadığını incelerken sürücü ile *Uber* arasındaki sözleşmeyi başlangıç noktası kabul etmiştir. Ancak sözleşmede tarafların statülerinin belirlenmesini, başka bir deyişle sürücülerin bağımsız çalışan olarak değerlendirilmesini, olguların önceliği ilkesi gereği yeterli görmemiştir. Bu tespitten sonra “çalışan” teriminin sürücüler açısından uygulanabilir olup olmadığını ele almıştır. Mahkeme, sürücülerin özellikle ne zaman, ne kadar ve nerede çalışacaklarını seçmekte özgür olduklarını kabul etse de bu durumun sürücülerin, çalışan ya da işçi olarak tespitini engellemeyeceğini ifade etmiştir.⁹⁸² Bu noktada ilk derece mahkemesinin belirlediği beş olgu vurgulanmıştır. Bunlardan ilki ve en önemlisi ücretlerin tamamen *Uber* tarafından ödenmesi ve fiyat politikasını *Uber*'in düzenlemesidir.⁹⁸³ İkinci olgu, taraflar arasında imzalanan sözleşme şartlarının sadece *Uber* tarafından belirlenmesidir.⁹⁸⁴ Üçüncü olarak sürücülerin ne zaman ve nerede çalışacaklarını seçme özgürlüğü olsa da bir sürücü *Uber* uygulamasına giriş yaptığında,

⁹⁷⁹[2021] UKSC 5. İlgili karar için bkz. <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf> (Erişim tarihi: 18.04.2022).

⁹⁸⁰Birleşik Krallık iş hukukunda “çalışan” ve “işçi” birbirinin yerine kullanılan terimler değildir. Birleşik Krallık'ta çalışan terimi için bkz. 2. Bölüm-1.3.4.

⁹⁸¹[2021] UKSC 5, para. 43.

⁹⁸²[2021] UKSC 5, para. 90, 91 ve 93.

⁹⁸³[2021] UKSC 5, para. 94.

⁹⁸⁴[2021] UKSC 5, para. 95.

sürüş taleplerini kabul edip etmeme konusunda o kadar da özgür değildir. Bu kısıtlama ise iki türlü olmaktadır. İlki sürücünün önceki yolculuklardan edindiği değerlendirme puanının yeni yolcular ile paylaşılması ve bu nedenle de düşük puanlı sürücülerin tercih edilmeme ihtimalinin yükselmesidir. Diğeri ise sürücünün sürüş kabul ve ret oranlarının *Uber* tarafından denetlenmesidir. Bu kapsamda ret oranı yüksek olan sürücü ekonomik sonuçları olabilecek bir dizi yaptırımla karşılaşabilmektedir. Dördüncü olgu ise sürücülerin hizmetleri sunma şekli üzerinde *Uber*'in önemli derecede kontrol hakkına sahibi olmasıdır.⁹⁸⁵ Mahkeme bu noktada yolcuların, her sürüş sonucu sürücüyü değerlendirmesi üzerinde durmuştur.⁹⁸⁶ Beşinci olgu olarak ise *Uber*'in yolcu ve sürücü arasındaki iletişimi kısıtlaması ve sürücülerin yolcularla bireysel bir yolculuğun ötesine geçebilecek bir ilişki kurulmasının önlenmesi için aktif adımlar atması gösterilmiştir.⁹⁸⁷ Bahsi geçen faktörler çerçevesinde Mahkeme, *Uber* uygulaması üzerinden sürücülerin gerçekleştirdiği ve yolculara sunulan ulaşım hizmetinin, *Uber* tarafından çok sıkı bir şekilde tanımlandığı ve kontrol edildiği sonucuna varmıştır.⁹⁸⁸ Bu değerlendirme kapsamında Yüksek Mahkeme, iş mahkemesinin yapmış olduğu “çalışan” tasnifinin yerinde olduğuna karar vererek, *Uber*'in yapmış olduğu başvuruyu reddetmiştir.⁹⁸⁹

Uber sürücülerini hakkında verilen diğeri bir karar Hollanda'da görülmüş bir davaya aittir.⁹⁹⁰ Davanın ihtilaf konusu yine *Uber* ile yolcuları karayoluyla *Uberapp* üzerinden otomobili ile bizzat taşıyan sürücü arasındaki ilişkinin bir iş ilişkisi olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceğidir. Davacı, kendisinin Hollanda Medeni Kanunu bölüm 7:610⁹⁹¹ gereği işçi olarak kabul edilmesini, toplu iş sözleşmesi kapsamında değerlendirilmesini, ödenmeyen ücretlerinin ve araç kullanımdan doğan giderlerin ilgili Kanun gereği *Uber* tarafından kendisine ödenmesini talep etmiştir. *Uber* ise savunmasında öncelikle

⁹⁸⁵[2021] UKSC 5, para. 96 ve 97.

⁹⁸⁶[2021] UKSC 5, para. 99.

⁹⁸⁷[2021] UKSC 5, para. 100.

⁹⁸⁸[2021] UKSC 5, para. 101.

⁹⁸⁹[2021] UKSC 5, para. 119 ve 139.

⁹⁹⁰Dava no: 8937120 CV EXPL 20-22882. İlgili karar için bkz. <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2021:5029&showbutton=true&keyword=Uber> (Erişim tarihi: 19.04.2022). Ayrıca bkz. Fontenot, L. B. (2022). Federatie Nederlandse vakbeweging v. Uber B.V.; The Court of Amsterdam introduces the "modern employment relationship". *Tulane Journal of International and Comparative Law*, 30(2), 433-448. s. 441 v.d.

⁹⁹¹İlgili madde için bkz. <https://maxius.nl/burgerlijk-wetboek-boek-7/artikel610> (Erişim tarihi: 19.04.2022). Maddenin ilk fıkrası şu şekilde düzenlenmiştir: “İş sözleşmesi, bir tarafın, yani işçinin, diğeri tarafın, yani işverenin, hizmetinde, belirli bir süre için ücret karşılığında çalışmayı taahhüt ettiği sözleşmedir”. İkinci fıkra ise “Bir sözleşme, hem 1. fıkradaki tanımı hem de kanunla düzenlenen başka bir özel sözleşme türünü karşılıyorsa, bu Başlığın hükümleri ve diğeri sözleşme türü için verilen hükümler paralel olarak uygulanacaktır. Anlaşmazlık durumunda, bu Başlığın hükümleri uygulanacaktır”.

kendisinin taşıma şirketi olmadığını, bir teknoloji şirketi olarak sürücü ile müşteri arasındaki bağlantıyı sağladığını, ayrıca sürücülerin kendi işçileri olmadığını, bu kişilerin bağımsız çalışan olarak sınıflandırılması gerektiğini ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir. Mahkeme, iş sözleşmesinin unsurlarını “ücret” (Fl. *loon*), “iş görme” (Fl. *arbeid*) ve “otorite” (Fl. *gezag*) olarak belirledikten sonra somut olayı bu unsurlar çerçevesinde değerlendirmiştir.⁹⁹² Bu bağlamda sürücülerin yolcu taşımalarının iş görme olduğunu⁹⁹³ ve her sürüş sonrası ücrete hak kazandıklarını⁹⁹⁴ kabul ettikten sonra işçi ile bağımsız çalışanı ayıran kriter olan otorite ilişkisini (Fl: *gezagsverhouding*) detaylı olarak incelemiştir. Bu kapsamda Mahkeme, günümüz teknoloji çağında otorite ilişkisinin daha dolaylı olduğunu, *Uber* ile sürücüler arasında modern otorite ilişkisi olduğunu; sürücülerin *Uberapp* kullanım koşullarını herhangi bir şekilde müzakere edemedi kabul ettiğini, bu koşulların *Uber* tarafından tek taraflı olarak, değiştirme hakkı saklı kalmak kaydıyla düzenlendiğini⁹⁹⁵; *Uber* algoritmasının sürüşün nasıl gerçekleşeceğini belirlediğini, sürücüye sürüş teklif ederken çok sınırlı bilgi paylaştığını ve bu nedenle sürücülerin kârlı olmayacak sürüşleri de kabul edebildiğini; sürücülerin ücretler konusunda herhangi bir söz sahibi olmadığını; bu konudaki tek yetkilinin *Uber* olduğunu⁹⁹⁶; bununla birlikte *Uber*’in geliştirdiği değerlendirme sistemi ile sürücüler üzerinde disiplin yetkisini kullandığını⁹⁹⁷; sürücülerin sürüş reddedebilmesinin de sistemden dışlanma gibi yaptırıma tabi olabileceğini⁹⁹⁸ ifade etmiştir. Bu çerçevede Mahkeme, *Uber* tarafından kurulan sistemin, taraflar arasındaki sözleşmenin bir iş sözleşmesinin tüm özelliklerini içermesine yol açtığını belirterek, sürücülerin statüsünü işçi olarak kabul etmiştir.⁹⁹⁹

İnceleyeceğimiz diğer bir karar da Fransız Yargıtay’ının (Fr. *Cour de Cassation*) *Uber* hakkında verdiği karar olacaktır.¹⁰⁰⁰ Somut olayda davacı, Ekim 2016’dan itibaren *Uber* şirketi için *Uber* partnerinden kiraladığı araç ile sürücü faaliyeti gerçekleştirmeye başlamış; ancak *Uber*, sürücünün platformdaki hesabını Nisan 2017’de kalıcı olarak

⁹⁹²8937120 CV EXPL 20-22882, para. 18.

⁹⁹³8937120 CV EXPL 20-22882, para. 19.

⁹⁹⁴8937120 CV EXPL 20-22882, para. 23.

⁹⁹⁵8937120 CV EXPL 20-22882, para. 27.

⁹⁹⁶8937120 CV EXPL 20-22882, para. 28.

⁹⁹⁷8937120 CV EXPL 20-22882, para. 29.

⁹⁹⁸8937120 CV EXPL 20-22882, para. 31.

⁹⁹⁹8937120 CV EXPL 20-22882, para. 34 ve 35.

¹⁰⁰⁰Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 4 mars 2020, 19-13.316. İlgili dava için bkz. <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042025162?isSuggest=true> (Erişim tarihi: 20.04.2022).

devre dışı bırakmıştır.¹⁰⁰¹ Bunun üzerine davacı, *Uber* ile olan sözleşmesinin iş sözleşmesi olarak sınıflandırılmasının yanında ücret ve kıdem tazminatı taleplerinde bulunmuştur.¹⁰⁰² Davalı *Uber* ise sürücü ile arasında herhangi bir iş ilişkisi olmadığını, kendisinin teknoloji şirketi olarak sürücü ile müşteri arasında aracı olduğunu, sürücülerin kendilerine bilgi vermeden istedikleri zaman ve yerde çalıştıklarını, diledikleri zaman sözleşmeyi sona erdirebildiklerini, ücretin her sürüş sonu müşteriler tarafından ödendiğini, taraflar arasındaki sözleşmenin ve mobil uygulamanın kullanımının sürücü için herhangi bir yükümlülük yaratmadığını ve kendilerinin de iş verme yükümlülüklerinin olmadığını ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir.¹⁰⁰³ Davanın başlangıç noktası, Fransız İş Kanunu md. L8221-6 olmuştur.¹⁰⁰⁴ İlgili maddeye göre kayıt başvurusunda bulunması gereken kişiler adi karine olarak bağımsız çalışan kabul edilmektedir. Bu çerçevede Mahkeme öncelikle iş ilişkisinin unsurlarından birisinin hukuki bağımlılık olduğunu yineledikten sonra işverenin ifa şartlarını tek taraflı olarak belirlemesinin bağımlılık unsurunun bir göstergesi olabileceği değerlendirmesinde bulunmuştur.¹⁰⁰⁵ Somut olayı incelemeye devam eden Mahkeme, tamamen *Uber* tarafından oluşturulan ve organize edilen bir hizmete entegre olan sürücünün, kendi organizasyonunun faaliyetlerine karar verme özgürlüğünden uzak olduğunu¹⁰⁰⁶; sürücünün çalışma günlerini ve saatlerini seçebilmesi gerçeğinin, taraflar arasındaki bağımlılık ilişkisinin varlığını dışlamayacağını¹⁰⁰⁷; ücretlerin belirlenmesi konusunda sürücünün herhangi bir söz hakkının bulunmadığını¹⁰⁰⁸; sürücünün sürüş reddedebilme hakkı karşısında *Uber*'in yaptırım hakkının bulunduğunu ve bu durumun da bağımlılık unsuruna işaret ettiğini ifade ederek, davacı ile davalı arasındaki sözleşmenin iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi gerektiğine karar vermiştir.

Uber sürücüleri hakkındaki bir diğer karar ise 2022 yılında İsviçre'de verilmiştir.¹⁰⁰⁹ İlgili olayda Taksi ve Sürücülü Taşıma Araçları Kanunu (Fr. *Loi sur les*

¹⁰⁰¹19-13.316, para. 1 ve 2.

¹⁰⁰²19-13.316, para. 3.

¹⁰⁰³19-13.316, para. 6, 1°.

¹⁰⁰⁴İlgili madde için bkz. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000031104496/ (Erişim tarihi: 02.12.2022).

¹⁰⁰⁵19-13.316, para. 8 ve 9.

¹⁰⁰⁶19-13.316, para. 10.

¹⁰⁰⁷19-13.316, para. 11.

¹⁰⁰⁸19-13.316, para. 12.

¹⁰⁰⁹Arrêt du 30 mai 2022, 2C 34/2021. İlgili karar için bkz. <https://juricaf.org/arret/SUISSE-TRIBUNALFEDERALSUISSE-20220530-2C342021> (Erişim tarihi: 28.06.2022).

taxis et les voitures de transport avec chauffeur) gereği *Uber*'in taşıma şirketi¹⁰¹⁰, *Uber* çalışanlarının da işçi olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Ancak ilgili yükümlülüklerini yerine getirmediği için *Uber*'in faaliyetleri engellenmiştir. *Uber* başvurusunda sürücülerin Borçlar Kanunu (Alm. *Obligationenrecht*) md. 319¹⁰¹¹ anlamında işçi sayılamayacağını ve kendilerinin taşıma şirketi olarak kabul edilemeyeceğini ileri sürmüştür. Mahkeme yaptığı değerlendirmede iş sözleşmesinin unsurlarının ücret, iş görme ve bağımlılık olduğunu; bağımlılık unsurunun da iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayırt eden faktör olduğunu belirtmiştir.¹⁰¹² Bu bağlamda sürücülerin *Uber*'e bağımlı olarak çalışıp çalışmadığı incelenmiştir. Öncelikle sürücülerin, *Uber* kapsamında belirli bir süre çalışma zorunluluğu bulunmasa da *Uber*'in daha çok çalışılması için zaman zaman sürücülere mesaj yolladığı¹⁰¹³; ayrıca *Uber*'in aracın durumu, sürücünün davranışları ve kıyafetleri üzerine kimi kurallar getirdiği görülmüştür. Bununla birlikte her şehrin bir sürüş ret oranı olduğu ve bu oranı geçen sürücülerin hesaplarına erişiminin engellendiği; ücretin sadece *Uber* tarafından belirlendiği, sürücülerin ücret üzerine müşterilerle herhangi bir müzakere yapmadığı; sürüş rotasının *Uber* tarafından oluşturulduğu gibi belirlemeler de yapılmıştır.¹⁰¹⁴ Bu veriler ışığında Mahkeme, sürücülerin platforma bağlandıktan sonra çalışmalarını organize etmekte özgür olmadıkları, derecelendirme ve şikayet sistemi üzerinden gözetlenip denetlendikleri ve ücretin sadece *Uber* tarafından belirlendiği gerçeği karşısında sürücülerin işçi olarak kabul edilmesi gerektiği sonucuna varmıştır.¹⁰¹⁵

Sürücülerin işçi olarak kabul edildiği bir diğer karar ise Güney Afrika'da verilmiştir. Uzlaştırma, Arabuluculuk ve Tahkim Komisyonu'nun (İng. *Commission for*

¹⁰¹⁰İlgili Kanun md. 5'te taşıma şirketi tanımlanmıştır. Buna göre taşıma şirketi, Borçlar Kanunu md. 319 ya da Sosyal Sigortalar Kanununun Genel Kısımına İlişkin Federal Kanun md. 10 kapsamında iş sözleşmesiyle bir veya daha fazla sürücü çalıştıran veya bir şirkete bir veya daha fazla işçi yahut bağımsız çalışan sürücüye bir veya daha fazla taşıt sağlayan ya da bu Kanun md. 12/1 ve md. 14/1 anlamında birden fazla tescil plakasına sahip şirkettir. İlgili madde için bkz. <https://ge.ch/grandconseil/data/loisvotee/L12649.pdf> (Erişim tarihi: 07.10.2022).

¹⁰¹¹İsviçre Borçlar Kanunu md. 319/1 şu şekilde düzenlenmiştir: “*Bireysel iş sözleşmesi ile işçi, işverenin hizmetinde belirli veya belirsiz bir süre için çalışmayı taahhüt eder ve işveren, sürelerle göre (zaman ücreti) veya yapılan işe (parça başı ücret) göre takdir edilen bir ücreti ödemeyi taahhüt eder*”. Md. 319/2 ise “*Bireysel iş sözleşmesi ayrıca işçinin işverenin hizmetinde saatlik, yarım günlük veya günlük olarak (yarı zamanlı çalışma) düzenli çalışmayı taahhüt ettiği bir sözleşme olarak kabul edilir*”. İlgili madde için bkz. https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/20220101/de/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-27-317_321_377-20220101-de-pdf-a-11.pdf (Erişim tarihi: 07.10.2022).

¹⁰¹²Arrêt du 30 mai 2022, 2C 34/2021, para. 9.2.

¹⁰¹³Arrêt du 30 mai 2022, 2C 34/2021, para. 10.1.

¹⁰¹⁴Arrêt du 30 mai 2022, 2C 34/2021, para. 10.1.

¹⁰¹⁵Arrêt du 30 mai 2022, 2C 34/2021, para. 10.2-10.9.

Conciliation Mediation and Arbitration) 2017 yılında verdiği karara¹⁰¹⁶ konu olan olayda, sürücülerin hesapları kimi nedenlerden dolayı *Uber* tarafından deaktive edilmiş; bunun üzerine sürücüler geçersiz fesih iddiası ile Komisyon'a başvurmuştur. Yapılan incelemede *Uber* sürücüsünün dilediği zaman çalıştığı ve belirli bir süre çalışma zorunluluğunun olmadığı¹⁰¹⁷; *Uber*'in performans standartlarını, sürücülerin aldığı ortalama puan üzerinden belirlediği¹⁰¹⁸; sürücülerin, hesaplarının deaktive edilmesi açısından hiçbir kontrolünün olmadığı ve bu politikanın *Uber* tarafından kararlaştırıldığı¹⁰¹⁹ görülmüştür. Komisyonun cevap aradığı temel soru, kimlerin işçi olarak kabul edileceği olmuştur.¹⁰²⁰ Bu bağlamda sürücülerin işi şahsen ifa etmeleri¹⁰²¹; *Uber*'in kontrolüne tabi olmaları¹⁰²²; kendi taşıma işini yürütmemeleri, aksine *Uber*'e ekonomik yönden bağlı olmaları¹⁰²³; sürücülerin, *Uber* hizmetinin önemli bir parçasını oluşturmaları¹⁰²⁴; *Uber*'in belirlediği şartlara uyulması halinde taraflar arasındaki ilişkinin belirsiz süreli olduğu¹⁰²⁵ gerekçeleriyle *Uber*'in işveren olarak kabul edilmesi gerektiği; dolayısıyla sürücülerin *Uber*'in işçileri olması sebebiyle, işten çıkarma nedeniyle doğan anlaşmazlıkların çözümünde yetkinin Komisyona ait olduğu sonucuna varılmıştır.¹⁰²⁶ Bu bağlamda şunu da ifade etmek gereklidir ki Komisyon'un bu kararına karşılık Cape Town İş Mahkemesi, sürücülerini *Uber* SA'nın işçisi olarak kabul etmemiştir.¹⁰²⁷ Ancak Mahkeme, sürücülerin *Uber*'in Hollanda'daki ana şirketi olan *Uber* BV'nin işçileri olup olmadığı sorusunu da yanıtı bırakmıştır.

2022 yılında Yeni Zelanda/Wellington İş Mahkemesi de *Uber* sürücülerinin statüsünü işçi olarak belirlemiştir.¹⁰²⁸ Bu kararında Mahkeme, öncelikle yapılan işin doğasını incelemiştir. *Uber*'in işleyiş şekline bakıldığında, geleneksel iş ilişkilerinde

¹⁰¹⁶Dava no: WECT12537-16. İlgili karar için bkz. <http://www.saflii.org/za/cases/ZACCMA/2017/1.pdf> (Erişim tarihi: 10.10.2022).

¹⁰¹⁷WECT12537-16, para. 15.

¹⁰¹⁸WECT12537-16, para. 19.

¹⁰¹⁹WECT12537-16, para. 20.

¹⁰²⁰WECT12537-16, para. 42.

¹⁰²¹Örneğin sürücünün ölümü sonrası taraflar arasındaki ilişki sona ermektedir. WECT12537-16, para. 43.

¹⁰²²Sürücüler çalışma saatlerini her ne kadar kendileri seçse de *Uber*, standart ve performans gereksinimleri belirleyerek çalışma şeklini kontrol etmektedir. WECT12537-16, para. 45-47.

¹⁰²³WECT12537-16, para. 48.

¹⁰²⁴WECT12537-16, para. 49.

¹⁰²⁵WECT12537-16, para. 44.

¹⁰²⁶WECT12537-16, para. 62.

¹⁰²⁷Dava no: C 449/17. İlgili karar için bkz. <https://www.saflii.org/za/cases/ZALCCT/2018/1.pdf> (Erişim tarihi: 11.10.2022).

¹⁰²⁸[2022] NZEmpC 192. İlgili karar için bkz. <https://employmentcourt.govt.nz/assets/Documents/Decisions/2022-NZEmpC-192-E-Tu-Anor-v-Rasier-Ops-BV-Ors-Judgment.pdf> (Erişim tarihi: 27.10.2022).

görülen bir dizi klasik özelliğin (talep üzerine veya öngörülen günlerde görevleri yerine getirmek için belirli zamanlarda fiziksel bir işyerinde bulunma zorunluluğunun olması gibi) eksik olduğunun kabulü gerekmektedir.¹⁰²⁹ Ancak *Uber* tarafından belirlenen sözleşmesel şartlar ve koşullar, *Uber* ile sürücülerin her biri arasındaki ilişkide yüksek derecede kontrolü ve itaati pekiştirmektedir.¹⁰³⁰ Örneğin sürücüler mobil uygulamayı bir başkasına devredememekte, sürüşleri kendileri ifa etmekle yükümlü olmakta ve sürücünün uygulamayı kullanabilmesi için kendi kişisel verilerini kullanması gerekmektedir.¹⁰³¹ Bununla birlikte *Uber*, sürüş ile ilgili fiyatlandırmayı tek taraflı olarak belirlemekte¹⁰³²; müşterilerle sürücülerin sözleşmesel ilişki içine girmelerini yasaklanmaktadır.¹⁰³³ Topluluk Kuralları Kılavuzunda belirlenen ilkelerle sürücülerin uyması gereken davranış standartları ortaya konulmakta ve bu ilkelerin ihlali halinde ise sürücünün uygulamaya erişiminin engellenmesi de dahil olmak üzere sürücülerini disipline etme hakkı saklı tutulmakta¹⁰³⁴; sürücüler elmas statüsüne sahip olana kadar yapılacak sürüş hakkında herhangi bir bilgi alamamakta ve dolayısıyla sürücü yolculuğun ne kadar kârlı olacağını tahmin edememektedir.¹⁰³⁵

Mahkeme daha sonra esneklik olgusunu incelemiştir. Ancak Mahkeme, yapmış olduğu değerlendirmede esnekliği bir iş ilişkisinin belirlenmesinde kritik önemi haiz bir unsur olarak görmemiş ve *Uber* kapsamında sürücülerin her birinin yararlandığı “esneklik” ve “seçim” unsurlarının büyük ölçüde yanıltıcı olduğunu, gerçekte bu modelin *Uber*’in sürücüler üzerindeki kontrol düzeyini artırdığını belirtmiştir.¹⁰³⁶ Bununla birlikte sürücünün *Uber*’in iş organizasyonuna entegre olup olmadığı da değerlendirilmiştir. Bu çerçevede üniforma, araç işaretleri veya kartvizitler gibi daha geleneksel iş ilişkilerinde görülen entegrasyon belirtilerinin söz konusu bu çalışma ilişkisinde olmadığı söylenebilecektir.¹⁰³⁷ Ayrıca sürücüler sürüş gerçekleştirilecek aracı kendileri temin etmekte; araç sigortası, araç muayene raporu veya benzin gibi işletme masraflarını kendileri ödemektedir.¹⁰³⁸ Bazı durumlarda, çalışanın işin ifası için gereken ekipmanları

¹⁰²⁹[2022] NZEmpC 192, para. 32.

¹⁰³⁰[2022] NZEmpC 192, para. 33.

¹⁰³¹[2022] NZEmpC 192, para. 34.

¹⁰³²[2022] NZEmpC 192, para. 35 ve 47.

¹⁰³³[2022] NZEmpC 192, para. 47.

¹⁰³⁴[2022] NZEmpC 192, para. 41.

¹⁰³⁵[2022] NZEmpC 192, para. 42.

¹⁰³⁶[2022] NZEmpC 192, para. 54-59.

¹⁰³⁷[2022] NZEmpC 192, para. 65.

¹⁰³⁸[2022] NZEmpC 192, para. 67.

kendisinin sağlaması taraflar arasındaki ilişkiyi iş ilişkisinden uzaklaştırırsa da somut olayda *Uber* adına çalışmak için sürücünün araca sahip olması bir zorunluluktur. Bununla birlikte davacıların yaptığı iş, özel bir uzmanlık veya beceri gerektirmemekte; araba ve akıllı telefon dışında sermaye yatırımı istememekte; yapılan iş, sürücü açısından finansal risk içermemektedir.¹⁰³⁹ Dolayısıyla yukarıda ifade edilen açıklamalar ışığında sürücünün kendi işini yürüten bir kişi olmadığını, başka bir deyişle davacıların *Uber* için çalıştıklarının¹⁰⁴⁰; taraflar arasında önemli derece bir bağımlılık ilişkisinin bulunduğu¹⁰⁴¹ ve davacıların *Uber*'in iş organizasyonuna entegre olduğunun kabulü gereklidir.

Yukarıda ele alınan kararlarda, sürücülerin işçi (ya da çalışan) olarak kabul edilmesi gerektiği sonucuna varılmış olsa da sürücülerini bağımsız çalışan olarak değerlendiren kimi kararlar da mevcuttur. Örneğin Yeni Zelanda/Auckland İş Mahkemesi, *Arachchige v Rasier New Zealand Ltd & Uber BV*¹⁰⁴² davasında, *Uber* sürücülerinin bağımsız çalışan olarak kabul edilmesi gerektiği sonucuna varmıştır. Somut olayda Bay Arachchige *Uber* için taşıma hizmeti yerine getirirken *Uber*'in bir yolcudan şikâyet alması akabinde Bay Arachchige'nin hesabı deaktive edilmiştir. Davacı, kendisinin *Uber*'in işçisi, bu deaktivasyonun da haksız fesih olduğu talebiyle işbu davayı açmıştır.¹⁰⁴³ Mahkeme öncelikle taraflar arasındaki sözleşmeyi incelemiştir. Buna göre sözleşme, sürücülere *Uber* logosu veya başka bir işaret taşıma zorunluluğu getirmemekte ve sürücülerin *Uber*'e rakip firmalar için çalışmasını yasaklamamaktadır.¹⁰⁴⁴ Ayrıca sözleşmede yeterlilik koşulları ve performans beklentileri gibi bir iş sözleşmesinde görülebilecek bazı hususlar bulunsa da bunlar, sözleşmenin ifası için gerekli olup, franchise sözleşmeleri gibi diğer sözleşmelerde yer alabilecek niteliktedir.¹⁰⁴⁵ Dolayısıyla ilgili sözleşme bir iş sözleşmesi olarak kabul edilemeyecektir. Mahkeme ayrıca hizmetlerin üstlenip üstlenilmeyeceğine veya ne kadar süreyle üstlenileceğine sürücünün kendisinin karar verdiğini; araç, akıllı telefon ve sigorta dahil olmak üzere işin yapılması için gerekli

¹⁰³⁹[2022] NZEmpC 192, para. 71.

¹⁰⁴⁰[2022] NZEmpC 192, para. 52.

¹⁰⁴¹[2022] NZEmpC 192, para. 63.

¹⁰⁴²[2020] NZEmpC 230 EMPC 211/2019. İlgili karar için bkz. <https://employmentcourt.govt.nz/assets/Documents/Decisions/2020-NZEmpC-230-Arachchige-v-Rasier-NZ-Ltd-and-UBER-BV-Judgment.pdf> (Erişim tarihi: 22.04.2022).

¹⁰⁴³[2020] NZEmpC 230 EMPC 211/2019, para. 12.

¹⁰⁴⁴[2020] NZEmpC 230 EMPC 211/2019, para. 43.

¹⁰⁴⁵[2020] NZEmpC 230 EMPC 211/2019, para. 44.

şeylerin sürücü tarafından sağlandığını belirtmiştir.¹⁰⁴⁶ Sonuç olarak Mahkeme, *Uber* ve davacı arasındaki ilişkinin iş ilişkisine işaret edebilecek yönleri olsa da davacı istediği şekilde ve zamanda sürüş gerçekleştirmekte ve davacının sürüşleri *Uber* tarafından yönetilmemekte veya kontrol edilmemektedir.¹⁰⁴⁷ Dolayısıyla davacı *Uber*'in işçisi olarak kabul edilmemiştir.¹⁰⁴⁸

Uber sürücülerinin bağımsız çalışan olarak kabul edilmesi yönündeki diğer bir görüş de Avusturalya'da Adil Çalışma Komisyonu'nun (İng. *Fair Work Commission*) *Rajab Suliman v. Rasier Pacific Pty Ltd.*¹⁰⁴⁹ kararında görülmektedir. Başvurucu 2017 yılında *Uber* için taşıma hizmeti görmeye başlamış ancak 2019 yılında *Uberapp*'e erişimi *Uber* tarafından engellenmiş; bunun üzerine haksız fesih iddiası ile Komisyona başvurmuştur. *Uber*, sürücünün bağımsız çalışan olması nedeniyle Komisyonun yetkili olmadığını savunmuştur. Komisyon yaptığı incelemede öncelikle *Uber* sürücülerinin düzensiz çalışanlardan (İng. *casual worker*) farklı olduklarını belirtmiştir. Çünkü düzensiz çalışan, ödenen ücret karşılığında mevcut süre boyunca çalışmaya zorlanabiliyorken; sürücü, mobil uygulama üzerinden gönderilen talebi kabul etmeye mecbur değildir. Ayrıca düzensiz çalışanın hizmet sağlayamaması, gelecekteki iş tekliflerini etkileyebilecekken; sürücünün bir talebi reddetmesi herhangi bir sorun yaratmayacaktır.¹⁰⁵⁰ Bununla birlikte sürücü dilediği zaman, yer ve işte çalışma özgürlüğünü elinde tutmakta ve bunun için *Uber*'den herhangi bir izin almasına da gerek bulunmamaktadır.¹⁰⁵¹ *Uber*'in sürücü üzerindeki kontrolüne de değinen Komisyon, sürücünün yolculuğun uzunluğundan haberdar olmadığını ve ücretin belirlenmesi üzerinde çok az kontrolü olduğunu kabul etse de bunun yüksek düzeyde kontrol anlamına gelmediği sonucuna varmıştır.¹⁰⁵²

Türk Mahkemeleri tarafından *Uber* platformu kapsamında çalışan sürücünün iş hukuku açısından statüsünü belirleyen ilk değerlendirmelerin yapılmaya başlandığı görülmektedir. İstanbul 50. BAM 20.04.2022 T., 2022/934 E., 2022/701 K. sayılı kararda ifade edilen somut olayda davacı, *Uber* platformu kapsamında şoför olarak bir yıl bir ay

¹⁰⁴⁶[2020] NZEmpC 230 EMPC 211/2019, para. 47.

¹⁰⁴⁷[2020] NZEmpC 230 EMPC 211/2019, para. 56.

¹⁰⁴⁸[2020] NZEmpC 230 EMPC 211/2019, para. 57.

¹⁰⁴⁹[2019] FWC 4807. İlgili karar için bkz. <https://www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/2019fwc4807.htm> (Erişim tarihi: 22.04.2022).

¹⁰⁵⁰[2019] FWC 4807, para. 37.

¹⁰⁵¹[2019] FWC 4807, para. 39.

¹⁰⁵²[2019] FWC 4807, para. 48.

üç gün çalıştığını; iş sözleşmesinin davalılar tarafından haksız olarak feshedildiğini; bu nedenle ihbar ve kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, eksik ödenen ücretler, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağıının faiziyle davalıdan tahsilini talep etmiştir. Davalı ise bahsi geçen ilişkinin iş hukuku anlamında bir iş ilişkisi şeklinde değerlendirilemeyeceği ve bu sebeple talep edilen alacakların mevcut olmadığını ifade ederek davanın reddini istemiştir. İlk derece mahkemesi ise taraflar arasında iş ilişkisinin olup olmadığı hususunda görev bakımından değerlendirme yapmıştır. Mahkeme bu noktada bir kişinin işçi olarak kabul edilebilmesi için işverenin emir ve talimatlarına bağlı olarak belirli bir ücret karşılığında çalışma yapması gerektiğini belirtmiştir. Davacının:

“... İşverenin denetim ve gözetimi altında çalışma yapmadığı, çalışma saatlerini kendisinin belirlediği, sigorta primlerini kendisinin yatırdığı, yıllık izin hususunun kendi inisiyatifinde olduğu, davacının çalışmaması nedeni ile gelir elde edememesi durumunda davalının herhangi bir riskinin olmadığı, kullanılan aracın günlük olağan giderleri ile trafik cezalarının davacı tarafından karşılanmakta olduğu, bu yönü ile de riskin davacının üzerinde olduğu, davacının ücret, çalışma saatleri, çalışma şekli bakımından işverene bağımlı olmadığı, tüm bunlara göre işçi-işveren ilişkisi için aranan şartların davacı ile davalı şirket arasında mevcut olmadığı...”

gerekçesiyle davanın usulden reddine karar vermiştir. BAM ise ilk derece mahkemesinin verdiği bu kararı uygun bularak davacının istinaf başvurusunu esastan reddetmiştir.

Yine *Uber* sürücüleri hakkında verilen bir başka karara¹⁰⁵³ ilişkin somut olayda davacı, *Uber* platformu kapsamında iki yıl sekiz ay bir gün çalıştığını, sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini, bu nedenle haksız feshe ilişkin işçi alacaklarının kendisine ödenmesini talep etmiştir. Davalı taraf ise cevap dilekçesinde *Uber*'in teknoloji ve aracılık faaliyeti sunan bir şirket olduğunu, davacı ile aralarında herhangi bir ticari veya iş ilişkisi olmadığını, dolayısıyla davacının taleplerinin reddedilmesi gerektiğini ifade etmiştir. İlk derece mahkemesi yapmış olduğu inceleme sonucunda sürücüyü bağımsız çalışan olarak nitelendirmiş ve görevsizlik kararı vermiştir. İlgili bu karara karşı davacı istinafa başvurmuş ve istinaf mahkemesi de davacı ile davalı arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olmadığını, dolayısıyla görevli mahkemenin asliye hukuk mahkemesi olduğunu, ilk

¹⁰⁵³İstanbul 25. BAM 2022/984 E., 2022/1408 K.

derece mahkemesinin görevsizlik kararının usul ve yasaya uygun olduğunu belirterek, davacı tarafın istinaf başvurusunu esastan reddetmiştir.

Uber sürücüsü hakkında verilen bu ilk kararlar çeşitli yönlerden eleştiriye açıktır. Öncelikle ne ilk derece mahkemesi ne de BAM, *Uber* platformunun çalışma sistemi hakkında hiçbir değerlendirmede bulunmamıştır. Bu durum ise mahkemelerin çevrimiçi platformlar ve platform çalışma hakkında henüz yeterince bilgi sahibi olmadıkları izlenimi yaratmaktadır. Öte yandan mahkemeler davacının *Uber* platformu içinde nasıl iş gördüğünü, hangi yollarla ücrete hak kazandığını ve iş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran bağımlılık unsurunun bulunup bulunmadığını somut olarak ortaya koymamıştır. Başka bir deyişle mahkemeler davacının *Uber*'in denetim ve gözetimi altında çalışma yapmadığını ifade etmelerine rağmen bu değerlendirmelerini destekleyecek hususların neler olduğu hakkında bir görüş ileri sürmemiştir. Örneğin; esneklik kavramı temelli çalışmanın hızla yaygınlaştığı günümüzde, çalışanın çalışma saatlerini kendisinin belirleyebilmesinin somut olayda davacının neden bağımsız çalışan olarak değerlendirilmesini gerekli kıldığı açıklanmamıştır. Yine TBK md. 413¹⁰⁵⁴ hükmü gereği işçinin iş için gerekli araçları ve malzemeyi sağlayabilmesi mümkünken kullanılan aracın günlük olağan giderleri ile trafik cezalarının davacı tarafından karşılanmasının neden bu kişilerin bağımsız çalışan olarak kabulü için gerekçe olduğu belirtilmemiştir. Benzer şekilde kâr kazanç ve kayıp riskinin neden davacı üzerinde kaldığı somut olarak gerekçelendirilmemiştir. Bunun yanında sosyal güvenlik hukukuna ait sigorta primlerinin kimin tarafından yatırıldığına tespitinin iş hukukuna ait işçi statüsünün belirlenmesinde kullanılması da yerinde gözükmemektedir. Dolayısıyla ilgili somut olaylarda sürücünün bağımsız çalışan olarak kabul edilmesi nedenlerinin neler olduğu noktası eksik kalmıştır.

Son olarak platform çalışmaya benzeyebilecek yönleri olan, Yargıtay tarafından verilen bir kararda, çalışanın işçi olduğu yönünde değerlendirmede bulunulmuştur.¹⁰⁵⁵ Somut olayda davacı, çalışma döneminde kendi aracı ile münhasıran davalı şirketlerin personel taşıma işini yapmış ve işlettiği ticari işletmesi adına fatura kesmiştir. Kararda:

¹⁰⁵⁴İlgili madde şu şekilde düzenlenmiştir: “(1) Aksine anlaşma veya yerel âdet yoksa, işveren işçiye bu iş için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlüdür. (2) İşçi işverenle anlaşarak kendi araç veya malzemesini işin görülmesine özgülürse, aksi anlaşmada kararlaştırılmadıkça veya yerel âdet bulunmadıkça işveren, bunun için işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlüdür”.

¹⁰⁵⁵İlgili karar için bkz. Yg. 9. H. D. 26.10.2015 T., 2015/29398 E., 2015/29976 K. (www.lexpera.com.tr). Çalışan kendi aracını ayrıca işi veren kişiye kiralarak şoförlük yaptığı olayda Mahkeme, bu çalışana da işçi olarak kabul etmiştir. Karar için bkz. Yg. 9. H. D. 30.05.2017 T., 2017/4826 E., 2017/9393 K. (www.lexpera.com.tr).

“Taraflar arasında araçlı şoför temini yönünden sözleşme yapılmış ve araç sahibi işverenin talimatı ile şoförlük hizmetini yerine getiriyor ise burada karma bir sözleşme vardır. Aracın kiralanması ve araç sahibinin kendine ait araçla iş görme edimini yerine getirmesi için yapılan kira ve iş sözleşmeleridir. Bağımlılık unsuru nedeni ile araç sahibi şoför ile aracı kiralayan işveren arasında iş ilişkisi bulunmaktadır. Araç sahibinin iş görme edimi nedeni ile çıkacak uyuşmazlığın iş mahkemesinde görülmesi gerekir. İşin esasına girilerek karar verilmelidir. Asliye Ticaret Mahkemesinin görevli olduğu gerekçesi ile mahkemenin görevsizliğine karar verilmesi”

hatalı bulunmuştur. Görüldüğü gibi çalışanın işin ifası için kendi aracını sağlaması (taşıma platformlarında sürücünün kendi aracını sağlaması gibi), hukuki statüsünün bağımsız çalışan olarak belirlenmesine yetmemiştir. Aksine Mahkeme, çalışanın statüsünü belirlemede hukuki/kişisel bağımlılığın bulunup bulunmadığını göz önüne almıştır.

1.3.1.4. Görüşümüz

Türk iş hukukunda sözde işçi ile sözde işveren arasında bağımlılık unsurunun bulunup bulunmadığının tespitinde öncelikle işverenin işin nasıl, nerede, ne zaman yapacağına dair işçiye emir ve talimat verme hakkının bulunup bulunmadığına; işverenin verilen görevi yerine getirirken işçiyi izleyip izlemediğine ve gözetleyip gözetlemediğine; sözde işverenin, verilen talimatlara uyulmaması halinde sözde işçiye yaptırım uygulayabilme yetkisini haiz olup olmadığına bakılması gereklidir.

Uber platformu kapsamında sürücüler nerede, ne zaman ve ne kadar süre çalışacaklarını kendileri belirleyebilmektedir. Sürücüler dilerse haftada üç saat, dilerse kırk saat çalışabilmekte; isterlerse ikamet ettikleri yerden başka bir şehirde sürüş gerçekleştirebilmektedir. Bu bağlamda sürücülerin, standart çalışma ilişkilerindeki gibi işveren tarafından belirlenmiş bir zaman diliminde, yine işveren tarafından belirlenmiş bir yerde çalışma zorunlulukları bulunmamaktadır. Dolayısıyla sürücüler bu açıdan bağımsız çalışana benzemektedir. Ancak güncel ekonomik ve teknolojik gelişmeler ışığında ortaya çıkan uzaktan çalışma modellerinde de işçiler kendi belirledikleri yerde ve yine kendi belirledikleri sürelerde çalışabilmektedir. Bu bakımdan bir çalışanın nerede

ve ne zaman çalışacağını kendisinin belirleyebilmesi, o çalışanın işçi olarak değerlendirilmesinin önünde engel teşkil etmemektedir.

Sürücünün sisteme giriş yaptıktan sonra sahip olduğu serbestliğin de mutlak olmadığını ifade etmemiz gerekir. Sürücü kendisine atanan görevi kabul etmediği takdirde platformdaki geleceğini şekillendiren itibar sistemi nedeniyle itibar puanı kaybetmektedir. İtibar puanının düşmesi öncelikle sürücüyü ekonomik olarak etkilemektedir. Çünkü daha düşük puanlı sürücülerin daha yüksek puanlı sürücülere oranla müşteriler tarafından daha az tercih edildiği görülmektedir. Öte yandan *Uber*, puanı belirli bir seviyenin altına düşen sürücülerin hesaplarını askıya alabilmekte veya deaktive edebilmektedir. Dolayısıyla çok fazla görev talebi reddeden sürücü, hesabına bir daha ulaşamayabilecek ve *Uber* kapsamında çalışamayabilecektir. Bu bakımdan sistem, sürücülerini kendilerine atanan görevleri kabul etmeye zorlamaktadır.

Sürücülerin işin nasıl yapılacağı noktasında da serbestliğe sahip oldukları değerlendirmesini yapmak zor olacaktır. Bu çerçevede işin nasıl gerçekleştirileceği, *Uber*'in tek taraflı olarak geliştirmiş olduğu algoritma sayesinde belirlenmektedir. Sürüşün kabulünden sona ermesine kadarki her aşama detaylıca *Uber* tarafından tasarlanmaktadır. Başka bir deyişle örneğin sürüşün nasıl gerçekleştirileceği, hangi araçlarla gerçekleştirileceği, ödemenin nasıl yapılacağı gibi konularda sürücü kendi iş organizasyonunu düzenleyememektedir.

İşin ifası ile ilgili olarak sürücülerin *Uber*'in emir ve talimatları altında oldukları da görülmektedir. Öncelikle sürücü *Uber* platformu kapsamında çalışabilmek adına *Uber* tarafından tek taraflı olarak hazırlanan kimi sözleşmeleri imzalamaktadır. Bu sözleşmelerden birisi *Uber* Topluluk Kurallarıdır. Bu belge ile:

- Yabancılara veya *Uber* kullanırken yeni tanışılan kişilere dokunmamak,
- Kişisel sorular sormamak, dış görünüş hakkında herhangi bir yorum yapmamak, küfürlü konuşmamak, flört etmemek, uygunsuz materyaller sergilememek,
- Saldırgan, agresif veya taciz edici davranışlarda bulunmamak,
- Yolculuk sona erdikten sonra kayıp bir eşyanın iadesi dışında müşteri ile iletişimi sonlandırmak,
- Ayrımcılık içeren davranışlarda bulunmamak,
- Başka bir kişinin hesabı kullanmasına izin vermemek ve kişisel verileri *Uber*'e erişim için paylaşmamak,

- Araç içinde sürücü, yolculuk çağrısı yapan yolcu ve yolcunun konukları dışında başka bir kişi bulundurmamak,
- Yolculuğu yalnızca onaylanmış araçlarla tamamlamak,
- Araçları bakımlı ve iyi durumda tutmak,
- Tüm geçerli kanunları bilmek ve bu kanunlara uymak,
- Sürüş ile ilgili tüm lisans, izin ve diğer yasal belgeleri güncel tutmak,
- Rehber hayvan veya yardımcı araçlar kullanan yolcuları reddetmemek¹⁰⁵⁶,
- Alkollü içecek bulundurmamak ve uyuşturucu madde kullanmamak,
- Platform dışı yolcu almamak, ödeme talep etmemek veya kabul etmemek,
- Sadece *Uber*'den temin edilen markalı ürünleri kullanmak

gibi sürücülerin uyması gereken kurallar belirlenmiştir. Görüldüğü üzere sürücülerin araçlarını bakımlı ve iyi durumda tutması veya sürüş için istenen tüm ilgili lisans, izin ve diğer yasal belgelerin güncel tutulması gibi kimi kuralların işin ifası öncesi yerine getirilmesi gereklidir. Yine sürücü, sürüş kabul ettiği andan itibaren de bir dizi talimata tabi olmaktadır. Sürücü yolculuk çağrısı yapan yolcu ve yolcunun konukları dışında başka bir kişiyi arabaya alamamakta; sürücünün araç kullanımı sırasında güvenli sayılmayacak davranışlarda bulunması yasaklanmakta; sürücü ateşli silahını araba içinde taşıyamamakta; kaybolan eşya hariç müşteriyle temasa geçememekte veya *Uber* platformu dışında ödeme talep ya da kabul edememektedir. Dolayısıyla işin nasıl yapılacağı noktasında *Uber*'in bir işveren gibi emir ve talimat verebildiği görülmektedir.

Sürücünün gözetlenmesi de standart çalışma ilişkilerine oranla fazladır. Öncelikle sürüşün her aşaması *Uber* tarafından coğrafi konum belirleme sistemiyle izlenebilmektedir. Sürücünün sürüşü kabul etmesinden itibaren *Uber*, sürücü ve müşteriye bir rota yollamakta; müşteri tarafından belirlenen konuma ortalama kaç dakika içerisinde varılacağı bilgisi her iki tarafa da verilmekte ve böylece tüm sürüş bu rota üzerinden gözlemlenebilmektedir.

Yalnızca sürüşün nasıl gerçekleştiği değil sürücülerin davranışları da gözetlenmektedir. Bunun en etkili yöntemi ise *Uber* tarafından kullanılan itibar sistemidir. Sürücüler ve yolcular, yolculuğun nasıl geçtiğiyle ilgili geri bildirim vermenin

¹⁰⁵⁶“Rehber hayvanı veya yardımcı aracı olan bir kullanıcıyla yolculuk yapmayı kasıtlı olarak reddetmeniz, yasal olarak izin verilmediği takdirde, *Uber Marketplace Platformu*'na erişiminizi kaybetmenize neden olabilir”. Bkz. <https://www.uber.com/legal/en/document/?country=turkey&lang=tr&name=general-community-guidelines> (Erişim tarihi: 25.04.2022).

yanında birbirlerini de puanlayabilmektedir. *Uber*'e göre bu sistem, sorumluluğu geliştirmekte ve herkes için saygılı, güvenli ve şeffaf bir ortam yaratılmasına yardımcı olmaktadır.¹⁰⁵⁷ Ancak mevcut sistem kelimenin tam anlamıyla sürücülerin *Uber* tarafından gözetlenebilmesini sağlamaktadır. Çünkü müşteri arabaya bindiği andan itibaren sürücünün davranışlarını, kıyafetini, arabanın sistemde belirtilen niteliklerde olup olmadığı ve arabanın nasıl kullandığı gibi hususları görmektedir. Gözlemleri sonucu edindiği izlenimi ise sürüş sonucu verdiği puanlamayla *Uber*'e bildirmektedir. Başka bir deyişle platform sağlayıcısı olarak *Uber*, her bir sürücüyü tek başına kontrol etmek yerine kolektif bir kontrol-geri bildirim sistemi ile çalışanlarını gözetleyebilmektedir. Bu kapsamda sürücünün davranışları veya gerçekleştirilen sürüş müşteri tarafından beğenilmediyse, sürücü düşük puan verilerek cezalandırılmaktadır. Söz konusu gözetleme yönteminin de iki önemli sonucu bulunmaktadır. Bunlardan ilki ekonomik anlamda sürücünün sonraki sürüşlerde daha az tercih edilerek gelirin düşmesi; diğeri ise *Uber*'in, sürücüyle arasında olan sözleşmeyi feshedebilme yetkisini haiz olmasıdır. Bu kapsamda *Uber*, her şehir için ayrı ayrı minimum ortalama puanı hesaplamaktadır. Belirlenen puana ulaşamayan sürücüler, *Uber* platformunun tamamına veya bir kısmına erişimi kaybedebilmektedir.¹⁰⁵⁸ Dolayısıyla *Uber*'in verilen talimatlara uyulmaması halinde sürücüye yaptırım uygulayabilme yetkisine sahip olduğu da görülmektedir. Sonuç olarak işin yapılma şeklinin belirlenmesi, işin nasıl yapılacağı hakkında emir ve talimat verilebilmesi, sürücünün gözetlenebilmesi ve *Uber*'in sürücülere yaptırım uygulama yetkisine sahip olması noktalarında sürücülerin statüsü bağımsız çalışandan çok işçiye daha yakın gözükmektedir.

Bağımlılık unsurunun bir uzantısı da teknik bağımlılıktır. Teknik bağımlılık gereği işveren, işin ifası için gereken iş araç ve malzemelerini işçiye sağlamakla yükümlüdür. Bir taşıma şirketi olan *Uber*'de taşıma işinin gerçekleştirildiği arabalar, bunlar için gereken yakıt, araç bakımı yahut araç sigortası gibi masraflar ile mobil uygulamaya giriş, ilgili sürüşlerin kabul edilmesi, ücretin ödenmesi vb. işlemlerin gerçekleştirildiği akıllı telefonlar platform çalışanı tarafından temin edilmektedir. Ancak işin ifası için gereken

¹⁰⁵⁷Bkz. <https://www.uber.com/legal/en/document/?country=turkey&lang=tr&name=general-community-guidelines> (Erişim tarihi: 19.11.2022).

¹⁰⁵⁸“... Şehirlerindeki minimum ortalama puana ulaşamayan sürücüler, yolcular, kuryeler veya satıcılar *Uber Marketplace Platformu'nun tamamına veya bir kısmına erişimi kaybedebilir*”. Bkz. <https://www.uber.com/legal/en/document/?country=turkey&lang=tr&name=general-community-guidelines> (Erişim tarihi: 18.11.2022).

en büyük ve en önemli iş aracı, platform sağlayıcısı tarafından geliştirilen mobil uygulamadır. İşin ifası için gerekli olan teknik altyapı bu uygulama tarafından sağlanmaktadır. Sürücü, ilgili görevleri bu uygulama üzerinden kabul etmekte, müşteri ile buradan eşleşmekte, taraflara ilgili rota buradan iletilmekte ve sürüş sonu ödeme buradan yapılmaktadır. Dolayısıyla mobil uygulama olmadan sürüşün gerçekleşmesi mümkün değildir. Öte yandan Türk iş hukukunda iş araç ve malzemeleri sağlama yükümlüğü işverende olsa da bu emredici bir düzenleme değildir. TBK md. 413'e göre "*aksine anlaşma veya yerel âdet yoksa*" işçiler de kendileri iş araç ve malzemelerini temin edebilmektedir. Yine aynı maddenin ikinci fıkrası "*İşçi işverenle anlaşarak kendi araç veya malzemesini işin görülmesine özgülürse, aksi anlaşmada kararlaştırılmadıkça veya yerel âdet bulunmadıkça işveren, bunun için işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlüdür*" şeklindedir. Dolayısıyla sürücülerin işin ifası için araba ve akıllı telefon sağlaması bu kişilerin bağımsız çalışan olarak kabul edilmesine yetmeyecektir. Başka bir deyişle teknik bağımlılık açısından sürücülerin işçi statüsüne daha yakın olduğunun kabulü gereklidir.

Ücretin ödenme şekli de yargı kararlarında bağımlılık unsurunun belirlenmesinde incelenen göstergelerden birisidir. Taraflar arasında bir iş ilişkisinin mevcut olup olmadığını belirleyen ücretin ödenme şekline çok ücretin varlığıdır. Sürücü her bir sürüş sonucunda gittiği mesafeye bağlı olarak bir ücret kazandığından ücret unsuru bu ilişkide mevcuttur.¹⁰⁵⁹ Ancak sürücünün ne kadar ücret alacağı ve genel ücret politikası, tek taraflı olarak *Uber* tarafından belirlenmektedir. Sürücülerin bu noktada bağımsız çalışanlar gibi bir pazarlık gücü bulunmamaktadır. Sürücüler her ne kadar birbirinden farklı müşterilerle sürüş gerçekleştirse de sürücülere ödemeyi yapan taraf *Uber*'dir. Keza ücretlerin müşteriler tarafından ödendiği kabul edilse bile İK md. 32 gereği ücret, üçüncü kişiler tarafından da sağlanabilmektedir.¹⁰⁶⁰ Dolayısıyla kanımızca sürücülerin ekonomik olarak da *Uber*'e bağlı oldukları söylenebilecektir.

Sürücülerin kâr fırsatı yakalaması noktasında da bağımsız çalışanlardan farklı oldukları görülmektedir. Öncelikle sürücü, bir sürüşü kabul edene kadar sürüş başına ne kadar kazanç sağlayacağını bilememektedir. Dolayısıyla yapılacak sürüşün kârlı olup

¹⁰⁵⁹Kanımızca buradaki ücret parça başı ücret olarak kabul edilmelidir. Doktrinde parça başına ücret "*aynı türden işlerde aynı vasıftaki parçaların üretiminden her bir parça için tespit edilen ücrettir*" şeklinde tanımlanmıştır. Bkz. Uşan, 2003, **a.g.k.**, 24.

¹⁰⁶⁰İK md. 32 şu şekildedir: "*Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır*".

olamayacağını değerlendirememekte ve bu nedenle kâr fırsatı yakalayamayacağını düşündüğü görevleri iptal edememektedir. Yine sürüş ile ilgili tüm fiyat politikasının tek başına *Uber* tarafından belirlenmesi, sürücünün kâr fırsatını yakalamasına engel olmaktadır. Örneğin dalgalı fiyat politikası gereği hangi bölgelerin yoğun olduğunu ve yoğun bölgelerde ücretlerin hangi oranda arttırılacağını belirleme yetkisi *Uber*'dedir. Bununla birlikte sürücülerin müşterilerle iletişime geçmesi *Uber* tarafından yasaklandığından ilerleyen zamanlarda sürücü, müşteri ile *Uber*'in içerisinde olmadığı bir sözleşmesel ilişki de kuramamaktadır. Dolayısıyla sürücüler bağımsız çalışanlar gibi kendilerine ait müşteri çevresi oluşturamamaktadır. Yine sürücüler, sürüşü kendi adına değil *Uber* adına yaptığından bireysel reklamlarını yapamamaktadır. Dolayısıyla sürücülerin bağımsız çalışanlar gibi kâr fırsatını kendi iradeleriyle yakalayabildiklerinden bahsetmek mümkün gözükmemektedir.

Yukarıda da ifade edildiği gibi sürücülerin görevi kabulü ile *Uber* hem sürücülerle hem de müşterilerle sürüş ile ilgili rotayı paylaşmaktadır. Ancak sürücülerin *Uber* tarafından belirlenen rotayı takip etme zorunluluklarının bulunduğu söylenemeyecektir. Özellikle trafiğin yoğun olduğu saatlerde, trafiğin daha az yoğun olduğu rotanın tercih edilebilmesinin önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır. Fakat *Uber*, sürücüye kendi belirlediği rota üzerinden ücret ödemektedir. Rota haricinde yolu uzatarak başka bir yerden gitmenin ekonomik yükü sürücü üzerine bırakılmaktadır. Başka bir deyişle farklı rotayı takip etme nedeniyle doğabilecek zararlar sürücü üzerinde kalmaktadır. Bu bağlamda farklı rota takibinden doğabilecek zarara katlanma riski bakımından sürücülerin statüsü bağımsız çalışana daha yakındır.

Uber sürücülerinin serbest oldukları bir başka nokta ise rakip diğer platformlar için çalışabilmeleridir. Uygulamada sıklıkla görülen bu durumda, örneğin sürücü hem *Lyft* hem de *Uber* platformunu aynı anda kullanmakta; sürücü hangisinden görev talebi gelirse o görevi yerine getirmekte ve bu sırada diğer mobil uygulamayı kapatmaktadır. Dolayısıyla çalışanın münhasıran aynı iş sahibi için çalışıp çalışmadığı unsuru bakımından sürücüler bağımsız çalışana daha yakın görünmektedir. Ancak TBK md. 396/3'te işçinin iş ilişkisi devam ettiği sürece, “*sadakat borcuna aykırı olarak*” ücret karşılığında üçüncü bir kişiye hizmette bulunması ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girişmesi yasaklanmıştır. Yani işçinin, üçüncü bir kişiye karşı sadakat borcuna aykırı olmayan hizmetlerin ifası Türk iş hukuku açısından mümkündür. Nitekim Türk iş hukukunda işçinin kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışması da mümkündür. Hem İş

Kanunu md. 13 hem de TBK md. 393/2 kapsamında bir işçinin kısmi süreli çalışmasında herhangi bir engel bulunmamaktadır. Ayrıca *Uber*, sürücülerinin rakip bir platform için iş görmesine izin vermektedir. Bu bağlamda rakip platform için çalışmak, *Uber* için sadakat borcuna aykırılık teşkil etmemektedir. Dolayısıyla sürücüler münhasıran aynı iş sahibi için çalışmasalar da bu faktör, sürücülerin işçi olarak kabul edilmesi önünde engel teşkil etmeyecektir.

Sürücülerin bağımsız çalışan olarak kabul edilmesi gerektiğini ileri süren görüşlerin dayandığı bir diğer nokta sürücünün temsilci kullanabilmesidir. Ancak TBK md. 395'te sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi iş görme edimini şahsen ifa etmekle yükümlüdür. Başka bir deyişle işçinin temsilci kullanabilmesi Türk iş hukuku açısından mümkündür. Dolayısıyla bu durum sürücüyü bağımsız çalışan olarak kabul etmeye yetmeyecektir.

Sonuç olarak yukarıda ifade edilenler ışığında kanımızca Türk iş hukuku açısından *Uber* sürücüsünün hukuki statüsünün işçi olarak kabul edilmesi gerekmektedir.

1.3.2. Platform sağlayıcısı ve müşteri arasındaki ilişki

Taşıma, sözlükte “*bir şeyi bir yerden alıp başka bir yere götürme işi*” olarak tanımlanmıştır.¹⁰⁶¹ Hukuki anlamda taşıma ise öğretilde, yolcu gibi canlı veya eşya gibi cansız bir unsurun insan iradesi doğrultusunda işletilen bir araçla yer değiştirmesi fiili şeklinde ifade edilmiştir.¹⁰⁶² Mevzuatta taşıma işleri öncelikle 6102 Türk Ticaret Kanunu'nun¹⁰⁶³ 4. Kitabında düzenlenmiştir. Yine 4925 sayılı Karayolu Taşıma Kanunu'nda¹⁰⁶⁴ da taşıma işleri ele alınmıştır. KTK md. 3 tanımlar bölümü incelendiğinde taşıma işinin taşımacılığı ifade ettiği, yine aynı maddeye göre taşımanın ise “*yolcunun taşıta bindiği veya eşyanın taşımacıya teslim edildiği yerden varış noktasına götürülmesi*” anlamına geldiği görülmektedir. Yine benzer şekilde TTK md. 850 v.d. da yolcu ve eşya taşıma işinden bahsedilmektedir. Görüldüğü gibi taşıma işi eşya taşıma ve yolcu taşıma olarak ikiye ayrılmaktadır. Bu bağlamda *Uber* platformu

¹⁰⁶¹<https://sozluk.gov.tr> (Erişim tarihi: 19.10.2022).

¹⁰⁶²Tokat, H. (2016). Karayoluyla yolcu taşımacılığında kaynaklanan akdi sorumluluk. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 65(4), 2909-1975. s. 2912; Erdal, C. (2019). *Bir tüketici işlemi olarak yolcu taşıma sözleşmeleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi. s. 11.

¹⁰⁶³Kabul tarihi: 13.01.2011, Resmî Gazete'de Yayımlandığı Tarih: 14.02.2011. İlgili Kanun bundan sonra “TTK” olarak ifade edilecektir.

¹⁰⁶⁴Kabul tarihi: 10.07.2003, Resmî Gazete'de Yayımlandığı Tarih: 19.07.2003. İlgili Kanun bundan sonra “KTK” olarak ifade edilecektir.

kapsamında yapılan işin, müşterinin belirli noktalar arasında taşınması işi olması nedeniyle *Uber* ile müşteri arasındaki sözleşmenin yolcu taşıma sözleşmesi olarak kabul edilip edilmeyeceğinin incelenmesi gereklidir.

Yolcu taşımacılığında bahsedebilmek için öncelikle yolcu ve taşıyıcı (ya da taşımacı) arasında taşıma ilişkisinin kurulması, başka bir deyişle yolcu taşıma sözleşmesinin bulunması gerekmektedir.¹⁰⁶⁵ Bu bağlamda yolcu taşıma sözleşmesi, bir tarafın (taşıyıcının) yolcuyla varma yerine ulaştırmayı; diğer tarafın (yolcunun) taşıma ücretini ödemeyi taahhüt ettiği sözleşme olarak ifade edilebilir.¹⁰⁶⁶ Bu çıkarımı TTK md. 850/2'den yapmak mümkündür. Çünkü ilgili madde yolcu ve taşıyıcının borçlarından bahsetmektedir. Buna göre “*Taşıyıcı, ... yolcuyla varma yerine ulaştırmayı; buna karşılık, ... yolcu taşımada yolcu, taşıyıcıya, taşıma ücretini ödemeyi*” borçlanmaktadır. Yargıtay da taşıma sözleşmesini “*ücret karşılığında taşıyıcının ... yolcuyla ... bir yerden bir yere götürmeyi taahhüt ettiği tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme*” olarak görmektedir.¹⁰⁶⁷ Yine TTK md. 850/2'den yapılacak bir diğer çıkarım ise taşıma sözleşmesi için herhangi bir şekil şartının bulunmadığıdır.¹⁰⁶⁸ Dolayısıyla yolcu taşıma sözleşmesinin kurulabilmesi için yolcu ve taşıyıcının karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanları yeterli olacaktır.¹⁰⁶⁹

Yolcu taşıma sözleşmesinin yolcu ve taşıyıcı olarak iki tarafı bulunmaktadır. Öncelikle gerçek kişi olabilen yolcu, KTK md. 3'te “*taşıtı kullanan sürücü ile hizmetliler dışında taşıtta bulunan kişi*” olarak tanımlanmıştır. 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu¹⁰⁷⁰ md. 3'te ise yolcu “*aracı kullanan sürücü ile hizmetliler dışında araçta bulunan kişiyi*” ifade etmektedir. Dolayısıyla yolcu kabul edilebilmek için sürücü ve

¹⁰⁶⁵Tokat, 2016, **a.g.k.**, 2916.

¹⁰⁶⁶Bozkurt Bozabalı, B. (2013). *Havayoluyla yolcu taşıma sözleşmelerinde taşıyanın ölüm ve cismani zarardan doğan hukuki sorumluluğu*. Ankara: Seçkin. s. 19; Topsoy, F. (2014). Taşınma eşyası taşımalarında taşıyıcının özel yükümlülükleri. *Ankara Barosu Dergisi*, 2, 21-46. s. 26; Duman, H. (2019). *Türk ticaret kanunu kapsamında taşınma eşyası taşıma sözleşmesi ve bu sözleşmeden doğan sorumluluk*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. s. 7 v.d.; Çelik, A. Ç. (2019). *Karayolu ile yolcu taşıma*. İstanbul: Seçkin. s. 70.

¹⁰⁶⁷HGK. 24.06.2021 T., 2017/146 E., 2021/835 K. (www.lexpera.com.tr).

¹⁰⁶⁸“... *Taşıma sözleşmesi bir şekle bağlı olmayıp, yazılı, sözlü veya tarafların kabul ettiği bir şekilde yapılabilir. Hatta 6762 sayılı TTK'nın 768/2. (6102 sayılı TTK'nın 856/2.) maddesi gereğince, taşıma senedi tanzim edilmemiş olsa bile eşyanın taşıyıcıya teslimi ile sözleşme taraflar arasında kurulmuş olur.*” HGK. 04.04.2019 T., 2017/123 E., 2019/404 K. (www.lexpera.com.tr).

¹⁰⁶⁹Topsoy, 2014, **a.g.k.**, 26.

¹⁰⁷⁰Kabul tarihi: 13.10.1983, Resmî Gazete'de Yayınlandığı Tarih: 18.10.1983. İlgili Kanun bundan sonra “KTrK” olarak ifade edilecektir.

hizmetli sıfatını haiz olmamak gerekecektir. Bu bağlamda yolcu, ücret karşılığı bir yerden başka bir yere taşınan kişi olarak kabul edilebilecektir.

Taşıyıcı ise TTK md. 850/1'e göre "*taşıma sözleşmesiyle ... yolcu taşıma işini ... üstlenen kişidir*". KTK md. 3'te taşımacı ise "*taşımacı yetki belgesine sahip olan ve kendi nam ve hesabına taşımayı bir ücret karşılığı üstlenen gerçek veya tüzel kişiyi*" ifade etmektedir. Görüldüğü gibi taşıyıcı bir gerçek kişi olabileceği gibi tüzel kişi de olabilmektedir. Ayrıca ilgili tanımda taşıma yetki belgesinden bahsedilmektedir. Bu bağlamda KTK md. 5'te taşıma hizmetleri için yetki belgesi alma zorunluluğu düzenlenmiştir. Md. 5/1'e göre "*taşımacılık, ... yapılabilmesi için Bakanlıktan yetki belgesi alınması zorunludur*". Yine Karayolları Taşıma Yönetmeliği md. 5'e göre "... taşımacılık, ... faaliyetlerde bulunacak gerçek ve tüzel kişilerin yapacakları faaliyetlere uygun olan yetki belgesini/belgelerini Bakanlıktan almaları" gerekmektedir. Ancak taşıyıcı sıfatına sahip olmak için yetki belgesinin alınması gerekli bir ön koşul değildir. KTK md. 26¹⁰⁷¹ gereği yetki belgesine sahip olmadan yapılan taşıma işi için sadece idari para cezası öngörülmüştür. Dolayısıyla yetki belgesi olmadan taşımacılık hizmetini yerine getiren kişi de taşıyıcı sıfatını haiz olabilecektir.¹⁰⁷²

Taşıyıcının, işi meslek edinmiş olup olmamasının da bir önemi bulunmamaktadır. Bir başka deyişle kişi, taşıma işini meslek edinmese de taşıma sözleşmesinin unsurları bulunuyorsa taşıyıcı olarak kabul edilecektir.¹⁰⁷³ Yine ilgili tanımlar gereği taşıyıcının taşıma taahhüdünde bulunması yeterlidir.¹⁰⁷⁴ Taşıyıcı olabilmek için sürücünün, aracın mülkiyetine sahip olması da gerekmemektedir. Bununla birlikte TTK md. 851'de yolcu taşıma işini geçici olarak üstlenen kişilere de taşıma işlerine ilişkin hükümlerin uygun düştüğü ölçüde uygulanacağı düzenlenmiştir.¹⁰⁷⁵ Dolayısıyla taşıyıcı, taşıma işini kendisi yapabileceği gibi yolcuları bir başkası da taşıyabilir.¹⁰⁷⁶

Taşıyıcı kavramının akdi taşıyıcı ve fiili taşıyıcı olarak ikiye ayrıldığı görülmektedir.¹⁰⁷⁷ Akdi taşıyıcı, taşıma sözleşmesi kapsamında yolcu taşımacılığını taahhüt eden tarafken, fiili taşıyıcı ise taahhüt edilen taşıma işini yerine getiren kişidir.

¹⁰⁷¹KTK md. 26/1-(a)'ya göre bu Kanunun "*5 inci maddesine göre yetki belgesi almadan taşıma işinde faaliyette bulunanlara ikibin Türk Lirası*" idari para cezası verilmektedir.

¹⁰⁷²Topsoy, 2014, **a.g.k.**, 33.

¹⁰⁷³Çelik, 2019, **a.g.k.**, 47.

¹⁰⁷⁴Erdal, 2019, **a.g.k.**, 23 v.d.; Çelik, 2019, **a.g.k.**, 70.

¹⁰⁷⁵İlgili madde "*Eşya ve yolcu taşımayı arizi olarak üstlenen kişi hakkında da bu Kitap hükümleri, uygun düştikleri ölçüde uygulanır*" şekilde düzenlenmiştir.

¹⁰⁷⁶Çelik, 2019, **a.g.k.**, 57.

¹⁰⁷⁷Bozkurt Bozabalı, 2013, **a.g.k.**, 29; Erdal, 2019, **a.g.k.**, 27 v.d.

Bir başka deyişle akdi taşıyıcı taşıma sözleşmesinin tarafı konumundayken, fiili taşıyıcı sözleşmenin tarafı olmasa da taşıma işini yapan kişi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yolcu taşıma sözleşmesinin unsurlarının ise ücret ve taşıma taahhüdü olduğu görülmektedir.¹⁰⁷⁸ Ücret açık olarak kararlaştırılabileceği gibi zımni olarak da kararlaştırılabilmektedir.¹⁰⁷⁹ Ücretin nakit para dışında para ile ölçülebilir nitelikte bir menfaat olması da mümkündür.¹⁰⁸⁰ Bu bağlamda yolcu taşımacılığında ücretin ödendiğini gösteren belge bilet olsa da biletin mevcudiyeti taşıma sözleşmesinin kurucu unsurlarından olmadığı için bilet olmadan da taşıma sözleşmesi meydana gelebilmektedir.¹⁰⁸¹ Taşıma işi ise yukarıda da ifade edildiği gibi bir taşıma aracıyla yolcunun A noktasından B noktasına bırakılmasıdır.¹⁰⁸² Bu bağlamda taşıyıcı kendi gözetimi ve denetimi altındaki yolcuyla bir yerden başka bir yere götürmeyi üstlenmektedir.¹⁰⁸³

Bir taşıma platformu olarak kabul ettiğimiz¹⁰⁸⁴ *Uber* platformu incelendiğinde *Uber*'in, yani akdi taşıyıcının, platform çalışanı, yani fiili taşıyıcı, kanalıyla yolcuyla varna yerine ulaştırmayı; müşterinin, yani yolcunun, ise taşıma ücretini ödemeyi taahhüt ettiği görülmektedir. Bu noktada ücret gidilecek mesafeye göre *Uber* tarafından belirlenmekte, yolcu da sürüş sonunda ilgili ücreti *Uber*'e ödemektedir. Öte yandan müşterinin sürüş talebi ile *Uber*, etrafında uygun konumda olan sürücülerini müşteriye uygulama üzerinde göstermekte; müşteri içlerinden birisini seçmekte ve müşteri tarafından seçilen sürücünün kendisine iletilen bu görevi kabul etmesiyle birlikte sürücü müşteriyi bulunduğu konumdan almak için yola çıkmaktadır. Dolayısıyla kanımızca

¹⁰⁷⁸Duman, 2019, **a.g.k.**, 7. Taşıma sözleşmesinin unsurları hakkında öğretilerdeki görüşler için bkz. Tüzüner, 2012, **a.g.k.**, 173 v.d. “... Buna göre taşıma sözleşmesinin temel unsurları taşıyıcının taşıma taahhüdünde bulunması ve gönderenin veya yolcunun ise taşıma ücretini ödemeyi borçlanmasıdır.” HGK. 24.06.2021 T., 2017/146 E., 2021/835 K. (www.lexpera.com.tr).

¹⁰⁷⁹“... Taşıma sözleşmesinin diğer bir temel unsuru ise taşıma ücretidir. Taşıma ücret karşılığında yapılır ve ücret içermeyen taşımalar hatır taşıması olarak adlandırılır. Hatır taşıması ise taşıma hukuku mevzuatı açısından taşıma sözleşmesi olarak değerlendirilemez. Bununla birlikte taşıma işi bir ticari işletme faaliyeti olduğundan taşıma ücreti kararlaştırılmamış olsa dâhi 6102 sayılı TTK'nın 20. maddesi gereğince taşıyıcı uygun bir ücret talep edebilecektir.” HGK. 19.09.2019 T., 2017/408 E., 2019/917 K.; HGK. 24.06.2021 T., 2017/146 E., 2021/835 K. (www.lexpera.com.tr).

¹⁰⁸⁰Bozkurt Bozabalı, 2013, **a.g.k.**, 24 ve 25; Topsoy, 2014, **a.g.k.**, 30.

¹⁰⁸¹Çelik, 2019, **a.g.k.**, 73.

¹⁰⁸²Çelik, 2019, **a.g.k.**, 53. “... Tarafların iradeleri ile oluşan taşıma sözleşmesinde taşıyıcı yönünden ortaya çıkan temel edim, taşıma işinin taahhüt (üstlenme) edilmesidir. Taşıma taahhüdü, taşınacak olan eşya, yolcu ve yolcu ile bagaj olmasına bağlı olarak değişir. Zira taşınanın eşya ve insan olmasına göre taşımadaki yan edimler değişmekte ve sorumluluk da aynı şekilde farklılaşmaktadır.” İstanbul 2. ATM. 18.09.2019 T., 2018/985 E., 2019/703 K.; HGK. 29.06.2021 T., 2017/1312 E., 2021/864 K. (www.lexpera.com.tr).

¹⁰⁸³Bozkurt Bozabalı, 2013, **a.g.k.**, 22.

¹⁰⁸⁴Bkz. 1. Bölüm-3.2.1.

müşterinin taşıma taahhüdü de bu anda gerçekleşmektedir. Bu nedenle yukarıda ifade edilenler ışığında ücret ve taşıma taahhüdü unsurlarının bulunması nedeniyle, *Uber* platformu ile müşteri arasındaki sözleşmenin taşıma sözleşmesi olarak kabulü gereklidir.¹⁰⁸⁵

1.3.3. Müşteri ve platform çalışanı arasındaki ilişki

İş hukukunda meydana gelen diğer üçlü ilişkilere baktığımızda örneğin geçici iş ilişkisinde, geçici işçinin geçici işverene karşı iş ilişkisinden doğan borçlarının (iş görme, itaat ve sadakat gibi) bulunması, geçici işverenin de geçici işçiye karşı işçiyi gözetme ve eşit davranma borcunun ortaya çıkması, taraflar arasında “*iş sözleşmesine benzer bir hukuki ilişkinin*” doğduğu yorumlarını beraberinde getirmiştir.¹⁰⁸⁶ Buna karşılık asıl işveren ile alt işverenin işçileri arasında ise “*herhangi bir sözleşmesel ilişkinin bulunmadığı*” doktrinde kabul edilmektedir.¹⁰⁸⁷ Bu bağlamda *Uber* platformu kapsamında taraflar arasında üçlü bir ilişkinin kurulması, sürücü ile müşteri arasındaki ilişkinin iş sözleşmesine benzer bir hukuki ilişki olup olmadığının veya taraflar arasında herhangi bir sözleşmesel ilişkinin bulunup bulunmadığının tespitini gerektirmektedir. Bu çerçevede öncelikle sorulması gereken soru, müşteri ile sürücü arasında bir iş ilişkisinin bulunup bulunmadığı, dolayısıyla *Uber* ile müşterinin sürücüye karşı birlikte işveren olup olmadığıdır.

Yukarıda ifade edildiği gibi iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran unsur bağımlılıktır. Dolayısıyla sürücü ile müşteri arasında herhangi bir bağımlılık unsurunun bulunup bulunmadığına bakmamız gerekecektir. Öncelikle sürücü müşterinin değil *Uber*'in iş organizasyonu kapsamında iş görmektedir. Görevin nasıl ifa edileceğini belirleyen müşteri değil *Uber*'dir. Müşteri, herhangi bir talimat vererek işçinin edimini organize etmemektedir. Yine müşteri ile sürücü arasında herhangi bir hiyerarşi ilişkisi doğmamaktadır. Öte yandan bağımlılık unsurunun bir diğer görünüş şekli işverenin fesih hakkını elinde tutmasıdır. Bu noktada müşteri verdiği değerlendirme puanıyla sürücünün platformdaki geleceğini etkileyebilse de söz konusu durum müşterinin fesih hakkını elinde tuttuğu anlamına gelmemektedir. *Uber* kapsamında yapılan platform çalışmada

¹⁰⁸⁵*Uber* platformu ile müşteri arasındaki sözleşmeyi taşıma sözleşmesi olarak kabul eden görüş için bkz. Aydın, 2018, **a.g.k.**, 300.

¹⁰⁸⁶Süzek, 2020, **a.g.k.**, 292; Çelik vd., 2022, **a.g.k.**, 243.

¹⁰⁸⁷Aykaç, H. B. (2011). *İş hukukunda alt işveren*. İstanbul: Beta. s. 44; Süzek, 2020, **a.g.k.**, 157.

fesih hakkı yalnızca platform sağlayıcısı olarak *Uber*'e aittir. Ayrıca sürücünün teknik bağımlılığı müşteriye değil *Uber*'edir. Müşteri, işin ifası için gerekli olan herhangi bir teknik altyapı yahut araç ve gereç sağlamamaktadır. Bununla birlikte sürücünün müşteriye ekonomik yönden bağımlı olduğu da söylenemeyecektir. Her ne kadar müşteri sürüş sonucunda ilgili meblağı *Uber*'e ödese de sürücünün eline geçecek paranın ne kadar olacağını veyahut genel ücret politikasını belirleme yetkisi tek taraflı olarak *Uber*'e aittir. Sonuç olarak sürücü ile müşteri arasında hukuki/kişisel, teknik veya ekonomik bağımlılıktan bahsedilemeyeceği için taraflar arasında iş ilişkisi bulunmamaktadır. Müşteri, sürücünün işvereni olarak kabul edilemeyeceğinden bahisle, *Uber* ile müşterinin birlikte işverenliğinden de bahsedilemeyecektir.

Sürücü ile yolcu arasında bulunabileceği düşünülebilecek ikinci sözleşme türü ise taşıma sözleşmesidir. Taşıyan ile yolcu arasındaki sözleşme taşıma sözleşmesi olsa da *Uber*'in işçisi olan sürücü ile müşteri arasında taşıma sözleşmesinin kurulmadığının da kabulü gereklidir. Çünkü taşıma sözleşmesinin tarafları taşıma taahhüdünde bulunan *Uber* ve taşıma ücretini ödeyen müşteridir. Burada *Uber* taşıma işini işçisi statüsündeki platform çalışanına yaptırdığından, sürücü taşıma sözleşmesinin tarafı olamayacaktır. Örneğin Yargıtay'ın:

*“Davacının yolculuk sırasında kaybolan eşyaları için muavin şahıslardan taşıma akdine dayanarak tazminat istemeye hakkı yoktur. Davalıların zayı olan eşyadan dolayı sorumlulukları ancak eylemleri davacıya karşı haksız fiil niteliğinde ise ve kusurları ispat edilmesi halinde söz konusu olabilir”*¹⁰⁸⁸

şeklinde verdiği karardan da anlaşılacağı gibi yolcu ile muavin (akdi taşıyanın işçisi) arasında herhangi bir taşıma sözleşmesi bulunmamaktadır. Yine şehirlerarası otobüs şoförünün işçi olarak kabul edildiği bir yargı kararı mevcuttur.¹⁰⁸⁹ Sonuç olarak sürücü ile müşteri arasındaki hukuki ilişki taşıma sözleşmesi değildir.

Müşteri ile sürücü arasında herhangi bir akdi ilişkinin bulunmadığı sonucu karşısında, taraflar arasında iş sözleşmesine benzer bir hukuki ilişkinin doğup doğmadığının ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir. Yukarıda ifade edildiği gibi geçici iş ilişkisinde iş sözleşmesine benzer bir hukuki ilişkinin doğmasının nedeni, geçici işveren ile geçici işçi arasında bir iş ilişkisinde ortaya çıkan borçların söz konusu

¹⁰⁸⁸Yg. 13. H. D. 27.01.1986 T., 1986/217 E., 1986/365 K. (www.lexpera.com.tr).

¹⁰⁸⁹Gaziantep BAM 8. HD., 30.10.2018 T., 2017/1311 E., 2018/1651 K. (www.lexpera.com.tr).

olmasıdır. Sürücü ile müşteri arasında ise benzer şekilde işçi-işveren borçlarının doğduğunu söylemek kanımızca mümkün görünmemektedir. Örneğin müşterinin sürücüyü karşı onu gözetme yahut sürücüler arasında eşit davranma borcu bulunmamaktadır. Sürücünün de iş görme borcu müşteriye değil *Uber*'e karşı olmakta, sürücü emir ve talimatları müşteriden değil *Uber*'den almaktadır. Bu çerçevede müşteri ile sürücü arasında iş sözleşmesine benzer bir hukuki ilişki de görülememektedir.

Özetlemek gerekirse kanımızca müşteri ile sürücü arasında, herhangi bir sözleşmesel ilişki bulunmamakta veya iş sözleşmesine benzer bir hukuki ilişki doğmamaktadır.

2. FOODORA PLATFORMU KAPSAMINDA ÇALIŞAN PLATFORM ÇALIŞANLARININ HUKUKİ STATÜSÜ

2.1. Genel Olarak

Foodora, internet adresi ve mobil uygulaması aracılığıyla işletmelerin ve bireylerin yiyecek, içecek ve diğer ürünleri sipariş etmelerini sağlayan bir platformdur.¹⁰⁹⁰ İlgili bu çevrimiçi platformda müşteriler tarafından talep edilen ürünlerin, kuryeler aracılığı ile müşterilere teslim edilmesi hizmeti sağlanmaktadır. Güncel olarak İsveç, Finlandiya ve Norveç'teki şehirler arasında faaliyet gösteren *Foodora*, bu ülkelerde teslimat platformları arasında önemli bir konuma sahiptir ve *Foodora* kapsamında binlerce kurye müşteriler tarafından talep edilen görevleri yerine getirmektedir.¹⁰⁹¹

Bu başlıkta müşterinin *Foodora* platformu kapsamında bir restorandan yemek siparişi vermesi ve siparişin restoranın çalışanı olmayan, bağımsız bir kurye tarafından ilgili kişiye teslim edilmesi örneği temel alınacaktır. Yine *Foodora* platformu kapsamında

¹⁰⁹⁰Bkz. Ortaklık Sözleşmesi için Genel Şartlar-Restoranlar için (İng. *General Terms for Partner Agreements - Restaurants* [January 2021]) md. 1.1. İlgili sözleşme için bkz. <https://euvo-images.foodora.com/marketing/production/op/images/nl/contents/partneravtal/General%20terms%20for%20Partner%20Agreements%20-%20Restaurants%20%28January%202021%29.pdf?v=1421759604> (Erişim tarihi: 15.11.2022). İlgili Sözleşme bundan sonra “Ortalık Sözleşmesi (R)” olarak ifade edilecektir. Ayrıca bkz. Ortaklık Sözleşmesi için Genel Şartlar-Dükkanlar için (İng. *General Terms for Partner Agreements - Shops* [January 2021]) md. 1.1. İlgili sözleşme için bkz. <https://euvo-images.foodora.com/marketing/production/op/images/nl/contents/partneravtal/General%20terms%20for%20Partner%20Agreements%20-%20Shops%20%28December%202020%29.pdf?v=1421759604> (Erişim tarihi: 15.11.2022). İlgili Sözleşme bundan sonra “Ortaklık Sözleşmesi (D)” olarak ifade edilecektir.

¹⁰⁹¹Bkz. <https://www.foodora.com/about/> (Erişim tarihi: 07.11.2022).

ortaya çıkan çalışma ilişkisinde herhangi bir yabancı unsurun olmadığı ön kabulüyle değerlendirme yapılacaktır.

2.2. Foodora Platformunun İşleyişi

Uber'de olduğu gibi *Foodora*'da da hem müşterilerin hem de kuryelerin öncelikle çevrimiçi platforma üye olmaları gerekmektedir. *Foodora* kuryesi olmak isteyen gerçek kişi, çalışacağı şehir (veya şehir bölgesi) ile hangi araçla (bisiklet, scooter ya da araba) kuryelik yapacağını belirledikten sonra isim, soy isim, telefon numarası ve elektronik posta adresi gibi kimi kişisel verileriyle bir profil oluşturmaktadır. Bu kapsamda *Foodora* çalışanı olabilmek için on sekiz yaşının doldurulmuş olması gerekmektedir. İlgili veriler *Foodora* ile paylaşıldıktan sonra başvurunun diğer aşamalarına geçilmektedir. Bu aşamada kuryeye bir tanıtım videosu izletilmektedir. Videoda, kurye adayının esnek bir şekilde çalıştığı vurgulandıktan sonra *Foodora* kapsamında çalışabilmesi için öncelikle akıllı telefonun, kişisel bir telefon numarasının ve bir taşıtın olması gerektiği hatırlatılmaktadır.

Kurye adayı daha sonra güvenlik ve *Foodora* mobil uygulamasının nasıl kullanılacağını anlatan videolar izlemektedir. Örneğin güvenlik videosunda, kuryenin kendisini iyi hissetmezse görevini değiştirebileceği, çalışırken temiz kıyafetler giyilmesi, kask gibi güvenlik ekipmanlarının takılması, araç park edilecekse kurallara uygun park edilmesi ve diğer trafik kurallarına uyulması gerektiği hatırlatılmaktadır. Videolar izlendikten sonra kurye adayı izlediği videolarla ilgili olarak kolay ve kısa bir sınava tabi tutulmaktadır. Testler tamamlandıktan sonra kurye adayı görev yapacağı araç türü, kimlik numarası, doğum tarihi, cinsiyet, milliyet, oturma izni kartının fotoğrafları, banka hesap bilgileri gibi kimi verileri ve belgeleri sisteme yüklemektedir. Son aşamada ise kurye adayı *Foodora* ile sözleşme imzalamakta ve akabinde çalışmaya başlayabilmektedir. Sözleşme ile *Foodora*, görevleri yerine getirebilmesi için kuryeye mobil uygulamaya erişim sağlamaktadır.

Müşteriler de mobil uygulamayı indirdikten sonra bu uygulamayı kullanabilmek için hesap oluşturmaktadır. Geçerli bir elektronik posta adresi girildikten sonra isim ve soy isim gibi kişisel veriler paylaşmakta ve daha sonra kullanım koşulları ile gizlilik politikası sözleşmeleri kabul edilerek profil oluşturulmaktadır.

Kurye, çalışmaya başlamak için öncelikle görevleri yerine getireceği saat dilimini ve bölgeyi¹⁰⁹² *Foodora* tarafından sağlanan mobil uygulama aracılığıyla rezerve etmektedir. Ancak kuryenin vardiya seçebilmesinin platform içerisindeki itibarına bağlı olduğu görülmektedir. Bu itibar ise kuryenin daha önceki performansına ve yerine getirdiği görevlerin kalitesine bağlıdır. Örneğin kuryenin vardiyasına gelmemesi veya geç gelmesi, görevi kötü yapması yahut geç yapması *Foodora*'daki sıralamasını etkilemektedir. Akabinde elde ettiği itibara göre kuryeler sıralanmaktadır. Dolayısıyla bu sıralamada üstte olan kuryeler, vardiya rezervinde öncelikli konuma erişmektedir. Kurye kendine uygun vardiyayı seçtikten sonra *Foodora* ayrıca bunu onaylamaktadır. *Foodora*'nın onayını almayan kurye tercih ettiği vardiyada çalışmamaktadır.

Vardiyası gelen kuryenin göreve başlamadan birkaç dakika önce görev bölgesinde hazır bulunması gerekmektedir. Bu aşamada kuryenin vardiyayı iptal etme hakkı, sadece geçerli bir nedenin var olması halinde mümkündür. Aksi takdirde *Foodora* kuryenin ilgili vardiyada çalışmasını beklemektedir. Kuryenin vardiyasına gelmemesinin yaptırımı ise hesabının deaktive edilmesidir.¹⁰⁹³ Kurye çalışma vardiyasına geldikten sonra kullanacağı araç ve çantayı seçerek sisteme geri bildirimde bulunmaktadır. Akabinde kurye kendisine atanacak görev taleplerini beklemeye koyulmaktadır. Görev talebi önüne düşen kurye görevi kabul veya reddedebilmektedir. Kuryenin görevi kabul etmesiyle beraber örneğin hangi restorana gidileceği, bisikletin tabelaların önüne park edilmemesi gerektiği uyarısı ya da restoranın konumu gibi görev ile ilgili bilgiler artık mobil uygulama üzerinden görülebilmektedir. Ayrıca sistem, kuryeye gidebileceği rotayı da çizmektedir. Kurye restorana geldikten sonra siparişi teslim alarak müşterinin belirlediği teslimat noktasına doğru yola çıkmaktadır. Kurye görevi ifa ederken, örneğin restorana geldiği ve siparişin alındığı gibi görevin her etabını *Foodora* platformuna bildirmektedir. Teslimat noktasına gelindikten sonra ilgili sipariş müşteriye teslim edilmekte ve yine kurye teslimat tamamlandığına dair geri bildirimini *Foodora*'ya yapmaktadır. Böylece kurye ilgili görevi tamamlayıp bir sonraki görev talebini beklemeye koyulmaktadır. Müşteri de bu esnada kuryenin görevi nasıl gerçekleştirdiğine dair değerlendirmede bulunmaktadır.

¹⁰⁹²Çalışılacak saat dilimi ve bölge bundan sonra vardiya olarak ifade edilecektir.

¹⁰⁹³Bu bağlamda kurye üç kez vardiyasına gelmezse hesabı deaktive edilmektedir.

2.3. Foodora Platformu Kapsamında Taraflar Arasındaki Sözleşmesel İlişkilerin Hukuki Niteliği

2.3.1. Platform sağlayıcısı ile platform çalışanı arasındaki ilişki

2.3.1.1. Genel olarak

Kuryelerin, müşterilerin talep ettikleri ürünlerin ilgili restorandan teslim alınıp yine müşteri tarafından belirlenen noktaya bırakılması karşılığında belirli bir gelir elde ettikleri görülmektedir. Bu nedenle kuryelerin bir ücret karşılığı iş gördükleri noktasında herhangi bir şüphe bulunmamaktadır. Ancak taraflar arasında, özellikle kuryenin *Foodora*'ya bağımlı olarak iş görüp görmediği hakkında öğretide ve yargı kararlarında görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Bu kapsamda aşağıda öncelikle doktrindeki görüşler ele alınacak, akabinde konu ile ilgili yargı kararlarına yer verilecektir.

2.3.1.2. Platform sağlayıcısı ve platform çalışanı arasındaki ilişkinin niteliğine dair doktrindeki görüşler

Foodora kuryelerinin hukuki statüsünü değerlendiren görüşlerden ilki *Rosin*'e aittir. *Rosin* ilgili makalesinde, *Foodora* kuryesinin çalışıp çalışmama ve ne zaman çalışacağına karar verme hakkına sahip olmasının, kuryenin işçi olarak sınıflandırılmasında bir engel teşkil edip etmeyeceğini incelemiştir.¹⁰⁹⁴ Öncelikle *Foodora* platformunu inceleyen yazar, *Foodora*'nın iş sağlaması ve kuryenin de bunu kabul etmesi sürecinin üç ana aşamadan oluştuğunu ifade etmiştir. Buna göre ilk aşama, taraflardan hiçbirinin iş sağlamayı veya gerçekleştirmeyi taahhüt etmediği bir iş görme sözleşmesinin akdedilmesine kadar olan süreçtir. İkinci aşama, sözleşmenin imzalanmasından sonra vardiyanın kurye tarafından rezerve edilmesine kadar olan süreçtir. Bu aşamada da *Foodora* iş sağlamayı taahhüt etmemekte ve kurye herhangi bir görev gerçekleştirmemektedir. Üçüncü aşamada ise çevrimiçi platform kuryeye bireysel bir görev atamakta ve kurye kendisine atanan bu görev teklifini kabul veya reddetmektedir.¹⁰⁹⁵ Yazara göre vardiyalar seçildikten sonra *Foodora*, kuryeleri etkin bir şekilde kontrol etmeye başlamaktadır. Bu aşamadan itibaren kuryelerin, çalışıp çalışmayacaklarına veya ne zaman çalışacaklarına ve görevleri kabul edip

¹⁰⁹⁴Rosin, A. (2022). The right of a platform worker to decide whether and when to work: An obstacle to their employee status?. *European Labour Law Journal*, 0(0), 1-12. s. 4 v.d.

¹⁰⁹⁵Rosin, 2022, **a.g.k.**, 5.

etmeyeceklerine karar verme özgürlüklerinin bulunduğunu söylemek çok da kolay olmayacaktır.¹⁰⁹⁶ Çünkü örneğin kuryenin kendisine atanan görevi reddetmesi, onun çevrimiçi platformdaki itibarını etkilemekte ve hatta hesabının deaktive edilmesine yol açabilmektedir. Dolayısıyla bu durum, vardiya rezervasyonunun yapıldığı veya mobil uygulamada oturumun açıldığı andan itibaren kuryenin işçi olarak değerlendirilmesine yol açmaktadır.

Yazar daha sonra Finlandiya'da platform çalışmasına ilişkin özel bir hukuki düzenlemenin bulunmadığını ancak burada 2019/1152 sayılı Direktif'in dikkate alınabileceğini değerlendirmiştir. Direktifin kişi bakımından uygulama alanı işçidir. Bu bağlamda ABAD'ın *Lawrie-Blum*, *Ruhrlandklinik* ve *Yodel* kararları ışığında işçi tanımı göz önüne alındığında, kuryenin hizmeti yerine getirmek için ifa yardımcısı kullanma hakkı varsa kurye kendisine teklif edilen görevleri reddedebiliyorsa, ifa edilecek görevleri tek taraflı olarak belirleyebiliyorsa ya da çalışma sürelerini kendisine göre düzenleyebiliyorsa kuryeler bağımsız çalışan olarak kabul edilebilecektir.¹⁰⁹⁷

Yazar, Finlandiya hukukunda da kendine yer bulan sıfır saat sözleşmeleri yoluyla, kuryelerin işçi statüsüne kavuşabileceğinden de bahsetmiştir. Finlandiya'da sıfır saat sözleşmesi kapsamında çalışanlar, sözleşmenin imzalanmasında belirli bir işi yerine getirmeyi taahhüt edip etmedikleri gerçeğine bakılmaksızın, işçi olarak kabul edilebilmektedir. Bu nedenle *Foodora* kuryelerinin de iş görme sözleşmesini imzalamalarından itibaren işçi olarak kabul edilmesinin önünde engel bulunmamaktadır.¹⁰⁹⁸ Ayrıca AB yasalarından farklı olarak Finlandiya'da kuryenin çalışıp çalışmamaya ve ne zaman çalışacağına karar verme özgürlüğünün olması onun işçi olarak sınıflandırılmasını da etkilememektedir. Bununla birlikte 2019/1152 sayılı Direktif gereği üye devletler, Direktifin kabulünden önce halihazırda mevcut olan genel koruma seviyesini azaltamayacaktır.¹⁰⁹⁹ Bu çerçevede Finlandiya hukukundaki sıfır saat sözleşmeleri kuryeler için daha iyi bir koruma sağladığından, Finlandiya'daki *Foodora* kuryesi çalışıp çalışmamaya ve ne zaman çalışacağına karar verme özgürlüğü açısından işçi sıfatına sahip olabilecektir.

¹⁰⁹⁶Rosin, 2022, a.g.k., 5.

¹⁰⁹⁷Rosin, 2022, a.g.k., 7.

¹⁰⁹⁸Rosin, 2022, a.g.k., 10.

¹⁰⁹⁹Rosin, 2022, a.g.k., 9.

Dullinger de Foodora kuryelerinin işçi olarak kabul edilmesi gerektiğini düşünmektedir.¹¹⁰⁰ Yazar öncelikle Avusturya iş hukuku açısından bir kuryenin işçi olarak sınıflandırılabilmesi için § 1151 ABGB kapsamında değerlendirilmesi gerektiğine değinmiştir. Bahsi geçen maddede yapılan tanıma bakıldığında bir kişinin işçi olarak kabulü için bir başkası adına belirli bir süre iş görmeyi taahhüt etmesi gereklidir. Bu bağlamda *Foodora*'nın istihdam modeli kurye açısından bir işin tek bir seferde görülüp tamamlanması yerine, belirli bir süre iş görme borcunu doğurmaktadır.¹¹⁰¹ Öte yandan iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran unsur kişisel bağımlılık olduğundan işçi sıfatı için kuryenin *Foodora*'ya bağımlı olarak çalışması gereklidir. Kişisel bağımlılık çerçevesinde işin nerede yapılacağına belirlenmesinde kuryenin herhangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir.¹¹⁰² Çalışma zamanı açısından da kurye *Foodora*'ya bağlıdır. Örneğin vardiya süresi bitse de vardiya içinde kabul edilen görevlerin tamamlanması gerekmektedir.¹¹⁰³ Ancak yazara göre en belirleyici faktör iş süreçlerinin *Foodora* tarafından kapsamlı bir şekilde belirlenmesidir. İşin ifası ve kuryenin davranışlarıyla ilgili her detay *Foodora* tarafından saptanmaktadır. Örneğin *Foodora*, Sürücü Rehberinde kuryelerden ne yaptıklarına ve nasıl davrandıklarına dikkat etmelerini istemektedir.¹¹⁰⁴ Öte yandan kuryeler, *Foodora*'nın iş organizasyonu ile da bütünleşmiş haldedir. Kuryeler *Foodora*'nın iş organizasyonuna yalnızca mobil uygulamayla değil çalışma gruplarına dahil olarak da entegre olmaktadır. Bu kapsamda her bir kurye bir lidere bağlı olarak bir grup içerisinde yer almakta ve bu gruplar da *Whatsapp*¹¹⁰⁵ üzerinden kontrol edilmektedir.¹¹⁰⁶

Defossez ise kuryelerin, işçi-bağımsız çalışan ikili sınıflandırılması kapsamında düşünülmesi yerine, bu çalışanların üçüncü bir kategori çerçevesinde ele alınmasının daha yararlı olacağını ileri sürmüştür. Yazara göre bir yandan platform çalışmanın getirdiği esnekliği gereksiz yere sınırlamaktan kaçınmak, diğer yandan da kuryeleri işçilere sağlanan bazı temel korumaların kapsamına almak gerekmektedir. Örneğin

¹¹⁰⁰Dullinger, T. (2017). Essenszustellung: Foodora. Lutz, D. ve Risak, M. (Editörler), *Arbeit in der Gig-Economy - Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in Crowd und Cloud* içinde (s. 186-203). Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. s. 190 v.d.

¹¹⁰¹Dullinger, 2017, **a.g.k.**, 195.

¹¹⁰²Dullinger, 2017, **a.g.k.**, 196.

¹¹⁰³Dullinger, 2017, **a.g.k.**, 197.

¹¹⁰⁴Dullinger, 2017, **a.g.k.**, 197.

¹¹⁰⁵*Whatsapp* mesajlaşma ve arama hizmeti sunan bir mobil uygulamadır. Bkz. <https://www.whatsapp.com/about> (Erişim tarihi: 29.11.2022).

¹¹⁰⁶Dullinger, 2017, **a.g.k.**, 197.

Belçika'daki *SMart* gibi bir sistem kuryelere büyük avantajlar sunabilecektir. Dolayısıyla esneklik isteyen kuryeler “bağımsız çalışan” olmaya devam edebilecekken, belli bir seviyede koruma isteyenler ise “işçi” olabilecektir. Benzer şekilde temel çalışma haklarının tanındığı üçüncü bir yasal çalışan kategorisinin tanınması da diğer bir seçenek olarak düşünülebilecektir. Yazara göre bu tür uzlaştırmacı yaklaşımlar, sürücülerin işçi olarak tanınmasından daha etkili olabilecektir.¹¹⁰⁷

Yıldız da genel olarak platform çalışanları açısından yapmış olduğu değerlendirmede, öncelikle bir iş ilişkisinin tespitinde belirleyici olanın ekonomik bağımlılıktan çok kişisel bağımlılık olduğunu ifade ettikten sonra platform çalışma ilişkilerinde ekonomik bağımlılığın önem kazanmaya başladığını belirtmektedir.¹¹⁰⁸ Bununla birlikte klasik anlamdaki bağımlılık ölçütü geniş yorumlanmalıdır. Bu çerçevede eğer platform çalışanı çevrimiçi platformun iş organizasyonu içinde çalışıyorsa ve çevrimiçi platformun disiplin yaptırımlarının muhatabı oluyorsa, işçi olarak kabul edilmelidir.¹¹⁰⁹ Öte yandan platform çalışanlarının bağımsız çalışan olabilme ihtimalleri de bulunmaktadır. Eğer çalışanın kendine ait müşteri çevresi bulunuyorsa, işin nasıl yapılacağına dair karar verme özgürlüğü varsa yahut çalışan kendisine bağlı işçi çalıştırıyorsa bu kişiler bağımsız çalışan olarak değerlendirilebilecektir.¹¹¹⁰

2.3.1.3. Platform sağlayıcısı ve platform çalışanı arasındaki ilişkiyi değerlendiren yargı kararları

Ulusal yargı kararları incelendiğinde, *Foodora* ile kurye arasındaki ilişkinin hukuki niteliğini tespit eden kimi kararların olduğu görülmektedir. Bu bölümde *Foodora* dışında *Deliveroo*, *Glovo* ve *Take It Easy* gibi diğer teslimat platformları hakkında verilen kararlara da yer verilecektir.

Ele alacağımız ilk karar, Kanada’da Ontario İş İlişkileri Kurulu’nun (İng. *Ontario Labour Relations Board*), *Canadian Union of Postal Workers v. Foodora Inc.* kararı olacaktır.¹¹¹¹ Burada *Foodora* kuryesinin bağımlı yüklenici olarak kabul edilip

¹¹⁰⁷Defosse, D. (2022). The employment status of food delivery riders in Europe and the UK: Self-employed or worker?. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 29(1), 25-46. s. 44.

¹¹⁰⁸Yıldız, G. B. (2021). Dijitalleşen çalışma ilişkilerinde bağımlılık unsurunun değerlendirilmesi. Kaplan, E. T. (Editör), *İş Hukukunun Güncel Konuları Sempozyumu II* içinde (s. 93-111). Ankara: Yetkin. s. 105.

¹¹⁰⁹Yıldız, 2021, a.g.k., 105.

¹¹¹⁰Yıldız, 2021, a.g.k., 106.

¹¹¹¹2020 CanLII 16750 (ON LRB). İlgili karar için bkz. <https://www.canlii.org/en/on/onlrb/doc/2020/2020canlii16750/2020canlii16750.html#document> (Erişim

edilemeyeceği incelenmiştir.¹¹¹² İlgili sendika, *Foodora* için Toronto ve Mississauga'da çalışan bir grup kurye adına toplu pazarlık süreci başlatıp başlatamayacağının belirlenmesi için Kurula başvurmuştur.¹¹¹³ Çünkü sendikanın toplu pazarlık yapabilmesi için kuryelerin işçi veya bağımlı yüklenici olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Kurul, bir kişinin bağımlı yüklenici olarak kabul edilebilmesi için tek bir faktörün yeterli olmadığını¹¹¹⁴ ifade ettikten sonra birden fazla faktörü kuryeler açısından incelemiştir. Öncelikle kuryenin ifa yardımcısı kullanıp kullanamama durumu ele alınmıştır.¹¹¹⁵ Kurula göre *Foodora* için kuryenin kimliği önemli olduğundan, sistem kuryenin ifa yardımcısı kullanmasını kabul etmemektedir. Hatta mevcut sistem, kuryelerin kendi arasında bile değişiklik yapmasına izin vermemektedir. Dolayısıyla kuryelerin yetenek ve çalışmasını ortaya koyması, bu kişileri bağımlı yüklenici sıfatına yaklaştırmaktadır.¹¹¹⁶

Araç, alet, ekipman ve cihazların mülkiyetinin kimde olduğu ile malzeme tedarikini kimin sağladığı ikinci faktör olarak incelenmiştir.¹¹¹⁷ Yasal tanım gereği bir kişi, işi yapmak için gerekli olan araçlara sahip olsa bile bağımlı yüklenici olabilmektedir. Bu bağlamda her ne kadar kuryeler bisiklet, kask ve bazı durumlarda araba gibi araç ve gereçleri kendileri temin etse de sistemin en önemli aracı *Foodora* tarafından geliştirilen ve *Foodora*'nın üzerinde değişiklik yapma hakkını saklı tuttuğu mobil uygulamadır. Uygulama sayesinde müşteriler sipariş verebilmekte, restoranlar siparişi alabilmekte ve kurye teslimatı yapabilmektedir. Bu çerçevede Kurul, kuryeleri bağımsız yükleniciden çok şirketin yazılımını kullanan bir işçiye benzetmiştir.¹¹¹⁸

Üçüncü faktör olarak girişimcilik faaliyeti incelenmiştir. Bir başka deyişle kâr fırsatı ve zarar riskine odaklanılmıştır.¹¹¹⁹ Bu kapsamda her ne kadar kurye daha çok çalıştıkça daha çok ücret elde etse de yapılan iş, kuryenin işletmesel aktivitesi olarak kabul edilmemelidir. Parça başına ücret alan bir işçinin durumu ne ise bu noktada kuryenin durumu da odur. Bununla birlikte kurye birden fazla platform için aynı anda çalışabilse de söz konusu durum da işletmesel aktivite olarak kabul edilemeyecektir.

tarihi: 09.07.2022). Ayrıca bkz. Hastie, B. (2021). Platform work and labour law challenges: Comment on CUPW v. Foodora. *Canadian Labour and Employment Law Journal*, 23(1), 121-140. s. 126.

¹¹¹²Kanada'daki bağımlı yüklenici kavramı için bkz. 2. Bölüm-1.3.5.

¹¹¹³2020 CanLII 16750 (ON LRB), para. 2.

¹¹¹⁴2020 CanLII 16750 (ON LRB), para. 82.

¹¹¹⁵2020 CanLII 16750 (ON LRB), para. 84-91.

¹¹¹⁶2020 CanLII 16750 (ON LRB), para. 91.

¹¹¹⁷2020 CanLII 16750 (ON LRB), para. 92-99.

¹¹¹⁸2020 CanLII 16750 (ON LRB), para. 99.

¹¹¹⁹2020 CanLII 16750 (ON LRB), para. 100-111.

Çünkü bir başka platform için çalışma ancak *Foodora* üzerinden yapılan teslimatları engellemediği sürece mümkündür. Kurul bu durumu kuryenin birden fazla platforma ekonomik olarak bağlı olduğu şeklinde yorumlamıştır.¹¹²⁰ Ayrıca *Foodora*, kuryenin kâr elde edebilme kabiliyetine de kısıtlamalar getirmektedir. Örneğin kurye, hizmetinin veya yeteneğinin reklamını yapamamakta ya da müşterilerle ve restoranlarla kendisinin tercih edilmesini sağlayacak şekilde bireysel ilişkiler geliştirememektedir. Bununla birlikte kâr kaybı da çoğunlukla *Foodora* üzerindedir. Dolayısıyla bu faktör de kuryenin bağımsız yüklenici olarak kabul edilmesi gerektiğini desteklemektedir.

Kurulun üzerinde durduğu dördüncü unsur ise kuryenin *Foodora*'ya olan bağımlılığıdır.¹¹²¹ Bu çerçevede bağımlı yükleniciler açısından ekonomik bağımlılık kavramı açıklanmıştır. Kurula göre ekonomik bağımlılıktan anlaşılması gereken hizmeti veren kişinin fiili ekonomik durumu değildir. Burada bakılması gereken işi yerine getiren ile işi veren arasındaki ilişkinin yapısının ve taraflar arasındaki sözleşmenin hüküm ve koşullarının o kişiyi ekonomik olarak işi verene bağımlı hale getirip getirmediğidir.¹¹²² Kurula göre *Foodora*, vardiyaları dilediği gibi düzenleyebilmektedir. Vardiyanın nasıl değiştirilebileceğini, kuryenin herhangi bir ceza almaksızın çalışma yükümlülüğünden kurtulabileceğini belirleyen de tek başına *Foodora*'dır. Dolayısıyla ekonomik yönden de kuryelerin *Foodora*'ya bağlı olduklarının kabulü gerekir.

Son olarak Kurul'un değerlendirdiği faktörlerinden birisi de kuryenin *Foodora*'ya olan entegrasyonu olmuştur.¹¹²³ Bu çerçevede kuryeler, tamamen olmasa da *Foodora*'ya yoğun bir şekilde entegredir. *Foodora* kuryelerin güvenilir ve zamanında teslimat hizmetine bağlı olarak kazanç sağlamaktadır. Buna karşılık kuryeler de *Foodora*'nın uygulamasına güvenerek iş görmektedir.¹¹²⁴ Yine bu noktada kuryeler müşteri ve restoranlarla herhangi bir ilişki geliştirememektedir. Dolayısıyla Kurul, entegrasyon seviyesini incelerken kuryelerin bağımsız yüklenicilerden ziyade işçilere daha çok benzediği sonucuna varmıştır.

¹¹²⁰2020 CanLII 16750 (ON LRB), para. 110.

¹¹²¹2020 CanLII 16750 (ON LRB), para. 115-137.

¹¹²²2020 CanLII 16750 (ON LRB), para. 121.

¹¹²³2020 CanLII 16750 (ON LRB), para. 143-150.

¹¹²⁴2020 CanLII 16750 (ON LRB), para. 144.

Sonuç olarak Kurul, incelediği tüm faktörler ışığında *Foodora* kuryelerinin bağımlı yükleniciler olarak kabul etmiş ve kuryelerin sendikalaşma hakkına sahip oldukları tespitini yapmıştır.¹¹²⁵

Foodora kuryelerinin hukuki statüsü hakkında verilen bir başka karar Avustralya’da Adil Çalışma Komisyonu’nun ele aldığı *Joshua Klooger v. Foodora Australia Pty Ltd.* olmuştur.¹¹²⁶ Başvurucu, *Foodora* için çalışan bir kuryeyken sözleşmesinin haksız feshedildiği iddiasıyla ilgili başvuruyu yapmıştır. Bu kapsamda Komisyon, başvurucunun işçi mi bağımsız çalışan mı olduğu sorusuna cevap aramıştır.¹¹²⁷ Öncelikle Avustralya hukukunda çalışanın statüsü belirlenirken çoklu faktör testi kullanılmaktadır.¹¹²⁸ Örneğin bu test kapsamında Komisyonun incelediği önemli faktörlerden birisi sözde işverenin kontrol hakkının seviyesi olmuştur. Buna göre *Foodora*, kuryelerin çalışma şeklini kontrol etme konusunda önemli derecede kontrol hakkına sahiptir. Çevrimiçi platform her bir görevin veya vardiyanın, çalışma yerinin, çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş anlarını belirleyebildiğinden, kurye pratikte ne zaman ve nerede çalışacağını ya da teslimatları ne kadar hızlı/yavaş yapabileceğini belirleyememektedir. Komisyon bu faktörün yanında *Foodora*’nın kuryenin sözleşmesini sonlandırma ya da hesabını askıya alma hakkına sahip olduğuna¹¹²⁹; kuryelerin her hafta periyodik olarak ücretlerini aldıklarına¹¹³⁰; *Foodora*’nın kuryeleri kendi işletmesinin bir parçası olarak sunduğuna¹¹³¹ ve kuryelerin teslimat işini gerçekleştirmek için kullandığı sermaye ekipmanına önemli bir yatırım yapmadığına¹¹³² da değinmiştir. Son olarak Komisyonun incelediği bir diğer faktör de kuryenin temsilci kullanabilmesi olmuştur.¹¹³³ Bu çerçevede ilgili hizmet sözleşmesi hükümleri incelendiğinde kuryenin temsilci

¹¹²⁵2020 CanLII 16750 (ON LRB), para. 173. Şunu da ifade etmek gerekir ki ilgili bu kararın ardından *Foodora*, kârlılık eksikliği ve pazardaki rekabetin artmasını gerekçe göstererek Kanada pazarından çekilmiştir. Bkz. Hastie, 2021, **a.g.k.**, 134.

¹¹²⁶[2018] FWC 6836. İlgili karar için bkz. <https://www.fwc.gov.au/documents/decisionsigned/html/2018fwc6836.htm> (Erişim tarihi: 10.07.2022).

¹¹²⁷Adil Çalışma Yasası (2009)’a göre bir kişinin haksız feshe karşı korunabilmesi için işçi statüsünde olması gerekmektedir. İlgili Kanun md. 382’de bir kişinin ne zaman haksız feshe karşı korunacağı düzenlenmiştir. Md. 382’ye göre haksız feshe karşı korunabilmek için “işçi olarak kabul edilen kişinin”, “işvereniyle” en az asgari çalışma süresi kadar bir çalışma süresini tamamlamış olması gerekmektedir. İlgili madde için bkz. https://www.legislation.gov.au/Details/C2017C00323/Html/Volume_1#_Toc494463716 (Erişim tarihi: 08.07.2022).

¹¹²⁸[2018] FWC 6836, para. 65 v.d.

¹¹²⁹[2018] FWC 6836, para. 88.

¹¹³⁰[2018] FWC 6836, para. 92.

¹¹³¹[2018] FWC 6836, para. 89.

¹¹³²[2018] FWC 6836, para. 78.

¹¹³³[2018] FWC 6836, para. 79 v.d.

kullanabileceği, ancak bunun için yalnızca kuryenin işini yapamayacak durumda olması ve *Foodora*'nın bu duruma onay vermesi gerekmektedir.¹¹³⁴ Benzer şekilde kuryenin bir başka kurye ile vardiya değişikliği yapabilmesi de *Foodora*'nın onayına bağlıdır. Sonuç olarak Komisyon ilgili faktörleri ayrıntılı olarak incelemesinin ardından başvurucaunun, davalının işçisi olduğuna hükmetmiştir.¹¹³⁵

Paris İstinaf Mahkemesi'nin 2017 yılında verdiği kararda ise *Deliveroo* kuryesinin statüsü işçi olarak kabul görmemiştir.¹¹³⁶ İlk derece mahkemesi olarak Paris İş Mahkemesi, davacının işçi statüsünde olduğunun kabulünü de içeren başvuruyu görevsiz olduğu gerekçesiyle reddetmiştir. Davacı da yaptığı istinaf başvurusunda *Deliveroo* ile arasındaki sözleşmenin iş sözleşmesi olarak kabul edilmesini talep etmiştir. Somut olayda ücret ve iş görme unsurları açısından taraflar arasında herhangi bir anlaşmazlık olmasa da bağımlılık unsurunun bulunup bulunmadığı noktasında çekişme söz konusu olduğundan Mahkeme taraflar arasındaki sözleşmeyi incelemiştir. Sözleşmeye göre bağımsız çalışan olarak kabul edilen kurye her hafta başı çalışacağı mekân ve zaman dilimini seçmeli, hizmetin ifası *Deliveroo*'nun kıyafet kurallarına uygun olarak mümkün olan en kısa sürede, nezaketle, özenle ve *Deliveroo*'nun çıkarlarını geliştirmek için gereken tüm dikkat, özen ve çabayla yerine getirmeli ve hizmetler yerine getirilirken kurye kendi araç ve telefonunu kullanmalıdır. Ayrıca kurye temsilci kullanmakta serbesttir. İlâveten şirket depozito karşılığı kuryeye izotermal çanta, akıllı telefonunu şarj etmesi için harici bir pil ve kıyafet de sağlamaktadır.

Sözleşme kapsamında somut olayı değerlendiren Mahkemeye göre davacı, bir vardiyayı reddettiği için *Deliveroo*'nun yaptırımına maruz kaldığına dair kanıt sunamamıştır. Yine münhasıran aynı iş sahibi için çalışma veya rekabet etmeme yükümlülüğü bulunmadığından kuryeler vardiyalar dışında başka platformlar için de çalışabilmektedir. Ayrıca kuryelerin vardiyalar sırasında şirketin sağladığı kıyafetleri giymesi, davacı tarafından iddia edilen bağımlılık unsurunun bulunduğu kabulü için yetersizdir. Kuryenin faaliyet gün ve saatlerini serbestçe seçmesi nedeniyle de işin yürütülme koşullarının tek taraflı olarak *Deliveroo* tarafından belirlendiğini söylemek doğru değildir. Dolayısıyla davacı, *Deliveroo* şirketine hukuki bağımlılık altında hizmet

¹¹³⁴[2018] FWC 6836, para. 80.

¹¹³⁵[2018] FWC 6836, para. 121.

¹¹³⁶Cour d'appel de Paris, Pôle 6 - chambre 2, 9 novembre 2017, no. 16/12875. İlgili karar için bkz. <https://www.isdc.ch/media/1589/12-ca-paris-deliveroo.pdf> (Erişim tarihi: 21.11.2022).

verdiğini kanıtlayamadığından taraflar arasındaki sözleşme iş sözleşmesi olarak kabul edilemeyecektir.

Yine 2018 yılında bu sefer Amsterdam Mahkemesi *Deliveroo* kuryelerinin statüsünü belirlemiştir.¹¹³⁷ Somut olayda davacı, Hollanda Medeni Kanunu (Fl. *Burgerlijk Wetboek*) 7. Kitap md. 610¹¹³⁸ kapsamında işçi olduğunu, öte yandan md. 610a¹¹³⁹ gereği de karine olarak işçi kabul edilmesi gerektiğini iddia etmiştir. Davalı ise söz konusu işin yolcu taşınması olması sebebiyle Hollanda Medeni Kanunu md. 400 gereği mevcut sözleşmenin iş sözleşmesi yerine iş görme sözleşmesi olarak kabul edilmesi gerektiğini ileri sürmüştür. Yapılan incelemede öncelikle davacının ilgili karineye dayanamayacağı tespit edilmiştir.¹¹⁴⁰ Daha sonra taraflar arasındaki sözleşmenin iş sözleşmesi olarak kabul edilip edilmeyeceği değerlendirmesine geçilmiştir. Mahkeme, öncelikli erişim sisteminin *Deliveroo*'nun davacı üzerindeki otoritesini gösterse de bu sistemin kullanımını md. 610'da kastedildiği gibi bir otorite doğurduğu sonucuna varmak için yetersiz bulmuştur. Yine çevrimiçi platformun sağladığı sohbet işlevinin, teslimatın olması gerektiği gibi gitmediğinde kuryelere daha fazla yardımcı olmayı amaçladığı, bu nedenle de sistemin, işverenin otoritesini göstermek yerine bir yardım işlevi sağladığı değerlendirmesinde bulunmuştur. Öte yandan *Deliveroo*'nun zorunlu tuttuğu güvenlik önlemlerinin, davalı ile davacı arasındaki iş ilişkisinden doğmadığını, hizmetin doğası gereği alınması gerektiği sonucuna varmıştır. Ayrıca davacının temsilci kullanabildiği ve rakip şirketler adına iş görebildiği tespit edilmiştir. Son olarak davacının teslimat ücretlerini müzakere edememiş olmasını, *Deliveroo* ile arasındaki hukuki ilişkinin iş ilişkisi olarak nitelendirilmesine yetmeyeceği ifade edilmiştir. Bütün bu belirlemeler ışığında Mahkeme, davacının Hollanda Medeni Kanunu md. 610 kapsamında irdelenemeyeceği sonucuna varmıştır.

¹¹³⁷Dava no: 6622665 CV EXPL 18-2673. İlgili karar için bkz. <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2018:5183> (Erişim tarihi: 04.09.2022).

¹¹³⁸Md. 610'da iş sözleşmesi bir tarafın, yani işçinin, diğer tarafın, yani işverenin hizmetinde, belirli bir süre ücret karşılığında iş görmeyi taahhüt ettiği sözleşme olarak düzenlenmiştir. İlgili madde için bkz. <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2022-10-01> (Erişim tarihi: 12.10.2022).

¹¹³⁹Md. 610a'ya göre eğer bir kişi birbirini izleyen üç ay boyunca haftalık veya ay içerisinde en az yirmi saat olmak üzere başkası yararına ücret karşılığı iş yapıyorsa, bu kişinin iş sözleşmesine göre çalıştığı kabul edilir. İlgili madde için bkz. <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2022-10-01> (Erişim tarihi: 12.10.2022).

¹¹⁴⁰Davacı her ne kadar dava dilekçesinde ifade ettiği gibi Nisan-Haziran 2018 ayları boyunca *Deliveroo* için ayda yirmi saatten fazla çalışsa da dava celbi 23 Ocak 2018'e uzandığından, davacının 14 Kasım 2017'den Mart 2018'e kadar ayda yalnızca ortalama 7,52 saat çalıştığı tespit edilmiştir.

Deliveroo ile ilgili bir diğer karar ise 2021 yılında Birleşik Krallık'ta görülen *The Independent Workers' Union of Great Britain v. the Central Arbitration Committee* kararıdır.¹¹⁴¹ Dava, *Deliveroo* kuryelerinin toplu pazarlık hakkının bulunup bulunmadığı ile ilgilidir. Somut olayda Büyük Britanya Bağımsız Çalışanlar Sendikası, 1992 tarihli Sendika ve Çalışma İlişkileri (Konsolidasyon) Kanunu A1 Eki'nde yer alan zorunlu tanıma prosedürleri uyarınca Merkezi Tahkim Komitesi'ne (İng. *Central Arbitration Committee* [CAC]), Camden ve Kentish Town bölgelerinde *Deliveroo* için çalışan kişileri kapsayacak toplu pazarlık süreci için başvurmuştur. CAC, kuryelerin 1992 Yasası anlamında "çalışan" olmadıkları gerekçesiyle başvuruyu reddetmiştir. Dolayısıyla temyiz mahkemesinin de incelediği nokta, kuryelerin çalışan olarak kabul edilip edilmeyeceği olmuştur. Ayrıca Mahkeme, kuryelerin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi¹¹⁴² md. 11¹¹⁴³ kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği sorusuna cevap aramıştır.¹¹⁴⁴ Mahkeme bu noktada *In Sindicatul "Pastorul Cel Bun" v Romania* kararına atıfta bulunmuştur. Yine Mahkeme, sendika özgürlüğü açısından 11. maddenin mevcut davaya "uygulanabilir" olup olmadığı sorusunu, bir iş ilişkisinin varlığına bağlı olarak ele almış ve bir iş ilişkisinin var olup olmadığı sorusuna, iç hukuktaki herhangi bir tanımdan ziyade ILO 198 sayılı Tavsiyede¹¹⁴⁵ tanımlanan kriterlerin referans alınarak cevap verilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bu bağlamda Mahkeme, kuryenin serbest şekilde ve gerçekten temsilci kullanabilme hakkının olmasını temel alarak¹¹⁴⁶, kuryelerin işçi olarak kabul edilemeyeceğini; dolayısıyla da davacıların AİHS md. 11 kapsamında değerlendirilemeyeceği sonucuna varmıştır.¹¹⁴⁷

Deliveroo kuryelerini bağımsız çalışan olarak kabul eden bir diğer karar ise Avustralya'da Adil Çalışma Komisyonu'nun 2022 yılında vermiş olduğu *Deliveroo Australia Pty Ltd v. Diego Franco* kararıdır.¹¹⁴⁸ *Deliveroo* tarafından yapılan bu temyiz başvurusu, kuryeyi işçi olarak ve sözleşmenin de geçersiz feshedildiğini kabul eden

¹¹⁴¹[2021] EWCA Civ 952. İlgili karar için bkz. <https://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2021/952.html> (Erişim tarihi: 13.10.2022).

¹¹⁴²İlgili Sözleşme bundan sonra "AİHS" olarak ifade edilecektir.

¹¹⁴³AİHS md. 11/1 "Herkes, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerecek şekilde barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir" şeklinde düzenlenmiştir. İlgili madde için bkz. https://www.echr.coe.int/documents/convention_eng.pdf (Erişim tarihi: 13.10.2022).

¹¹⁴⁴[2021] EWCA Civ 952, para. 42 v.d.

¹¹⁴⁵İlgili Tavsiye için bkz. 1. Bölüm-1.3.2.

¹¹⁴⁶[2021] EWCA Civ 952, para. 76-79.

¹¹⁴⁷[2021] EWCA Civ 952, para. 85.

¹¹⁴⁸[2022] FWCFB 156. İlgili karar için bkz. <https://asset.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/2022fwcfb156.htm> (Erişim tarihi: 14.10.2022).

karara karşı yapılmıştır.¹¹⁴⁹ Mahkeme, taraflar arasında akdedilen sözleşmeyi incelemiş ve sözleşmede yer alan dört durumun kuryenin bağımsız çalışan olarak kabul edilmesinde etken olduğu değerlendirmesinde bulunmuştur. Bu durumlardan ilki kuryenin üstlenmeyi kabul ettiği işin yerine getirilmesi açısından *Deliveroo*'nun uyguladığı kontrolün eksikliğidir. Kurye, teslimat için bir sipariş aldıktan sonra bu siparişi her ne kadar makul bir süre içinde teslim etmesi gerekse de teslimat rotasını kendisi belirlemektedir. Bu çerçevede teslimatların makul bir süre içinde yapılması şartı, karayolu taşımacılığında yapılan sözleşmeler için tipik bir unsurdur. Dolayısıyla kuryenin teslimat rotasını kendisinin seçebilmesi, *Deliveroo*'nun işin performans şeklini kontrol ettiği anlamına gelmemektedir.¹¹⁵⁰ Ele alınan ikinci durum, işin ifası için gerekli olan alet ve gereçlerin kurye tarafından sağlanmasıdır.¹¹⁵¹ Üçüncü durum ise kuryenin *Deliveroo*'nun önceden onayına ihtiyaç duymadan sağlamayı taahhüt ettiği hizmetler için ifa yardımcısı kullanabilme hakkına sahip olmasıdır.¹¹⁵² Son durum ise taraflar arasındaki sözleşme gereği kuryenin çevrimiçi platforma erişebilmesi ve *Deliveroo*'nun diğer hizmetleri sağlayabilmesi için kuryeye ödenecek toplam ücret üzerinden belirli bir oranda ücret kesintisi yapılmasıdır.¹¹⁵³ Söz konusu veriler ışığında kuryenin, *Deliveroo*'nun işçisi olmadığı¹¹⁵⁴ ve haksız işten çıkarılmaya karşı korunamayacağı¹¹⁵⁵ sonucuna varılmıştır.¹¹⁵⁶

İspanya'da da *Glovo* platformu kapsamında çalışan kuryelerin hukuki statüleri hakkında birbirinden farklı kararların verildiği görülmektedir.¹¹⁵⁷ Ele alacağımız ilk kararda¹¹⁵⁸ İş ve Sosyal Güvenlik Müfettişliği, kurye olarak çalışan kişilerin hukuki statüsünü belirlemek adına, bu platformlarda çalışan kişilerle görüşmek istemiş; bu

¹¹⁴⁹[2022] FWCFB 156, para. 13-16.

¹¹⁵⁰[2022] FWCFB 156, para. 46.

¹¹⁵¹[2022] FWCFB 156, para. 48.

¹¹⁵²[2022] FWCFB 156, para. 49.

¹¹⁵³[2022] FWCFB 156, para. 50.

¹¹⁵⁴[2022] FWCFB 156, para. 56.

¹¹⁵⁵[2022] FWCFB 156, para. 57.

¹¹⁵⁶Adil Çalışma Komisyonu, 2020 yılında ele aldığı *Amita Gupta v. Portier Pacific Pty Ltd; Uber Australia Pty Ltd t/a Uber Eats* kararında (Karar no: [2020] FWCFB 1698), *Uber EATS* için çalışan kuryeyi bağımsız çalışan olarak kabul etmiştir. İlgili karar için bkz. <https://www.fwc.gov.au/documents/decisionsigned/html/2020fwcfb1698.htm> (Erişim tarihi: 18.10.2022).

¹¹⁵⁷İspanya'da teslimat platformları hakkında verilen mahkeme kararlarının yer aldığı tablo için bkz. Pérez del Prado, 2022, **a.g.k.**, 188-189. İlgili tabloda ele alınan otuz iki karardan yirmi dördünde kuryeler işçi, sekiz kararda ise ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışan olarak sınıflandırılmıştır.

¹¹⁵⁸STSJ Asturias 1818/2019, 25 de Julio de 2019. İlgili karar için bkz. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0b968c107b39887d/20190805> (Erişim tarihi: 12.07.2022).

kapsamda *Bay Jon* bu görüşmeye iştirak etmiş ancak yaklaşık bir ay sonra elektronik posta yoluyla hesabının deaktive edildiğini öğrenmiştir. Bunun üzerine *Bay Jon* işe iade davası açmıştır. İlk derece mahkemesi taraflar arasındaki ilişkiyi iş ilişkisi olarak nitelendirmiş ve işe iade kararı vermiştir. *Glovo* da bu kararı Yüksek Mahkeme'ye taşımıştır. Mahkeme taraflar arasında bağımlılık ilişkisinin bulunup bulunmadığına karar verirken öncelikle çalışma vardiyalarının kurye tarafından serbestçe seçilebilmesi durumunu ele almıştır. Mahkeme'ye göre her ne kadar kuryelerin çalışma zaman ve mekanlarını serbestçe tayin edebildiği kabul edilse bile aslında vardiya seçimini belirleyen unsur kuryenin çevrimiçi platformdaki itibarıdır. Kuryenin sahip olduğu itibar ise *Glovo*'nun yapmış olduğu bir dizi iç denetimin neticesinde elde edilen puanlamadır.¹¹⁵⁹ Dolayısıyla teknoloji yardımıyla yapılan bu kontrol, kuryelerin *Glovo* tarafından sürekli izlemesine de yol açmaktadır. Ayrıca mevcut zaman/mekân ayrımlarını tek başına belirleyen de *Glovo*'dur.

Mahkeme daha sonra *Glovo*'nun kuryelere emir ve talimat verip vermediğini incelemiştir. Bu çerçevede *Glovo*'nun üretim süreci üzerinde kontrolünü sürdürebilmek için gerekli ve yeterli oranda talimatlar yayınladığı; kuryenin görev ifa edebilmesi için iki sınava girdiği veya *Glovo* yetkilileriyle görüşme yaptığı; kuryenin çalışmaya başlaması için mobil uygulamayı cep telefonuna yüklediği ve hizmetin nasıl sağlanacağına dair özel talimatların alınacağı platforma böylece entegre olduğu görülmüştür. Ayrıca kurye, çevrimiçi platformun bünyesine katıldıktan sonra kuryenin yerine getireceği görevlerin nasıl yürütüleceğine ilişkin kararlar da *Glovo* tarafından verilmektedir. Örneğin kuryenin restorana giderken veya teslimat noktasına gelirken izleyeceği prosedürü ya da ürünlerin taşınmasında uyulması gereken güvenlik ve hijyen önlemlerini belirlemek veya fiyat politikasını ayarlamak tek taraflı olarak *Glovo*'nun yetkisindedir. Bu değerlendirmeler ışığında Mahkeme, kuryenin ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışan olarak kabul edilemeyeceğini, iş ilişkisini karakterize eden bağımlılık ve *ajenidad* unsurlarının

¹¹⁵⁹Kuryenin itibar puanının %35'i kurye tarafından yerine getirilen son 40 görev göz önünde bulundurularak çevrimiçi platform algoritması tarafından yapılan verimlilik değerlendirmesine göre belirlenmektedir. İtibar puanının diğer %35'lik kısmı, teslimat sürücülerine zaman blokları sunmak için platformun açılmasından 72 saat önce gönderilen siparişlerin hacmine dayanmaktadır. %10'luk dilim, teslim edilen siparişlerin geçmişine dayanılarak hesaplanmaktadır. %15'lik puanlama ise müşterilerin ürünü teslim aldıktan sonra yaptıkları hizmet değerlendirmesi referans alınarak tespit edilmektedir. Kalan %5'lik kısım ise restoran veya işletmeler tarafından yapılan değerlendirmelere göre belirlenmektedir.

bulduğunu ve bu nedenle kuryenin işçi olarak kabul edilmesi gerektiği sonucuna varmıştır.¹¹⁶⁰

İspanya'da faaliyette bulunan *Glovo* açısından ele alacağımız ikinci kararda¹¹⁶¹ ise kurye, ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışan kabul edilmiştir. Somut olayda davacı, sözleşme gereği ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışan sıfatıyla *Glovo* platformu çatısı altında çalışmaya başlamıştır. İlerleyen zamanda davacı hastalığı nedeniyle birkaç gün üst üste çalışmamış ve bu durumu yetkili birime bildirmiştir. Ancak birkaç gün sonra *Glovo*, davacıya yolladığı elektronik postada kendisiyle olan iş birliğini sonlandırdığını duyurmuştur. Bunun üzerine davacı da Arbuluculuk, Tahkim ve Uzlaştırma Hizmeti (İsp. *Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación*) birimine iş sözleşmesinin haksız feshedildiği ve sağlık temelinde ayrımcılık yapıldığı iddiası ile başvurmuştur. Bu aşamada davacının iddiaları geçersiz bulunmuş ve davacı olayı mahkemeye taşımıştır. Mahkemenin incelediği konu, tüm koşullar göz önüne alınarak davacıyı *Glovo*'ya bağlayan hukuki ilişkinin niteliğinin belirlenmesi olmuştur. Mahkeme davacının *Glovo*'nun yönetimine ve organizasyonuna tabi olmaksızın kendi faaliyetini tam bir özerklikle organize ettiği; kendisine verilen görev taleplerini reddedebildiği; faaliyetin yürütülmesi için gerekli malzemelere sahip olduğu; faaliyetin ifası için gerekli araçları sağladığı ve faaliyetin yürütülmesinden elde edilen sonuca göre ücret aldığı değerlendirmesinde bulunmuştur. Bu tespitler ışığında bir iş ilişkisinde olan bağımlılık ve *ajenidad* unsurları mevcut ilişkide bulunmadığından mahkeme, kuryeyi ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışan olarak kabul etmiştir.

İspanya'daki *Glovo* kuryeleri hakkında değerlendireceğimiz son kararda ise Yüksek Mahkeme, *Glovo* kuryelerinin statüsü noktasında ortaya çıkan içtihat farklılıklarını gidermiştir.¹¹⁶² Öncelikle Mahkeme, kuryelerin ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışan sıfatıyla çalışmaya başladıkları ancak ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışan olabilmek için gerekli olan koşulları sağlamadıkları değerlendirmesinde bulunmuştur. Buna göre davacı, faaliyetlerini kendi organizasyonel kriterlerinden çok *Glovo* tarafından belirlenen kriterlere sıkı sıkıya bağlı bir şekilde yürütmektedir. İşin ifası

¹¹⁶⁰Ajenidad unsuru için bkz. 2. Bölüm-1.3.7.

¹¹⁶¹STSJ 6611/2019. İlgili karar için bkz. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/53b1b1721a75d34ad4b27000bc7b56141d55ee66fa1efa57#> (Erişim tarihi: 26.10.2022).

¹¹⁶²STS 805/2020, 25 de Septiembre de 2020, <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/f0956b14a72ff217df076c0e9ad89c79ceb6f15323e93ff2> (Erişim tarihi: 11.12.2022).

için gerekli olan altyapı, *Glovo* tarafından geliştirilen bilgisayar programıdır. Kuryenin kullandığı araç ve telefonlar ise işin ifasında yardımcı ve tamamlayıcı unsurlardır. Öte yandan *Glovo* ile davacı arasındaki sözleşmede, ilke olarak bir iş sözleşmesinde bulunmaması gereken, kuryenin müşteri veya hizmetleri reddedebilme, çalışma yeri ve zamanını seçebilme, diğer rakip platformlar için çalışabilme ve teslimat sırasında ürünlerin uğrayabileceği hasar veya kayıp için müşteriye karşı sorumlu olma gibi hükümler bulunmaktadır. Ancak çalışma yer ve zaman dilimini seçebilme özgürlüğünün şarta bağlı olduğu görülmektedir. Burada en yüksek puana sahip kuryeler hizmetlere ayrıcalıklı erişimden yararlanmaktadır. Başka bir deyişle itibar sisteminde yüksek sırada yer alan kuryeler çalışma yer ve zaman dilimini seçmede öncelikli konumdadır. Öte yandan usulüne uygun olarak onaylanan rezervasyon diliminde haklı bir neden olmaksızın çalışılmazsa, görev verilmeme suretiyle kurye cezalandırılmaktadır.

Mahkemeye göre bir iş ilişkisinin varlığını destekleyen başka göstergeler de somut olayda mevcuttur. Örneğin faaliyetin gerçekleştirildiği sırada kuryenin konumu GPS ile tespit edilebilmekte ve kat ettiği kilometreler sisteme kaydedilmektedir. Bu da *Glovo*'nun, hizmetin performansını gerçek zamanlı olarak kontrol etmesi anlamına gelmektedir. Ayrıca *Glovo*, kuryeye hizmetin nasıl yerine getirileceğine ilişkin talimatlar vermektedir. Yine dış kaynak kullanımıyla ilgili olarak tüm iş kararları, kuryelere verilen hizmet bedelleri ve bu bedellerin nasıl ödeneceği *Glovo* tarafından belirlenmektedir. Bu da *Glovo*'nun müşteriler ve kuryeler arasında yalnızca bir aracı olmadığını göstermektedir. Sonuç olarak yukarıda ifade edilenler ışığında taraflar arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olarak sınıflandırılması gerekmektedir.

Son olarak ele alacağımız karar ise Fransa'da *Take It Easy* platformu kapsamında çalışan kuryenin statüsünün belirlendiği karardır. Kurye, her ne kadar sözleşme gereği bağımsız çalışan olarak sınıflandırılmışsa da işçi olarak kabul edilmesi talebiyle 2016 yılında iş mahkemesine başvurmuştur.¹¹⁶³ İş mahkemesinin davacıyı bağımsız çalışan olarak tasnif etmesi nedeniyle dava Yüksek Mahkeme'nin önüne gelmiştir. Yüksek Mahkeme ilgili davada esas olarak taraflar arasında bağımlılık ilişkisinin bulunup bulunmadığını incelemiştir. Bu bağlamda bağımlılık, işçinin işverenin emir ve talimatları altında iş görmesini, iş görme ediminin işveren tarafından denetimini ve işverenin disiplini sağlayabilmek amacıyla yaptırım uygulayabilme hakkını içermektedir. Yapılan

¹¹⁶³Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 novembre 2018, 17-20.079. İlgili karar için bkz. <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037787075/> (Erişim tarihi: 10.09.2022).

incelemede kuryenin, iş görme edimine başlamadan on beş dakika önce tüm ekipmanlarıyla hazır bulunmak zorunda olduğu; kuryelerin coğrafi izleme sistemi ile gözetlendiği; görev teklifi beş dakika içinde kabul edilmediği zaman görevin kurye tarafından reddedilmiş sayıldığı; kurye sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirmediği durumda kendisine uyarı yollandığı, dört uyarıdan sonra kuryenin hesabının deaktive edildiği; kuryenin ürünü süresi içinde teslim etmemesi, işin ifası için gereken donanımına sahip olmaması veya uygun davranışlarda bulunmaması gibi ciddi kusurlarda ise sözleşmenin derhal feshedilebildiği tespitinde bulunmuştur. Bütün bu unsurlar ışığında Yüksek Mahkeme'ye göre taraflar arasında bağımlılık unsurunun bulunduğu kabul edilmeli ve kurye işçi olarak sınıflandırılmalıdır.¹¹⁶⁴

2.3.1.4. Görüşümüz

Uber platformu kapsamında çalışanların hukuki statüsünü belirlerken ifade ettiğimiz gibi Türk iş hukukunda sözde işçi ile sözde işveren arasında bağımlılık unsurunun bulunup bulunmadığının tespitinde, öncelikle sözde işverenin işin nasıl, nerede, ne zaman yapılacağına dair sözde işçiye emir ve talimat verme hakkının bulunup bulunmadığının değerlendirilmesi gereklidir.

Foodora kuryelerinin nerede, ne zaman ve ne kadar süre çalışacaklarını kendilerinin belirleyebildiklerini söylemek kanımızca pek mümkün görünmemektedir. Aslında bu noktada ikili bir ayırım yapmak yerinde olacaktır. İlk olarak kurye, ilgili platformda çevrimiçi olmadan önce çalışıp çalışmama noktasında serbesttir. Standart çalışma ilişkilerindeki gibi kuryelerin belirli gün ve sürelerde ve işveren tarafından belirlenmiş yerde çalışma zorunlulukları bulunmamaktadır. Ancak kuryelerin sistemde aktif olduktan sonra nerede, ne zaman ve ne kadar süre çalışacakları noktasında *Foodora*'ya bağlı oldukları görülmektedir. *Foodora*'nın geliştirdiği algoritmaya göre günler ve çalışma yerleri vardiya sistemine göre bölünmektedir. Örneğin Viyana 2. bölge, 3. bölge gibi ayrı ayrı çalışma bölgeleri belirlenmekte ve bu bölgeler de 14.00-17.00, 17.00-20.00 gibi çalışma saatlerine bölünmektedir. Dolayısıyla kurye ilgili saat ve çalışma yerini seçmekte, seçtiği saat diliminde başka bir çalışma yerinde görevleri ifa edememektedir. Yine örneğin sistem tarafından vardiya üç saatlik olarak belirlenmişse kurye bu vardiyayı dört saate çıkaramamaktadır. Bu bağlamda nerede ve ne kadar süre

¹¹⁶⁴17-20.079, 1°-8°.

çalışılacağını belirleyen teknik olarak kuryeden çok *Foodora* olduğu görülmektedir. Yine kuryenin ne zaman çalışacağını belirlemede mutlak olarak serbest olduğunu söylemek doğru değildir. *Foodora* geliştirmiş olduğu itibar sistemi ile çalışma vardiyalarını ilk önce sistemde üst sıralarda yer alan kuryelere açmaktadır. Daha sonra orta sıralarda yer alan kuryeler bu vardiyalara erişebilmekte ve akabinde alt sıralarda yer alan kuryeler vardiyaları görebilmektedir. Dolayısıyla çalışma zamanı seçebilme özgürlüğü sadece üst sıralarda yer alan kuryeler için mümkündür. Buna karşın *Foodora* kapsamında yeni çalışmaya başlayan kişiler para kazanabilmek ve sistem içerisinde itibar edinebilmek için istemediği vardiyaları seçmek durumunda kalmaktadır. Ayrıca seçilen vardiyada çalışabilmek için kuryenin *Foodora*'nın onayını beklenmesi karşısında kuryelerin nerede, ne zaman ve ne kadar süre çalışacaklarını belirlemede özgür olduklarını söylemek mümkün görünmemektedir.

Foodora tarafından geliştirilen itibar sistemi de kuryenin platform kapsamındaki çalışmasını etkilemektedir. İtibar puanı hesaplanırken kuryenin ilgili görevleri yerine getirme oranları etki etmektedir. Dolayısıyla fazla görev iptali öncelikle kuryeyi ekonomik olarak etkileyecektir. Çünkü daha düşük puanlı kuryeler daha yüksek puanlı kuryelere oranla daha az göreve ulaşabilecektir. Öte yandan kurye yirmi dört saat öncesine kadar seçmiş olduğu vardiyayı iptal etme hakkına sahiptir. Ancak bu süre geçtikten sonra vardiyasına gelmeyen kuryelerin itibar puanı düşürülerek cezalandırıldığı görülmektedir. Başka bir deyişle *Foodora*, çok fazla görev talebini reddeden kuryenin hesabını deaktive edebilme hakkını elinde tutmaktadır. Bu durum da kuryeleri kendilerine atanan görevleri kabul etmeye zorlamaktadır. Dolayısıyla kuryenin sistemde aktif olduktan sonra mutlak anlamda serbestliğe sahip olduğunu söylemek mümkün görülmemektedir.

Kuryelerin işin nasıl yapılacağı noktasında serbestliğe sahip oldukları değerlendirmesini yapmak da zor gözükmemektedir. Örneğin kurye, görevin her adımında *Foodora* platformunu bilgilendirmektedir. Görev kabul edildiğinde, restorana gelindiğinde, restorandan ilgili ürünü teslim alındığında ve müşterinin evine ulaşıldığında sistem üzerinden geri dönüş yapılmaktadır. Öte yandan *Foodora*, kuryelerin mümkün olan en kısa sürede teslimatı yapmasını istemekte ve bu amaçla kuryeye bir rota yollamaktadır. Dolayısıyla kurye bu rotayı takip etmek durumunda kalmaktadır. Yine *Foodora* kimi davranış kuralları belirlemekte ve kuryelerin bu davranış kurallarına uymasını talep etmektedir. Kuryelerin davranışlarının gözetlenmesinin bir diğer yolu da

yine itibar sistemidir. Her bir teslimatta kurye müşteri ile fiziki olarak temasa geçmekte, müşteri kuryenin kılık kıyafeti ve davranışlarını gözetlemekte ve teslimatın zamanında yapılıp yapılmadığını değerlendirmektedir. Bu gözetleme sonucu müşteriler sisteme geri bildirimde bulunmakta ve *Foodora* algoritması da kolektif değerlendirme çerçevesinde kuryenin platformdaki geleceğine karar vermektedir. Bu çerçevede *Foodora*, hesabın deaktive edilmesi dahil çeşitli yaptırımları uygulama hakkını elinde tutmaktadır. Sonuç olarak işin nasıl yapılacağı noktasında kuryeye emir ve talimat verilebilmesi, kuryenin gözetlenmesi ve *Foodora*'nın kuryeler üzerinde yaptırım uygulama yetkisine sahip olunması gibi hususlar bakımından kuryelerin statüsü işçiye daha yakın gözükmetedir.

Teknik bağımlılık açısından ise kuryelerin telefon, bisiklet, araç veya scooterları kendilerinin sağladıkları görülmektedir. Bu kapsamda ilgili araçların kullanılmasından doğan giderler yine kurye tarafından karşılanmaktadır. Ayrıca *Foodora* kuryeye depozito karşılığı temel kiti vermektedir. Bu kite göre kurye bisikletle dağıtım yapıyorsa yüksek görünürlüklü giysi ve yalıtımlı sırt çantası; scooter ile dağıtım yapıyorsa ayrıca küçük termal çanta; araçla dağıtım yapıyorsa yüksek görünürlüklü giysi, büyük ve küçük termal çanta sağlanmaktadır. Kuryeler de işin ifasında kendilerine verilen bu giysi ve çantaları kullanmaktadır. Ancak *Uber* platformunda olduğu gibi işin ifası için gereken en büyük ve en önemli iş aracının *Foodora* tarafından geliştirilen mobil uygulama olduğunun kabulü gerekir. İlgili mobil uygulama olmadan herhangi bir teslimat işinin gerçekleştirilmesi mümkün değildir. Öte yandan TBK md. 413 hükmü göz önüne alındığında Türk iş hukukunda iş araç ve malzemelerini sağlama yükümlüğü işverende olsa da bu emredici bir düzenleme değildir. Dolayısıyla kuryelerin işin ifası için araba, bisiklet veya scooter ile akıllı telefon temin etmesi bu kişilerin bağımsız çalışan olarak sınıflandırılmasına yetmeyecektir. Bu çerçevede teknik bağımlılık açısından kuryeler işçi statüsüne daha yakındır.

Ücret unsuru incelendiğinde kuryenin ne kadar ücret alacağını ve genel ücret politikasını belirleme yetkisinin tek başına *Foodora*'da olduğu görülmektedir. Kuryelerin hiçbir şekilde bağımsız çalışanlar gibi pazarlık yapma imkanları bulunmamaktadır. Kuryeler çalışma süreleri boyunca birbirinden farklı müşterilere talep edilen ürünleri teslim etmiş olsa da hak ettikleri ücret *Foodora* tarafından ödenmektedir. Keza ücretin müşteri tarafından ödendiği kabul edilse bile İK md. 32 kapsamında üçüncü kişilerin, işçilerin ücretini ödemesi önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır. Dolayısıyla kuryelerin ekonomik olarak *Foodora*'ya bağlı oldukları kabul edilebilecektir.

Kuryelerin kâr fırsatı yakalaması noktasında da bağımsız çalışanlardan farklı oldukları görülmektedir. Öncelikle görev kabul edilene kadar teslimat başına ne kadar kazanç sağlanacağı kurye tarafından bilinmemektedir. Dolayısıyla kurye yapılacak görevin kârlı olup olamayacağını değerlendirememekte ve bu nedenle kâr fırsatı yakalayamayacağını düşündüğü görevleri iptal edememektedir. Yine görev ile ilgili tüm fiyat politikasının tek başına *Foodora* tarafından belirlenmesi, kuryenin kâr fırsatını yakalamasına engel olmaktadır. Bununla birlikte *Foodora* kuryenin müşterilerle iletişime geçmesini yasaklamaktadır. İlerleyen zamanlarda müşteri ile kurye arasında *Foodora*'nın içerisinde olmadığı bir sözleşmesel ilişki kurulamamaktadır. Dolayısıyla kuryelerin bağımsız çalışanlar gibi kâr fırsatını yakalayabildiklerinden bahsetmek mümkün görülmemektedir. Yine kuryeler bağımsız çalışanlar gibi kendilerine ait müşteri çevresini oluşturamamaktadır. Ayrıca kuryeler kendi reklamlarını yapamamaktadır. Dolayısıyla bu yönlerden de kuryelerin işçi statüsüne daha yakın olduğu görülmektedir.

Foodora kuryelerinin de rakip platformlar için çalışabildikleri görülmektedir. Ancak bu noktada da ikili bir ayrıma gidilmesi gereklidir. Kurye seçtiği vardiyalar haricinde dilediği platform kapsamında çalışabiliyorken vardiya anında *Foodora*, kuryeden ilgili vardiya süresince kendisi için çalışmasını beklemektedir. Dolayısıyla seçilen vardiya süresince kuryenin rakip platformlar için çalışabilme özgürlüğü sınırlandırılmaktadır. Yukarıda da ifade edildiği gibi kuryenin kendi vardiyasında çalışmamasının yaptırımı kuryenin itibar puanının düşmesidir. İtibar puanı düşen kuryenin de hesabına erişimi *Foodora* tarafından engellenmektedir. Bu bakımdan vardiya süresi içinde kurye, münhasıran aynı iş sahibi için çalışmak durumunda kalmaktadır. Dolayısıyla çalışanın münhasıran aynı iş sahibi için çalışıp çalışmadığı unsur bakımından kuryeler işçiye daha yakın görünmektedir. Öte yandan TBK md. 396/3 hükmü gereği kuryenin rakip platformlar için çalışması sadakat borcuna aykırı olmayacağı için kuryelerin işçi olarak kabul edilmesi önünde de herhangi bir engel bulunmamaktadır.

Kuryelerin yine kendi iş organizasyonları kapsamında değil *Foodora*'nın iş organizasyonuna bağlı olarak çalıştıklarının kabulü gereklidir. Platform kapsamında yapılan iş ürün teslimatıdır. Bu teslimat işinin her bir aşaması ise *Foodora* tarafından belirlenmektedir. Teslimat hizmetlerini yerine getirmekle meşgul olan kişi, bunları kendi hesabına değil *Foodora* için yapmaktadır. Eğer bir kişi ilgili hizmeti kendi hesabına yapıyor olsaydı işin her aşamasını da kendisi belirleyebilmesi gereklidir. Ancak

kuryelerin bu yetkiyi haiz olduklarını söylemek zordur. Dolayısıyla kuryeler *Foodora*'nın iş organizasyonu kapsamında çalışmaktadır.

Son olarak kuryelerin temsilci kullanabilmeleri önünde kural olarak bir engel bulunmadığı görülmektedir. *Foodora* sistemine bakıldığında kuryenin kendisi yerine bir başkasının iş görebilmesi için *Foodora*'nın onayını alması gereklidir. İlgili onayın verilmesiyle birlikte kuryenin temsilci kullanması mümkündür. Yine TBK md. 395 kapsamında sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça işçi iş görme edimini şahsen ifa etmekle yükümlü olduğundan, kuryenin Türk iş hukuku açısından temsilci kullanabilmesi mümkündür. Dolayısıyla temsilci kullanabilme unsuru açısından kurye işçi statüsüne daha yakındır.

Sonuç olarak yukarıda ifade edilenler ışığında kanımızca *Foodora* kuryesinin hukuki statüsü Türk iş hukuku açısından işçi olarak kabul edilmelidir.

2.3.2. Platform sağlayıcısı ve müşteri arasındaki ilişki

Foodora ile müşteri arasında akdedilen “Genel Şartlar ve Koşullar” (İng. *Terms and Conditions*) isimli sözleşme kapsamında düzenlenen birinci maddede, “*Platform üzerinden restoranlardan ürün siparişi verilirken, Foodora restoranlar tarafından hazırlanan ürünlerin satıcısı konumundadır*” şeklinde ifade yer almaktadır.¹¹⁶⁵ Yine müşteri ürünü marketlerden sipariş edecek olursa aynı maddede “*Platform üzerinden marketlerde ürün siparişi verilirken, market satıcı olarak hareket eder ve siz mağaza ile bir sözleşme ilişkisine girer, bu Genel Şartlar ve Koşullar ile (uygun olduğu durumlarda) Mağazanın kendi satış şartlarını kabul edersiniz*” hükmü bulunmaktadır. Bu çalışmada yukarıda da ifade edildiği gibi *Foodora* platformu kapsamında bir “restorandan” yemek siparişi verilmesi örneği esas alındığından Genel Şartlar ve Koşullar’da bulunan ilgili hüküm gereği müşteri ile *Foodora* arasındaki hukuki ilişkinin satış sözleşmesi olarak kabul edilmesi gerekecektir.

Satış sözleşmesine ilişkin hükümlerin TBK md. 207 v.d. düzenlendiği görülmektedir. TBK md. 207’de satış sözleşmesi “*Satıcının, satılanın zilyetlik ve mülkiyetini alıcıya devretme, alıcının ise buna karşılık bir bedel ödeme borcunu*

¹¹⁶⁵İlgili hüküm için bkz. <https://www.foodora.se/en/contents/terms-and-conditions.htm> (Erişim tarihi: 01.12.2022). Hükmün İngilizcesi şu şekildedir: “*When ordering Products from Restaurants through the Platform, foodora acts as seller of the Products which are prepared by the Restaurants*”.

üstlendiği sözleşme” olarak tanımlanmıştır. Bu çerçevede satış sözleşmesinin unsurlarının satılan, bedel ödeme ve bunların birbiriyle değiştirilmesi taahhüdü olduğu kabul edilmektedir.¹¹⁶⁶ İlgili düzenleme uyarınca satış sözleşmesinin konusu taşınır mallar olabildiği gibi taşınmaz mallar da olabilmektedir. Bu çerçevede TBK md. 209’da taşınır satışı “*Türk Medenî Kanunu uyarınca taşınmaz sayılanlar dışında kalan ve diğer kanunlarda taşınır olarak belirtilen şeylerin satışı*” olarak düzenlenmiştir.¹¹⁶⁷

Foodora platformu incelendiğinde de müşteri, restorandan örneğin hamburger, pizza ya da salata gibi belirlediği bir ürünü talep etmektedir. Bahsi geçen ürünler taşınır mal niteliğindedir. Müşteri öncelikle uygulama üzerinden ürünün bedelini ödemekte; *Foodora* (sözleşme gereği satıcı) da kuryeler vasıtasıyla bedeli ödenen bu ürünün zilyetlik ve mülkiyetini müşteriye (alıcıya) teslim etmektedir. Dolayısıyla taraflar arasında satış sözleşmesinin kurucu unsurları olan satılan, bedel ödeme ve bunların birbiriyle değiştirilmesi burada bulunmaktadır.

2.3.3. Müşteri ve platform çalışanı arasındaki ilişki

Kanımızca müşteri ile *Foodora* platformu kapsamında çalışan kurye arasında herhangi bir sözleşmesel ilişki yahut iş ilişkisine benzer hukuki bir ilişki bulunmamaktadır. Buradaki durum *Uber* örneğine benzemektedir. Dolayısıyla taraflar arasındaki durumu *Uber* platformu kapsamında çalışan sürücü ile müşteri arasında ifade ettiğimizden, tekrara düşmemek adına bu bölüme atıf yapmakla yetiniyoruz.¹¹⁶⁸

3. ARMUT PLATFORMU KAPSAMINDA ÇALIŞAN PLATFORM ÇALIŞANLARININ HUKUKİ STATÜSÜ

3.1. Genel Olarak

Armut platformu Armut Teknoloji A.Ş. tarafından geliştirilen, müşterilerin birbirinden farklı hizmet sektörlerinde görev talep edebildiği ve platform çalışanlarının da ilgili görevleri yerine getirebildiği bir karma platformdur.¹¹⁶⁹ Platform çerçevesinde

¹¹⁶⁶Aral, F. ve Ayrancı, H. (2019). *Borçlar hukuku özel borç ilişkileri*. Ankara: Yetkin. s. 67; Eren, 2018, **a.g.k.**, 31.

¹¹⁶⁷Türk Medeni Kanunu (TMK) md. 704’te taşınmaz sayılan şeylerin neler olduğu sayılmıştır. Buna göre taşınmaz mülkiyetinin konusu arazi, tapu kütüğünde ayrı sayfaya kaydedilen bağımsız ve sürekli haklar ile kat mülkiyeti kütüğüne kayıtlı bağımsız bölümlerdir.

¹¹⁶⁸Bkz. 3. Bölüm-1.3.3.

¹¹⁶⁹Karma platform için bkz. 1. Bölüm-3.2.2.3.

kitle çalışma kapsamında yapılan görevler talep edilebileceği gibi konum tabanlı çalışma platformları kapsamında yapılan görevler de müşteriler tarafından talep edilebilmektedir.

Armut platformunda örneğin apartman temizliği, boş ev temizliği, direksiyon dersi, evden eve nakliyat, İngilizce özel ders, çevrimiçi psikolog yardımı, yüzme dersi, internet sitesi tasarımı, internet sitesi programlama, oyun programlama, anket yaptırma yahut anket geliştirme gibi görevler atanabilmektedir. Bu başlıkta *Armut* platformu kapsamında Türkçe bir metni İngilizceye çeviri işini gerçekleştiren platform çalışanı örnek alınarak, bu platform çalışanının hukuki statüsü mercek altına alınacaktır. Yine *Foodora* platformu kapsamında ortaya çıkan çalışma ilişkisinde herhangi bir yabancı unsurun olmadığı ön kabulüyle değerlendirme yapılacaktır.

3.2. Armut Platformunun İşleyişi

Her çevrimiçi platformda olduğu gibi *Armut* platformu kapsamında çalışabilmek veya bu platforma görev atayabilmek için de üye olunması gerekmektedir. Öncelikle üyelik yaşının on sekiz olduğu görülmektedir.¹¹⁷⁰ Platform çalışanı üyelik için hem *Uber* hem de *Foodora* platformlarında olduğu gibi isim, soy isim, telefon numarası, elektronik posta adresi ve banka hesabı gibi çeşitli kişisel verileri sisteme yüklemektedir.¹¹⁷¹ Bununla birlikte platform üzerinden hizmet talep etmek veya ilgili hizmeti yerine getirebilmek için profil oluşturulurken, *Armut* tarafından tek taraflı oluşturulan ve ilerleyen zamanda değiştirme ve tadil etme hakkının saklı tutulduğu “Kullanıcı Sözleşmesi” de kabul edilmektedir.

Platform çalışanı öncelikle hangi alanda hizmet vereceğini seçmektedir. Biz bu çalışma açısından kitle çalışma türüne örnek olması amacıyla bir metnin İngilizceye çevirisi hizmeti örneğini seçtik. Söz konusu hizmeti seçen platform çalışanının karşısına simultane çeviri, evrak çeviri, transkripsiyon çeviri, internet sitesi çevirisi ve teknik

¹¹⁷⁰“İş bu sözleşmeyi kabul eden kullanıcılar 18 yaşından büyük olduklarını beyan ve kabul etmiş sayılırlar”. Bkz. Kullanıcı Sözleşmesi 5.2. “En az 18 yaşında olan ve temyiz kudretini haiz herhangi bir Kullanıcı kayıt formunda talep edilen bilgileri doğru ve eksiksiz olarak doldurarak işbu Kullanıcı Sözleşmesi koşullarını onayladıktan sonra kabul edilen koşul ve içeriğe uygun bir Meslek Profili oluşturup Hizmet Veren (Hizmet Sağlayıcı) sıfatı kazanabilir”. Bkz. Kullanıcı Sözleşmesi 12.1. Kullanıcı Sözleşmesi için bkz. <https://kullanicisozlesmesi.armut.com> (Erişim tarihi: 22.11.2022).

¹¹⁷¹“Meslek Profili oluşturmak için isim, marka, unvan, iletişim bilgisi, vergi dairesi, vergi numarası gibi kayıt anında istenen bilgiler eksiksiz ve açık olarak verilmelidir. Meslek Profili ile ilgili hizmetleri vermek için gerekli izne, ruhsata, lisansa (varsa) ve nitelik, deneyim ve kabiliyete sahip olduğunu kanıtlayacak ek belge, ehliyet, diploma, servis yetki belgesi, ticaret sicil belgesi, oda kaydı gibi evrakın ve referansların da girişi yapılmalıdır ve bu belgelerin aslı veya noter onaylı sureti *Armut.com* tarafından istenildiği takdirde ibraz edilmelidir”. Bkz. Kullanıcı Sözleşmesi 12.2.

İngilizce çeviri gibi alt sekmeler çıkmaktadır. Çalışan kendisine uygun alt sekmeleri seçtikten sonra profil fotoğrafını sisteme yüklemektedir. Daha sonra müşterilerin dikkatini çekmek ve diğer çalışanlardan farklılaşmak adına sahip olduğu deneyimleri ve kendisini diğer çalışanlardan ayıran özelliklerini anlattığı tanıtım yazısını yazmaktadır. Böylece çalışan, artık profiline düşecek iş fırsatlarını beklemeye koyulmaktadır.

Müşteri de benzer şekilde isim, soy isim, telefon numarası, elektronik posta adresi ve banka hesabı gibi çeşitli kişisel verileri paylaşarak *Armut*'a üye olmaktadır.¹¹⁷² Üyelik sonrası müşteri, *Armut* platformundaki arama sekmesi üzerinden istediği hizmeti aramaktadır.¹¹⁷³ Örneğin müşteri Türkçeden İngilizceye metin çevirisi talep etmek istediğinde bu talebi arama sekmesine yazmaktadır. *Armut* platformu, çevirisi yapılacak metnin sayfa sayısına bağlı olarak ortalama fiyat aralığını (örneğin 80 TL - 550 TL gibi) göstermektedir. Akabinde müşteri çevrilecek metnin formatını, çevirinin uzmanlık gerektirip gerektirmediğini ve metnin içeriğinin ne olduğu gibi detayları belirtebildiği bir başka deyişle işin ifası için gerekli olabilecek talimatların yazılabildiği alanı doldurarak görev talebinde bulunmaktadır. Daha sonra hizmetin yapılabileceği yer (örneğin Eskişehir ili, Tepebaşı ilçesi, Bahçelievler Mahallesi) ve ne kadar süre içerisinde tamamlanacağı (örneğin üç hafta içerisinde, saat 22.00'ye kadar) müşteri tarafından belirlenmektedir. Ancak görevler bağlamında taraflar ortaklaşa karar almak şartıyla *Armut* platformu üzerinden görev değişikliğinde de bulunabilmektedir.¹¹⁷⁴

Müşteri tarafından oluşturulan talep, platform çalışanlarının hizmet sayfasına iş fırsatı sütununa düşmektedir. Platform çalışanı bunu ifa etme noktasında serbestliğe sahiptir. Eğer talebin kendisine uygun olduğunu, hizmeti yapabileceğini düşünüyorsa müşteriye istediği ücreti de belirten bir mesaj yollamaktadır. Müşteri ücreti ve diğer koşulları da uygun buluyorsa çalışan ile eşleşmektedir. Eşleşme sonrası çalışan, kendisine atanan görevi müşteri tarafından belirlenen süre ve nitelikte yaparak müşteriye teslim

¹¹⁷²“Üye hesabı oluştururken Web Sitesi'ne beyan edilen isim, adres, telefon, e-posta, vergi dairesi, gibi her türlü bilgi, güncel, doğru ve eksiksiz olmalıdır”. Bkz. Kullanıcı Sözleşmesi 4.2.

¹¹⁷³“Web Sitesi'ne üyelik ücretsizdir. Üyeler, tek bir Üye hesabı üzerinden aynı anda birden fazla Hizmet Talebi gönderebilirler”. Bkz. Kullanıcı Sözleşmesi 4.1.

¹¹⁷⁴“Anlaşılan bir Teklif'e konu olan hizmete ilişkin her türlü değişiklik Hizmet Alan ile birlikte Hizmet Veren tarafından ortaklaşa olarak Web Sitesi üzerinde kararlaştırılmalıdır. Web Sitesi'nden gönderilen bir Hizmet Talebi'ne ilişkin olarak Armut.com'a bildirilmeksizin, Armut.com'a aracılık ücreti ödenmemesi amacıyla tarafların anlaşığı ve teklif verildiği Armut.com tarafından tespit edilirse, Armut.com sağlanan hizmete ilişkin Komisyon bedeline hak kazanır ve ilgili Komisyon Ücreti Hizmet Veren tarafından Armut.com'a ödenir”. Bkz. Kullanıcı Sözleşmesi 7.1.

etmekte ve karşılığında taraflarca belirlenen ücrete hak kazanmaktadır.¹¹⁷⁵ Kullanım Sözleşmesine göre müşteriler hizmete ilişkin bedeli, hizmetin ifası sonrasında platform çalışanına doğrudan ödemektedir.¹¹⁷⁶ Hizmet bedeli ile ilgili olarak ifade edilecek bir başka durum ise platform çalışanı ile müşterinin *Armut* platformunu dışarıda bırakacak şekilde daha düşük fiyata anlaşmasının sözleşme kapsamında yasaklanmasıdır.¹¹⁷⁷

3.3. Armut Platformu Kapsamında Taraflar Arasındaki Sözleşmesel İlişkilerin Hukuki Niteliği

3.3.1. Platform sağlayıcısı ile platform çalışanı arasındaki ilişki

3.3.1.1. Genel olarak

Platform çalışanı, müşterilerin talep ettiği görev veya görevleri yerine getirmekte ve bunun karşılığında da belirli bir gelir elde etmektedir. Dolayısıyla *Armut* platformunda da platform çalışanlarının belirli bir ücret karşılığı iş gördükleri üzerinde herhangi bir tartışma bulunmamaktadır. Ancak platform çalışanı ile platform sağlayıcısı ve/veya müşteri arasında bağımlılık unsurunun bulunup bulunmadığı noktasında öğretide ve yargı kararlarında görüş birliği bulunmamaktadır. Bu kapsamda aşağıda öncelikle doktrindeki görüşler ele alınacak, akabinde konu ile ilgili yargı kararlarına değinilecektir.

3.3.1.2. Platform sağlayıcısı ve platform çalışanı arasındaki ilişkinin niteliğine dair doktrindeki görüşler

Doktrinde *Armut* platformu kapsamında çalışan platform çalışanlarının statüsünü belirleyen herhangi bir görüş bulunmamaktadır. Ancak kitle çalışanlarının hukuki statüsünün değerlendirildiği görülmektedir. Bu kapsamda *Waas*, kitle çalışanı ile platform sağlayıcısı arasındaki ilişkiye dair yaptığı değerlendirmede, öncelikle sunulan hizmetlerin evlerde yapılıyor olmasının veya kitle çalışanının platformun (fiziksel) organizasyonuna görünür bir şekilde entegre olmamasının, taraflar arasındaki ilişkinin iş

¹¹⁷⁵“Hizmet Alan ve Hizmet Veren’in anlaşmaya varması, Teklif’te belirtilen fiyat üzerinden hizmetin gerçekleşeceği anlamına gelir. Hizmet Veren’in ilgili işe ilişkin keşif yapması ve/veya Hizmet ihtiyaç ve şartlarında oluşabilecek değişiklikler sebebiyle, Teklif’te belirtilen fiyatlar değişkenlik gösterebilir, söz konusu hallerde Teklif’te belirtilen fiyat taraflarca anlaşmaya varılarak Web Sitesi’nde güncellenir”.

¹¹⁷⁶Kullanım Sözleşmesi 6.2.

¹¹⁷⁷Kullanım Sözleşmesi 20.5 ve 21.4.

ilişkisi olarak nitelendirilmesine engel olmadığını ifade etmiştir.¹¹⁷⁸ Yazar daha sonra kitle çalışanın işçi olarak nitelendirilmesinin mümkün olabileceği değerlendirmesinde bulunmuştur. Bu noktada ele alınan nirengi noktası ise kitle çalışanın platform sağlayıcısına olan bağımlılığı olmuştur. Bu çerçevede kitle çalışanlarının birçok durumda görevlerin ifası bağlamında platform sağlayıcısından detaylı emir ve talimatlar almadıkları görülmektedir.¹¹⁷⁹ Ayrıca müşterilerin kitle çalışanını değerlendirmesinin, bağımlılık unsuru açısından ele alınması gerekmektedir. Bahsi geçen değerlendirmelerin kitle çalışanını disipline etme özelliği olsa da bu duruma dikkatle yaklaşmak gerekecektir. Çünkü çalışanın görevi tamamlaması sonrası müşteriler tarafından yapılan değerlendirmenin kitle çalışanın bağımlı olarak çalışıp çalışmadığı sorusuna katkı sağlamama olasılığı bulunmaktadır. Fakat değerlendirmelerin gelecekteki sözleşmelerin akdedilmesine ilişkin olası sonuçları nedeniyle kitle çalışanın platform sağlayıcısına belirli bir yoğunlukta bağımlılığa yol açtığı da söylenebilecektir. Yine de bu bağımlılık kişisel bağımlılıktan çok Alman iş hukukunda da kendisine yer bulan işçi benzeri çalışanların ekonomik bağımlılığına daha yakın görünmektedir.¹¹⁸⁰ Lakin kitle çalışanın birden fazla platform sağlayıcısı için iş görmesi durumunda da ekonomik bağımlılıktan bahsetmek zor olabilecektir.¹¹⁸¹

Yazara göre kitle çalışma açısından ortaya çıkan bir diğer problem ise kitle çalışma sürelerinin kısalığıdır. Örneğin bazı kitle görevleri dakikalar içerisinde tamamlanırken bazıları haftalarca sürebilmektedir. Bu noktada yazar, zaman unsurunun bu kadar kısa olmasının teknik olarak bağımlılık unsurunu ortadan kaldırmadığını ancak taraflar arasındaki bağımlılık unsurunu zayıflattığını, çünkü bu kadar kısa çalışma süresinde işverenin emir ve talimat verme imkânının azaldığını belirtmiştir.¹¹⁸² Sonuç olarak taraflar arasındaki ilişkide bağımlılık unsuru eksik olacağından, bir kitle çalışanını işçi olarak nitelendirmek mümkün olmayabilecektir. Fakat özellikle sağlanan hizmet daha çok emek istiyor ve kitle çalışanın işin yapılışı hakkında daha fazla ayrıntıya ihtiyacı bulunuyorsa ya da kitle çalışanları belirli bir platformla yüksek miktarda ve düzenli şekilde görev gerçekleştiriyorsa, çalışan işçi olarak sınıflandırılabilir.¹¹⁸³

¹¹⁷⁸Waas, 2017b, **a.g.k.**, 151.

¹¹⁷⁹Waas, 2017b, **a.g.k.**, 153.

¹¹⁸⁰Waas, 2017b, **a.g.k.**, 154.

¹¹⁸¹Waas, 2017b, **a.g.k.**, 162.

¹¹⁸²Waas, 2017b, **a.g.k.**, 155-156.

¹¹⁸³Waas, 2017b, **a.g.k.**, 156 v.d.

Liebman ve Lyubarsky, UpWork platformu kapsamında çalışan kitle çalışanlarının bağımsız çalışan statüsüne daha yakın oldukları değerlendirmesinde bulunmuştur. Yazarlar öncelikle işçi statüsüne, daha sonra bağımsız çalışan statüsüne yakın olan faktörlerin neler olduğunu saptamıştır. Buna göre kitle çalışanın gördüğü işlerin *UpWork*'un yardımcı işlerinden olmaması; *UpWork*'un çevrimiçi platforma atanan görevlerin yürütülme şekli üzerinde doğrudan olmasa da dolaylı olarak önemli miktarda kontrolü elinde tutması¹¹⁸⁴; kitle çalışanın kazanacağı ücrete bağlı olarak %5 ile %20 arasında kesintinin yapılabildiği değişken ücret tarifesi, taraflar arasındaki ilişkiyi iş ilişkisine yakınlaştırmaktadır.¹¹⁸⁵ Platform çalışanın işi istediği yer ve zamanda yapabilmesi; istediği kişi ile sözleşmesel ilişkiye girebilmesi; *UpWork*'un görevlerin içeriği hakkında herhangi bir kontrolünün olmaması; işin ifası için gereken araç ve gereçlerin platform çalışanı tarafından sağlanması; ne müşterilerin ne de *UpWork*'un, çalışanların eğitimine yatırım yapmaması ve platform çalışanın belirli bir oranda kâr fırsatı yakalama zarara katılma durumunun olması¹¹⁸⁶ ise platform çalışanın bağımsız çalışan statüsüne yakınlaştırmaktadır. Tüm bu unsurlar birlikte değerlendirildiğinde *UpWork* kapsamında çalışan platform çalışanı bağımsız çalışana daha çok benzemektedir.¹¹⁸⁷

Däubler ve Klebe ise kitle çalışanlarının statüsünün bağımsız çalışana yakın olduğunu ifade etmiştir. Yazarlara göre kitle platformları incelendiğinde yerine getirilecek görevlerin ne olduğu ve nasıl yerine getirileceği müşteri tarafından yapılan teklifte zaten kesin bir şekilde tanımlanmaktadır. Bu nedenle işle ilgili talimatlar genellikle gereksizdir ve kitle platformu tarafından da verilmemektedir. Ayrıca kitle çalışanı, kabul edilen görevi ne zaman ve nerede yerine getireceği noktasında özgürdür. Bu bakımdan kitle çalışanı, kitle platformunun iş organizasyonu ile bütünleşmiş değildir. Yine kural olarak kitle çalışanları kendi ekipmanlarıyla çalışmaktadır. Dolayısıyla tüm

¹¹⁸⁴*UpWork* saatlik yapılan görevler için, müşterilerin işi izlemesine olanak sağlamak adına kitle çalışandan, müşterilerin ilgili görevin yapılışını kontrol edebilmeleri için, bilgisayarının ekran görüntülerini düzenli olarak almasını istemektedir. Böylece kitle çalışanı, *UpWork* tarafından oluşturulan bir verimlilik değerlendirmesinden geçmektedir. Öte yandan kitle çalışanın faaliyetleri hakkında oldukça ayrıntılı bilgiler de sağlanmaktadır. Bkz. Liebman ve Lyubarsky, 2017, **a.g.k.**, 89.

¹¹⁸⁵Liebman ve Lyubarsky, 2017, **a.g.k.**, 89-91.

¹¹⁸⁶*UpWork*, platformdaki hizmetlerin fiyatlarını belirlemekte ve platform çalışanlarının iş sunan müşterilere ücret hakkında teklifler sunmasına izin vermektedir. Bu bağlamda, platform çalışanın *UpWork* içerisindeki itibarı (eğitim nitelikleri, bitirmiş olduğu işler, müşterilerin geri bildirimleri vb.) platform çalışanın alabileceği ücreti önemli ölçüde değiştirebilmektedir. Bkz. Liebman ve Lyubarsky, 2017, **a.g.k.**, 91.

¹¹⁸⁷Liebman ve Lyubarsky, 2017, **a.g.k.**, 91-93.

bu nedenler göz önüne alındığında kitle çalışanın işçi olarak nitelendirilmemesi aksine bağımsız çalışan olarak değerlendirilmesi gereklidir.¹¹⁸⁸ Ancak yazarlar, “sözleşme gereği kitle platformu, kitle çalışanına talimatlar verebiliyor ve buna ek olarak çalışanların belirli zaman dilimlerinde çalışması öngörülüyor ve çalışanlar sürekli izleniyorsa (örneğin ekran görüntülerinin alınması), taraflar arasında kişisel bağımlılık bulunduğundan bahsetmek mümkün değil midir?” sorusunu da sormaktan geri kalamamıştır.

Lutz ise *Clickworker.de* platformu kapsamındaki çalışanlar hakkında bir değerlendirme yapmıştır. Yazar öncelikle sözleşmenin taraflarını belirlemiştir. Platform çalışma genel olarak üçlü ilişki doğurmaktadır. *Clickworker* incelendiğinde ise müşterinin talep ettiği görev ya *Clickworker* tarafından tamamlanmakta ya da tamamlanmaktadır. İkinci bir olasılık olarak ise müşteri, kendisi görevleri doğrudan sistemin ana sayfasına yüklemekte ve platform çalışanı ilgili görevi seçip yerine getirmektedir. Bu bağlamda müşteri ile çalışan arasında iletişimin olmaması, kalite kontrolünün çevrimiçi platform tarafından yapılması ve sonuca göre çalışanın ücrete hak kazanması göz önüne alındığında çevrimiçi platform ile çalışan arasında ikili bir sözleşme ilişkisinin doğduğu görülmektedir. Öte yandan müşteri ile çalışan arasında sözleşme ilişkisinin doğabilmesi için çevrimiçi platformun müşterinin temsilcisi gibi hareket etmesi gereklidir.¹¹⁸⁹ Yazar sözleşmenin taraflarını belirledikten sonra mevcut sözleşmesel ilişkide sadece iş sonucunun mu¹¹⁹⁰ yoksa bu sonuca giden sürecin¹¹⁹¹ mi önemli olduğu sorusunu sormuştur. *Clickworker*'da mikro görevlerin yerine getirilmesi, iş sonucunun önemli olduğu izlemine verse de kitle çalışanın “iş yapabilmesi” için mühim olanın tek bir mikro görevin tamamlanması değil platformun veya müşterilerin yararına tamamlanan “bireysel işlerin toplamı” olması, bu platform kapsamında yapılan işlerde sonuca giden sürecin önemli olduğunu göstermektedir.¹¹⁹²

Yazara göre çalışan, sürekli bir yükümlülük (Alm. *Dauerverpflichtung*) altında olduğundan işin kişisel bağımlılık ilişkisi içinde yapılıp yapılmadığına bakılmalıdır. Kişisel bağımlılıktan bahsedebilmek için de öncelikle işin temsilci (Alm. *Vertretung*) olmadan bizzat yapılması gerekmektedir. Hüküm ve Koşullara bakıldığında, sözleşmenin

¹¹⁸⁸Däubler ve Klebe, 2015, **a.g.k.**, 1035.

¹¹⁸⁹Lutz, 2017, **a.g.k.**, 82 ve 83.

¹¹⁹⁰Bu durum taraflar arasındaki hukuki ilişkiyi iş görme sözleşmesine yakınlaştırmaktadır.

¹¹⁹¹Bu durum taraflar arasındaki hukuki ilişkiyi iş sözleşmesine yakınlaştırmaktadır.

¹¹⁹²Lutz, 2017, **a.g.k.**, 85 ve 86.

temsilci kullanılmasını yasakladığı görülmektedir.¹¹⁹³ Bununla birlikte kişisel bağımlılığın mevcut olup olmadığı sorusuyla ilgili olarak çalışanların iş atamalarını kabul etmekte gerçekten özgür olup olmadıkları durumu da incelenmelidir. Bu kapsamda çevrimiçi platform, hizmetin sağlanmasının tamamen isteğe bağlı olduğunu ileri sürse de bireysel görevlerin yerine getirilmemesi veya az görev yerine getirilmesi, kitle çalışanın ilerde daha az görev yapmasına neden olmaktadır. Bu durum kitle çalışanları üzerinde daha fazla çalışma baskısı yaratmakta ve dolayısıyla mevcut durum, çalışanların iş atamalarını kabul etmekte gerçekten özgür olmadıklarını göstermektedir.¹¹⁹⁴

Yazara göre taraflar arasındaki bağımlılık ilişkisinin varlığını gösteren bir diğer unsur da çalışma yerinin bir başkası tarafından belirlenmesidir. Platform çalışma bağlamında, *Clickworker*'da olduğu gibi, sadece fiziksel bir çalışma yeri değil, aynı zamanda sanal bir çalışma yeri bulunmaktadır. Özellikle bu platformda çalışanlar, örneğin bir belgeyi indirip bilgisayarlarında çevrimdışı olarak üzerinde çalıştıktan sonra tekrar sisteme yüklememekte, bunun yerine platformun ara yüzünde çevrimiçi olarak çalışmak durumundadır. Böylece platform açısından bazen fiziksel bir işyerindeki çok ötesine geçen kontrol olanakları ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla işin ifası için internet üzerindeki belirli bir yerin ziyaret edilmesi gerektiği gerçeği, işçinin fiziksel bir yere bağlı olarak çalışmasıyla eşdeğer görülmelidir. Bu da platformdaki çalışmanın bir iş ilişkisi olarak değerlendirilmesi için temel bir kriter sunmaktadır.¹¹⁹⁵ Yine yazara göre bir sözleşmenin iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesi için çalışma süresinin kapsamının da harici olarak belirlenmesi gerekmektedir. Eğer çalışma zamanını belirleme konusunda esnek çalışmanın ötesine geçen serbestlik varsa, çalışanın statüsü bağımsız çalışana yaklaşmaktadır. Platform çalışması söz konusu olduğunda ise ön planda olan teslimat tarihi değil, görevi tamamlamak için belirlenen zaman miktarıdır. Görevin kabul edilmesiyle birlikte zaman işlemeye başlamaktadır. Dolayısıyla kitle çalışanı artık çalışma süresinin kapsamı konusunda özgür değildir.¹¹⁹⁶ Sonuç olarak bütün bu unsurlar göz önüne alındığında *Clickworker* kapsamında çalışan kitle çalışanın statüsü işçi olarak kabul edilmelidir.¹¹⁹⁷

¹¹⁹³Lutz, 2017, **a.g.k.**, 86 ve 87.

¹¹⁹⁴Lutz, 2017, **a.g.k.**, 87 ve 88.

¹¹⁹⁵Lutz, 2017, **a.g.k.**, 88.

¹¹⁹⁶Lutz, 2017, **a.g.k.**, 89.

¹¹⁹⁷Lutz, 2017, **a.g.k.**, 90.

3.3.1.3. Platform sağlayıcısı ve platform çalışanı arasındaki ilişkiyi değerlendiren yargı kararları

Ulusal yargı kararları incelendiğinde kitle çalışma kapsamında çalışan platform çalışanlarının hukuki statüsünü belirleyen kararların az sayıda olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu bölümde ele alacağımız yargı kararları Alman mahkemelerine ait olacaktır. İlgili kararlarda temel olarak platform sağlayıcısı ile kitle çalışanı arasında bir iş ilişkisi olup olmadığı değerlendirilmiştir.

2019 yılında Münih İş Mahkemesi'nin incelediği davaya konu olan somut olayda davacı, davalı kitle platformu bünyesinde kimi markalı ürünlerin perakende mağazalarda veya benzin istasyonlarındaki sunumunun kontrolü ve bu ürünler hakkında bilgi alma işini gerçekleştirmiştir. Ancak davacı, ilgili platformdan kendisi ile daha fazla çalışılmayacağını, hesabının deaktive edildiğini ve daha sonra silineceğini içeren bir elektronik posta almıştır. Bunun üzerine davacı, esas olarak taraflar arasında bir iş ilişkisinin bulunduğu tespiti, iş ilişkisinin devam ettiğinin belirlenmesi ve bu süreçte elde edemediği ücretlerin kendisine ödenmesini açmış olduğu dava ile talep etmiştir.¹¹⁹⁸ Bu bağlamda Mahkeme, kitle çalışanın § 611a BGB kapsamında işçi olup olmadığını incelemiştir. Mahkemeye göre davacının, görevlerin kapsamı ve bu görevlerin ne zaman yerine getirileceğiyle ilgili olarak işçiler gibi işverenin emir ve talimat verme hakkına tabi olmadığı görülmektedir. Davacı hangi görevi yerine getireceği noktasında serbestliğe sahiptir. Öte yandan davacı, yalnızca görevle ilgili kendisine sorulan soruları yanıtlama veya görevle ilgili fotoğrafları çekmeye karar vermekte değil aynı zamanda herhangi bir nedenle kabul edilen bir görevi yine herhangi bir zamanda iptal edebilmekte ve eğer görev halen geçerliyse onu daha sonra tamamlayabilmekte özgürdür. Bu bakımdan davacının görüşünün aksine tipik bir işçinin iş yapma yükümlülüğü somut olayda söz konusu değildir. Dolayısıyla davacının davalıya kişisel olarak bağımlılığı bulunmamaktadır. Burada en fazla ekonomik bağımlılıktan bahsedilebilecektir. Ancak bu durum da davacının işçi statüsünde bulunduğu sonucunu doğuramayacaktır.¹¹⁹⁹ Öte yandan yapılacak görevin içeriği ile ilgili bilgi almak ile iş süreci ve zaman tahsisi ile ilgili olarak talimat almak birbirinden farklı şeylerdir. Dolayısıyla görevin içeriği ile ilgili bilgi almak

¹¹⁹⁸ ArbG München, Endurteil v. 20.02.2019 - 19 Ca 6915/18, ilgili karar için bkz. <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/Y-300-Z-BECKRS-B-2019-N-37646?hl=true> (Erişim tarihi: 10.11.2022).

¹¹⁹⁹ 19 Ca 6915/18, para. 32.

taraflar arasında bir iş ilişkisi meydana getirmeyecektir.¹²⁰⁰ Ayrıca davacı, davalının iş organizasyonu ile bütünleşmemiştir. Davacı ne davalının organizasyon şemasında yer almaktadır ne de davalıya mekânsal veya organizasyonel olarak entegre olduğu görülmektedir.¹²⁰¹ Yine davacı ifa yardımcısı kullanabildiğinden, görevi şahsen ifa yükümlülüğünden de söz edilememektedir.¹²⁰² Sonuç olarak Mahkeme, bahsi geçen koşullar sebebiyle davacının bir iş ilişkisi kapsamında çalışmadığı sonucuna ulaşmıştır.¹²⁰³

İlk derece mahkemesinin verdiği bu karara karşılık davacı davayı bir üst mahkemeye taşımıştır. 2019 yılında Münih Bölge İş Mahkemesi de ilk derece mahkemesinin kararına benzer bir karar vermiştir.¹²⁰⁴ Mahkemeye göre olguların önceliği ilkesi gereği sözleşme ile fiili durum birbiriyle çeliştiği noktada fiili durum belirleyici olsa da sözleşmeyle kararlaştırılan faaliyet hem iş ilişkisi içinde hem de serbest meslek temelinde gerçekleştirilebiliyorsa, tarafların sözleşmede lehine verdikleri karar dikkate alınmalıdır. Bu bağlamda mevcut sözleşmenin iş sözleşmesi olarak kabulü doğru değildir. Ayrıca Mahkeme, yapılan işin detaylarına bakıldığında davacının, faaliyetlerin kapsamı ve zamanlaması ile ilgili olarak işçilere benzer şekilde emir ve talimatlara uyma borcu altında olmadığı; davacının davalı için çalışıp çalışmayacağına ve eğer çalışacaksa da hangi görevi yapacağı noktasında karar vermekte özgür olduğu; herhangi bir neden ve herhangi bir zamanda kabul edilen bir görevin, davacı tarafından iptal edebilme imkanının olduğu; davacının davalıya kişisel olarak bağımlı olmadığı ancak ekonomik olarak bağımlı olabileceği, ekonomik bağımlılığın da tek başına iş ilişkisi kurmaya yetmediği değerlendirilmesini yapmıştır. Bununla birlikte davacının görevin içeriğine veya göreve ilişkin talimatlara tabi olmadığı; davalının organizasyonel yapısına entegre olmadığı; ilgili görevleri nasıl ve hangi kronolojik sırayla tamamlayacağı konusunda özgür olduğu; davacıya yapılan ödemelerin hangi yöntemle yapıldığının kişisel bağımlılığın belirlenmesinde rol oynamadığı ve davacının ifa yardımcısı kullanabilme

¹²⁰⁰19 Ca 6915/18, para. 33.

¹²⁰¹19 Ca 6915/18, para. 34.

¹²⁰²19 Ca 6915/18, para. 37.

¹²⁰³19 Ca 6915/18, para. 39.

¹²⁰⁴LArbG München, Urteil v. 04.12.2019 - 8 Sa 146/19. İlgili karar için bkz. <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/Y-300-Z-BECKRS-B-2019-N-30311?hl=true> (Erişim tarihi: 20.10.2022). Ayrıca bkz. Schubert, C. (2020). Crowdworker - Arbeitnehmer, arbeitnehmerähnliche Person oder Selbständiger zugleich eine Besprechung zum Urteil des LAG München v. 4.12.2019 - 8 Sa 146/19. *Recht der Arbeit*, 4, 248-255. s. 249 v.d.

hakkına sahip olduğu görülmüştür. Bu bağlamda Mahkeme, davacının işini bir iş ilişkisi kapsamında yapmadığı sonucuna varmıştır.

Yukarıda ifade edilen bu karara karşı davacı, bu sefer Federal İş Mahkemesi'ne başvurmuştur.¹²⁰⁵ Yapılan inceleme sonucunda kitle çalışanının § 611a-1 BGB çerçevesinde fesih anı itibariyle platform sağlayıcısının işçisi olduğu yönünde karara varılmıştır. Öncelikle Mahkeme, işçiyi bir özel hukuk sözleşmesine dayanarak, bir başka kişinin hizmetinde, onun talimatı altında ve ona kişisel bağımlı olarak iş gören kişi şeklinde tanımladıktan ve bir sözleşmeyi iş sözleşmesi yapan unsurları açıkladıktan sonra bölge iş mahkemesinin, ilgili görevlerin kabulü ile ifasında davacının karar verme özgürlüğünün bulunup bulunmadığını incelemeyi tespit etmiştir. Bu kapsamda Federal İş Mahkemesi, gerçekleştirilecek görevlerin iş adımlarının çevrimiçi platform tarafından kesin olarak belirlendiğini ve davacının kendisine vaat edilen ücreti alabilmek için bu adımları izlemek zorunda kaldığını belirtmiştir. Dolayısıyla görevleri kabul etme özgürlüğü ile davacının sözleşmenin ifasındaki güçlü teknik, zamansal ve mekânsal kısıtlamalar arasındaki gerilim, Bölge İş Mahkemesi tarafından çözülmemiştir. Yine Federal İş Mahkemesi'ne göre, basit nitelikteki kitle görevlerin ifası için kimi koşulların sağlanması gerektiğinden davacı esasen faaliyetlerini özgürce düzenleyememiştir. Davacı görevleri, faaliyetlerin nasıl gerçekleştirilmesi ve hangi iş adımlarının atılması gerektiği gibi hususları ayrıntılı olarak belirlemiş ve davalının tek tarafı olarak tasarladığı mobil uygulama üzerinden yerine getirmek zorunda kalmıştır. Görüldüğü gibi Mahkeme, davacının, faaliyetini "esas olarak" özgürce şekillendiremediği gerekçesiyle davacının statüsünü işçi olarak belirlemiştir.

3.3.1.4. Görüşümüz

Uber ve *Foodora* platformları açısından yaptığımız değerlendirmede belirttiğimiz gibi sözleşmenin tarafları arasında bağımlılık unsurunun bulunup bulunmadığının tespitinde öncelikle *Armut*'un işin nasıl, nerede ve ne zaman yapılacağına dair emir ve talimat verme hakkına; platform çalışanlarının izlenme ve gözetlenme seviyesine ve *Armut*'un yaptırım uygulama hakkına sahip olup olmadığına bakılması gereklidir.

¹²⁰⁵ BAG - 9 AZR 102/20. İlgili karar için bkz. <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/9-azr-102-20/> (Erişim tarihi: 22.06.2022).

Armut platformu kapsamında çalışanların nerede, ne zaman ve ne kadar süre çalışacaklarını kendilerinin kararlaştırabildikleri görülmektedir. Kitle çalışanlarının standart çalışma ilişkilerindeki gibi herhangi bir çalışma yükümlülüğü bulunmamakta, bu çalışanlar diledikleri bir yerde çalışabilmektedir. Dolayısıyla kitle çalışanları, bu açıdan bağımsız çalışana benzemektedir.

Kitle çalışanının *Armut* platformunda aktif olduktan sonra da nerede ve ne zaman çalışacağı noktasında esnekliğe sahip olduğu görülmektedir. Özellikle çeviri hizmeti kapsamında hizmet veren kitle çalışanı dilerse evinde, dilerse bir kafede ya da parkta çeviri işini gerçekleştirebilmektedir. Yine kitle çalışanı gün içerisinde on dakika çalışabileceği gibi üç saat de çalışabilecektir. Burada kitle çalışanını zaman unsuru açısından sınırlayan tek şey görevin ne kadar süre içerisinde tamamlanacağını kendisinin belirleyememesidir. Ancak bu zamansal sınırlamayı da *Armut* değil müşteri yapmaktadır.

İşin ifası ile ilgili olarak da kitle çalışanlarının *Armut*'un emir ve talimatları altında olmadıkları görülmektedir. Görevin atanması ve kitle çalışanı tarafından yapılması aşamalarına bakıldığında müşteri görevin ifası ile ilgili her türlü bilgiyi görev talep ederken açıklamaktadır. Başka bir deyişle işin nasıl ve ne kadar süre içerisinde yapılacağı yahut görevin ifası ile ilgili tüm detaylar müşteri tarafından belirlenmektedir.

Kitle çalışanlarının standart çalışma ilişkilerindeki gibi *Armut* tarafından gözetlenip denetlendiğini de söylemek mümkün olmayacaktır. İşin nasıl yapıldığının denetiminin müşterilere bırakıldığı görülmektedir. Yine *Armut*, herhangi bir şekilde sanal bir gözetleme sistemi kurmamıştır. Platform çalışanının davranışlarının da *Armut* tarafından gözetlenip denetlendiğini söylemek de mümkün değildir. İlgili sözleşmeye bakıldığında platform çalışanı müşteri ile iletişim kurarken platform çalışanının “*İrkçi, herhangi bir grup veya kişiye karşı nefret söylemi, kişilik haklarına aykırı, onur kırıcı, hakaret içeren, taciz eden veya tacizi savunan, illegal terörist faaliyetleri öven, haksız rekabet oluşturan, tehdit edici, müstehcen, lekeleyici, cinsel taciz oluşturan ve iftiracı nitelikte*” davranışlar sergilemesi yasaklanmıştır.¹²⁰⁶ Ancak bu hüküm, platform çalışanının davranışlarına ilişkin emir ve talimat olarak değil, genel olarak kanuna aykırılığın ve kişilik haklarına saldırının önlenmesi amacıyla getirilmiştir.

Armut, kitle çalışanı ile arasındaki sözleşmeyi sona erdirme hakkını saklı tutmaktadır. İlgili sözleşme md. 30.1'e göre:

¹²⁰⁶Kullanıcı Sözleşmesi md. 19.2. <https://kullanicisozlesmesi.armut.com> (Erişim tarihi: 12.12.2022).

“Kullanıcıların işbu Sözleşme hükümlerine aykırı davranması sonucunda oluşacak durumlarda, kullanıcılar Armut.com ’un ve Kişilerin uğrayacağı her türlü zararı karşılamakla sorumludur. Armut.com Sözleşme ’nin ihlal edildiğini tespit ettiği takdirde işbu Sözleşme ’den doğan talep haklarına halel gelmeksizin işbu Sözleşmeyi derhal tek taraflı olarak fesih edebilir, sözleşmeyi askıya alabilir, geçici olarak sınırlandırabilir veya diğer yaptırımları uygulayabilir”.

Sonuç olarak işin yapılma şeklinin belirlenmesi, işin nasıl yapılacağı hakkında emir ve talimat verilebilmesi, çalışanın gözetlenebilmesi ve çevrimiçi platformun yaptırım yetkisi noktalarında kitle çalışanın statüsü işçiden çok bağımsız çalışana daha yakın gözükmetedir.

Teknik bağımlılık açısından ise işin ifası için gereken iş araç ve malzemelerin kitle çalışanı tarafından sağlandığı görülmektedir. Örneğin çeviri işi için kullanılacak sözlük, bilgisayar ya da internet bağlantısı kitle çalışanı tarafından temin edilmektedir. Ancak yine işin ifası için gereken en büyük ve en önemli iş aracı *Armut* platformu tarafından geliştirilen uygulamadır. İlgili uygulama kanalıyla müşteri ve kitle çalışanı eşleşebilmekte ve işin sonucu bu uygulama sayesinde müşteriye teslim edilmektedir. Dolayısıyla bu uygulama olmadan görevlerin ifası mümkün değildir. Yine TBK md. 413 göz önüne alındığında işçiler de kendileri iş araç ve malzemelerini temin edebilmektedir. Dolayısıyla teknik bağımlılık açısından çeviri işini gerçekleştiren kitle çalışanın işçi statüsüne daha yakın olduğunun kabulü gereklidir.

Kitle çalışanı her bir görevin ifası sonucunda müşteri ile belirlemiş olduğu ücrete göre gelir elde etmektedir. *Armut* platformunun kitle çalışanın ne kadar ücret alacağı veya genel ücret politikasını tek taraflı olarak belirlemediği görülmektedir. Bu çerçevede çalışanların bağımsız çalışanlar gibi pazarlık gücü bulunmaktadır. Dolayısıyla kitle çalışanlarının ekonomik olarak da *Armut* platformuna bağlı oldukları söylenemeyecektir.

Kitle çalışanlarının kâr fırsatı yakalaması yahut zarar riskiyle karşılaşması noktasında da işçiden çok bağımsız çalışana yaklaştıkları görülmektedir. Öncelikle kitle çalışanı, görev talebini gördüğü anda bu görevin maliyetinin ne olacağını kendisi belirlemektedir. Örneğin İngilizceden Türkçeye çeviri işi için sayfa başına 200 TL yahut 300 TL önerisini müşteriye kendisi sunmaktadır. Dolayısıyla yapılacak işin kârlı olup olmayacağını değerlendirebilmekte ve bu nedenle kâr fırsatı yakalayamayacağını

düşündüğü görevler için müşteriye herhangi bir teklif sunmamaktadır. Yine görevlerle ilgili herhangi bir fiyat politikası da *Armut* tarafından düzenlenmemiştir. Bununla birlikte kitle çalışanı, müşterilerle doğrudan iletişime geçmekte ve ilerleyen zaman için yine aynı müşteri ile çalışabilmektedir. Dolayısıyla kendine müşteri çevresi yaratabilmektedir. Burada *Armut* platformunun yasakladığı kendisinin dışarıda bırakılarak tarafların daha düşük fiyatta anlaşması ve komisyon ücretinin ödenmemesi için müşteri ile kitle çalışanının ayrıca iletişime geçmesidir. Öte yandan *Armut* daha kayıt aşamasında kitle çalışanından kendisini diğer çalışanlardan ayıran özellikleri belirtmesini istemektedir. Dolayısıyla kitle çalışanının kendi reklamını yapması önünde *Armut*'un getirdiği herhangi bir engelleme bulunmamaktadır.

Armut platformu kapsamında çalışanların serbest oldukları bir başka nokta rakip diğer platformlar için çalışabilmeleridir. *Armut* platformu bu noktada herhangi bir kısıtlama da getirmemektedir. Hatta çeviri hizmeti özelinde, müşteri ile kitle çalışanı görevin ifası için anlaştıklarında, görevin tamamlanması için son tarih belirlenmektedir. Bu tarih içinde kitle çalışanı başka görevler de kabul edebilmekte ve onları yerine getirebilmektedir. Dolayısıyla çalışanın münhasıran aynı iş sahibi için çalışıp çalışmadığı unsuru bakımından kitle çalışanları bağımsız çalışana daha yakın görünmektedir.

Son olarak *Armut*, kitle çalışanının ifa yardımcısı kullanabilmesini de kısıtlamamaktadır. İlgili platform için nasıl, hangi koşullarda ve ne kadar süre içerisinde ifa edileceğini müşteri ile kitle çalışanı arasındaki anlaşmaya bıraktığı için ifa yardımcısı kullanabilmeyi yasaklayacak ya da serbest bırakacak taraf çevrimiçi platform yerine müşteri olabilecektir. Dolayısıyla kitle çalışanının ifa yardımcısı kullanabilmesi, statüsünü bağımsız çalışana yaklaştırmaktadır.

Sonuç olarak kanımızca *Armut* ile kitle çalışanı arasında herhangi bir iş ilişkisinin bulunmadığı, kitle çalışanının bağımsız çalışan olarak kabul edilmesi gerektiği söylenebilir.

Platform çalışanın bağımsız çalışan olarak kabulü ile bu sefer platform çalışanı ile platform sağlayıcısı arasındaki sözleşmenin niteliğinin belirlenmesi gerekmektedir. Kanımızca taraflar arasında simsarlık sözleşmesi bulunmaktadır. Dolayısıyla aşağıda neden simsarlık sözleşmesi olabileceği açıklanacaktır.

TBK'nın vekâlet ilişkileri başlığını taşıyan dokuzuncu bölümün 3. ayrımında bakıldığında simsarlık sözleşmesi düzenlenmiştir. Herhangi bir şekle tabi olmayan

simsarlık sözleşmesi (yahut tellallık sözleşmesi) TBK md. 520'de “*Simsarın taraflar arasında bir sözleşme kurulması imkânının hazırlanmasını veya kurulmasına aracılık etmeyi üstlendiği ve bu sözleşmenin kurulması hâlinde ücrete hak kazandığı sözleşme*” olarak tanımlanmıştır.¹²⁰⁷

Bağımsız tacir yardımcısı sıfatını haiz olan ve kendisine ait bağımsız işletmesi bulunan simsar, taraflar arasında sözleşme kurulmasına aracılık etmektedir.¹²⁰⁸ Başka bir deyişle simsar, taraflar arasında sözleşmenin kurulabilmesi için gerekli ortamı hazırlamakta, tarafları birbirleriyle tanıştırmakta ve tarafların uzlaşmasını sağlamak amacıyla gerekli olan gayreti sarf etmektedir.¹²⁰⁹ Dolayısıyla simsar kendisi adına ve taraflardan birinin hesabına sözleşme yapmamaktadır.¹²¹⁰ Simsar, aracılık faaliyetini gerçekleştirirken taraflardan birine herhangi bir sıfatla bağımlı değildir. Ancak sahip olduğu bağımsızlık onu istediği gibi davranmakta özgür bırakmamaktadır. Simsar eğer tarafların her ikisi ile simsarlık sözleşmesi akdetmişse her iki tarafın da menfaatlerini dengelemekle yükümlüdür.¹²¹¹ Öte yandan simsarın asli görevi taraflar arasında sözleşmenin kurulmasına aracılık yapmak olduğundan yapılan aracılık faaliyeti arızidir.¹²¹² Dolayısıyla taraflar sözleşme kurarsa yahut sözleşmenin kurulamayacağı anlaşılırsa simsarlık sözleşmesi sona ermektedir.¹²¹³ Yaptığı aracılık faaliyetinin karşılığı

¹²⁰⁷“... *Simsarlık sözleşmesinin geçerliliği bir şekilde bağlı değildir; ne var ki 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 520/3. maddesi (mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu m. 404/3) taşınmazlar konusundaki simsarlık sözleşmesi için bir geçerlilik şekli kabul etmiştir. Buna göre, "taşınmazlar konusundaki simsarlık sözleşmesi, yazılı şekilde yapılmadıkça geçerli olmaz."* İstanbul Anadolu 10. ATM 27.02.2020 T., 2019/383 E., 2020/197 K.

¹²⁰⁸Poroy, R. ve Yasaman, H. (2010). *Ticari işletme hukuku*. İstanbul: Vedat Kitapçılık. s. 282; Bahtiyar, M. (2015). *Ticari işletme hukuku*. İstanbul: Beta. s. 208; Şener, O. H. (2016). *Ticari işletme hukuku*. Ankara: Seçkin. s. 306; Arkan, S. (2018). *Ticari işletme hukuku*. Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü. s. 204. “... *Simsarlık faaliyetinin konusu, çeşitli işlere ilişkin sözleşmelerin kurulması hususunda aracılık etmektir. Bu aracılık faaliyeti, bir sözleşme kurma fırsatı vermek şeklinde olabileceği gibi bir sözleşme görüşmesi için aracılık etmek şeklinde de olabilir. Simsarın kural olarak iş sahibini temsil yetkisi yoktur; fakat sözleşme ile kendisine bu yetki verilebilir.*” 13. H. D. 30.01.2019 T., 2016/5395 E., 2019/839 K.; 3. H. D. 21.02.2022 T., 2021/9047 E., 2022/1285 K.

¹²⁰⁹Bozer, A. ve Göle, C. (2015). *Ticari işletme hukuku*. Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü. s. 95; Ayhan, M., Özdamar, M. ve Çağlar, H. (2016). *Ticari işletme hukuku*. Ankara: Yetkin. s. 505.

¹²¹⁰Bozer ve Göle, 2015, **a.g.k.**, 96; Şener, 2016, **a.g.k.**, 311. “... *Simsarlık ilişkisi, simsar ile iş sahibi arasında yapılan bir sözleşme ile kurulur. Simsar ile iş sahibi arasında sürekli bir hukuki bağlantı yoktur.*” 3. H. D. 10.11.2021 T., 2021/584 E., 2021/11150 K.;

¹²¹¹Poroy ve Yasaman, 2010, **a.g.k.**, 283; Ayhan, Özdamar ve Çağlar, 2016, **a.g.k.**, 506.

¹²¹²Aracılık yapan kişinin bir iş görme sözleşmesi kapsamında taraflardan birine devamlı olacak şekilde bağlı olması durumunda pazarlamacılık yahut acentelik hakkında hükümlerin uygulanması gerektirecektir. Arkan, 2018, **a.g.k.**, 205; Şener, 2016, **a.g.k.**, 309.

¹²¹³Ayhan, Özdamar ve Çağlar, 2016, **a.g.k.**, 507.

olarak simsarin ücret talep etme hakkı bulunmaktadır.¹²¹⁴ Ücret, simsarlık sözleşmesinde belirlenebileceği gibi herhangi bir düzenleme yoksa TBK md. 522'ye göre tarifeye, tarife de yoksa teamüle göre belirlenecektir.¹²¹⁵ Ancak ücret talep etme hakkı, TBK md. 521/I gereği ancak yürütülen aracılık faaliyeti sonunda hukuken geçerli bir sözleşme kurulmuşsa mümkün olacaktır. Simsarin yaptığı masrafları talep edebilmesi için ise simsarlık sözleşmesinde böyle bir kaydın bulunması gereklidir. Çünkü TBK md. 521/3'e göre de simsarin faaliyeti sözleşmenin kurulmasıyla sonuçlanmamış olsa bile yaptığı giderlerin kendisine ödenebilmesi için sözleşmede simsarlık sözleşmesinde simsarin yapacağı giderlerin kendisine ödeneceği kararlaştırılmalıdır.

Armut'un Kullanıcı Sözleşmesi incelendiğinde 2. maddede komisyon ücreti “*Anlaşmaya Varılmış İşler için Teklif Modeli'nde Armut.com tarafından belirlenen oranda Anlaşmaya Varılmış Teklif üzerinden hak ettiği bedel*” şeklinde tanımlanmıştır.¹²¹⁶ Sözleşmenin geri kalan hükümleri incelendiğinde¹²¹⁷ müşteri ile platform çalışanının belirlenen hizmetin yerine getirilmesi noktasında anlaşması halinde, platform çalışanının ilgili komisyon ücretini *Armut'a* ödeyeceği görülmektedir. Her ne kadar sözleşmede komisyon ücreti terimi tercih edilmiş olsa da bu ücret aslında simsarlık ilişkisinden doğan bir ücrettir. Çünkü komisyon ücreti talep etme, komisyon sözleşmesinden doğan komisyoncunun haklarından biridir. TBK md. 532'de komisyon sözleşmesi ise “*Alım veya satım komisyonculuğu, komisyoncunun ücret karşılığında, kendi adına ve vekâlet verenin hesabına kıymetli evrak ve taşınırın alım veya satımını üstlendiği sözleşmedir*”. Görüldüğü gibi ilgili bu çalışma açısından örnek olarak kabul ettiğimiz metin çevirisi hizmetinin gerçekleştirildiği *Armut* platformunda, *Armut* müşterinin veya platform çalışanının kıymetli evrak, taşınır veya taşınmazlarının alım ve satım işini üstlenmemektedir. Burada *Armut'un* yaptığı, taraflar arasında sözleşmenin kurulmasına aracılık etmektir. Bu faaliyet de müşteri ile platform çalışanının bir sözleşme imzalamasıyla sona ermekte ve platform çalışanı da *Armut'a* simsarlık ücretini

¹²¹⁴Eğer aracılık faaliyetini gerçekleştiren kişiye ücret ödenmeyecekse taraflar arasında vekalet ilişkisinin varlığından söz edilebilir. Bkz. Arkan, 2018, **a.g.k.**, 207. “... *Simsarlık ilişkisinin tarafları simsar ile iş sahibidir ve simsar, iş sahibi için, konusu özel olarak belirlenmiş bir vekalet edimi üstlenmiştir. O (simsar), iş sahibi için yerine getireceği faaliyetin karşılığında ücret alacaktır.*” 3. H. D., 28.09.2021 T., 2021/5227 E., 2021/9157 K.

¹²¹⁵Mahalli teamül de bulunmuyorsa, ücret hâkim tarafından belirlenecektir. Bkz. Arkan, 2018, **a.g.k.**, 211.

¹²¹⁶İlgili madde için bkz. <https://kullanicisozlesmesi.armut.com> (Erişim tarihi: 12.12.2022).

¹²¹⁷Bkz. Kullanıcı Sözleşmesi md. 2.19, 2.21, md. 7.1., 7.3. ve md. 15.4., 15.5.

ödemektedir. Sonuç olarak *Armut* ile platform çalışanı arasındaki sözleşmenin simsarlık sözleşmesi olarak kabul edilmesi gerekecektir.

3.3.2. Platform sağlayıcısı ve müşteri arasındaki ilişki

Platform sağlayıcısı ile müşteri arasındaki ilişki de kanımızca simsarlık sözleşmesi olarak kabul edilecektir. Yukarıda simsarlık sözleşmesi ile ilgili açıklamalar yapıldığı için bu bölümde sadece buraya atıf yapmakla yetiniyoruz.¹²¹⁸

3.3.3. Müşteri ve platform çalışanı arasındaki ilişki

İlgili bu çalışma açısından *Armut* platformu kapsamında metin çeviri hizmetini veren platform çalışanı, müşteri ve *Armut* arasındaki ilişkiler incelendiğinden kanımızca müşteri ile platform çalışanı arasındaki ilişki eser sözleşmesine dayanmaktadır. Bu nedenle burada kısaca eser sözleşmesinden bahsedilecektir.

Bir iş görme sözleşmesi olan ve tam iki tarafa borç yükleyen eser sözleşmesine ilişkin hükümler TBK md. 470 v.d. düzenlendiği görülmektedir. Md. 470'te eser sözleşmesi “*Yüklenicinin bir eser meydana getirmeyi, iş sahibinin de bunun karşılığında bir bedel ödemeyi üstlendiği sözleşme*” olarak tanımlanmıştır. Görüldüğü üzere eser sözleşmesinin unsurları bir eser meydana getirme ve karşılığında bir bedel ödeme; sözleşmenin tarafları ise iş sahibi ve yüklenicidir.¹²¹⁹ Eser, objektif olarak tespiti mümkün olan maddi veya maddi olmayan belirli bir iş görme sonucu olarak tanımlanabilir.¹²²⁰ Örneğin eser bir vazo yapımı yahut televizyon tamiri olabileceği gibi bilgisayar programı hazırlama ya da konser verilmesi de eser kavramı içerisinde değerlendirilmektedir.¹²²¹

¹²¹⁸Simsarlık sözleşmesi ile ilgili bilgi için bkz. 3. Bölüm-3.3.2.

¹²¹⁹Gümüş, M. A. (2018). *Borçlar hukuku özel hükümler - Kısa ders kitabı*. İstanbul: Filiz Kitapevi. s. 317 v.d.; Zevkliler, A. ve Gökyayla, K. E. (2018). *Borçlar hukuku özel borç ilişkileri*. Ankara: Turhan Kitapevi. 462 v.d.; Yavuz, C. (2019). *Borçlar hukuku dersleri (özel hükümler)*. İstanbul: Beta. s. 543; Büyükay, Y. (2019). *Eser sözleşmesi*. Ankara: Yetkin. s. 34 v.d.; Aral ve Ayrancı, 2019, **a.g.k.**, 361. “... *TBK 470 maddesinde " Eser sözleşmesi, yüklenicinin bir eser meydana getirmeyi iş sahibinin de bunun karşılığında bir bedel ödemeyi üstlendiği sözleşmedir."* tanımı yapılmıştır. Tanımdan hareketle; eser sözleşmesinin unsurlarının, bir eserin meydana getirilmesi, eser meydana getirmeye karşılık ücret ödenmesi veya ücret ödememin vaad edilmesi, tarafların meydana getirilecek eser ve karşılığında ödenecek ücret konusunda anlaşmaları olduğu söylenebilir.” Yg. 10. H. D. 05.02.2020 T., 2018/6598 E., 2020/753 K.

¹²²⁰Yavuz, 2019, **a.g.k.**, 544. “... *Eser sözleşmesinin konusu, bir sonuç ve herhangi bir biçim altında çalışma ile bütünleşmiş bir üründür. Bu kapsamda, genellikle emek unsuru ağır basan bir çalışma ürünü olup bütünlük arzeden ve ekonomik değeri olan her hukuksal varlık, maddi nitelikte olsun veya olmasın bir eser sayılmaktadır.*” Yg. 15. H. D. 30.05.2013 T., 2013/2253 E., 2013/3527 K.; 15. H. D. 09.07.2014 T., 2014/1829 E., 2014/4726 K. (www.lexpera.com.tr).

¹²²¹Zevkliler ve Gökyayla, 2018, **a.g.k.**, 462; Gümüş, 2018, **a.g.k.**, 317; Büyükay, 2019, **a.g.k.**, 36.

Meydana getirme kavramından ise daha önce mevcut olmayan bir eserin yaratılması veya mevcut bir eser üzerinde yapılacak ya da insan vücudu üzerinde gerçekleştirilecek çalışmalar anlaşılmaktadır.¹²²² Bedel ise gerçek veya tüzel kişi olabilen iş sahibinin en önemli borcudur. Taraflar arasındaki sözleşmede bedel ödeneceğinin taahhüt edilmesi yeterlidir.¹²²³

Armut platformu üzerinden talep edilen metin çevirisi de bir eserdir. Müşteri burada işsahibi olarak hareket etmektedir. Platform çalışanı ise yüklenici olarak kendisinden talep edilen metni Türkçeden İngilizceye çevirerek yeni bir eser meydana getirmektedir. Burada platform çalışanı edim sonucunu taahhüt etmekte ve çeviri metnini müşteriye teslim ettikten sonra karşılığında hizmetin bedeline hak kazanmaktadır. Dolayısıyla bedel unsuru da taraflar arasındaki ilişkide mevcuttur. Öte yandan her ne kadar müşteri, işin ifası için gerekli olan her türlü bilgiyi platform çalışanına işin görülmesinden önce bildirirse de kanımızca bu talimatlar taraflar arasında bağımlılık yaratacak kadar güçlü değildir. Keza her eser sözleşmesinde de işsahibi benzer talimatları yükleniciye vermektedir. Sonuç olarak müşteri ile platform çalışanı arasındaki sözleşmenin eser sözleşmesi olduğu kabul edilmelidir.

3.4. Türk İş Hukukunda Platform Çalışma Üzerine Öneriler

Platform çalışma, bu çalışmanın tarafları için olumlu ve olumsuz birçok özelliği bünyesinde barındırmaktadır. Yukarıda da ifade edildiği gibi bu çalışma türünün esneklik temeli üzerine kurulması, platform çalışanına dilediği yerde ve zamanda çalışabilme imkânı sağlamaktadır. İş bulmakta zorlananlar da çevrimiçi platformlar kanalıyla kolayca çalışabilmektedir. Yine halihazırda çalışmakta olan kişiler tamamlayıcı gelir elde edebilmektedir. Ancak çevrimiçi platformlar kapsamında yerine getirilen görevler sonucu platform çalışanlarının çok düşük gelir elde ettikleri, kimi zaman ayrımcılıkla karşılaştıkları ve olumsuz çalışma koşullarına sahip oldukları da bir gerçektir. Öte yandan çevrimiçi platformların çalışanlarını, aralarında akdedilen sözleşmede bağımsız çalışan olarak tasnif etmeleri, çevrimiçi platformların birçok yükümlülükten kaçınmalarına neden olmaktadır. Yine doktrin ve yargı kararlarında da platform çalışanlarının hukuki statüsü hakkında herhangi bir konsensüsün de bulunmadığı görülmektedir. Ancak

¹²²²Zevkliler ve Gökyayla, 2018, **a.g.k.**, 466; Aral ve Ayrancı, 2019, **a.g.k.**, 365 ve 366; Yavuz, 2019, **a.g.k.**, 544.

¹²²³Zevkliler ve Gökyayla, 2018, **a.g.k.**, 468; Gümüş, 2018, **a.g.k.**, 320; Büyükay, 2019, **a.g.k.**, 38.

çevrimiçi platformların homojen yapıda olmaması da tüm platform çalışanlarını kapsayacak bir hukuki statü belirlemeyi de mümkün kılmamaktadır. Dolayısıyla platform çalışmanın getirdiği olumsuzluklar ve platform çalışanlarının hukuki statüsündeki muğlaklıklar göz önüne alındığında platform çalışanlarını koruyucu önlemlerin alınması elzem görülmektedir.

Prassl ve Risak platform çalışanlarını koruyabilmek adına dört adet yolun denenebileceğini ifade etmiştir. Yazarlara göre platform çalışanlarıyla ilgili bir kodifikasyon yapılabilir, işveren tanımı yeniden kavramsallaştırılabilir¹²²⁴, işçi kavramı yeniden tanımlanabilir ya da bir ara kategori kabul edilebilir yahut bir ara kategori var ise bu kategori platform çalışanları açısından genişletilebilir.¹²²⁵ Ancak bu modellerin her birinin kendine özgü avantajları ve dezavantajları bulunmaktadır. Öncelikle hangi çözüm önerisi benimsenirse benimsensin karşılaşılan sorunların çoğu yeni değildir. Bu nedenle platform çalışmayı mevcut düzenleyici yapılara uydurmak için çaba sarf edilmeli ve gerektiğinde sadece kısmi eklemeler yapılmalıdır. Bununla birlikte, bir ara kategorinin kabul edilmesi gibi yeni düzenleyici tedbirler alınacaksa, söz konusu tedbirlerin işçi haklarını törpülemesine yol açmamasına dikkat edilmelidir.¹²²⁶ Son olarak ve belki de en önemlisi, çevrimiçi platformların heterojen yapısı sebebiyle, kesin ve kolay çözüm bulmanın gerçekten zor olduğu unutulmamalıdır. Çünkü platform çalışma başarılı girişimcilerin ihtiyaçlarını karşılarsa da aynı zamanda düşük ücretli çalışma tuzağına da dönüşebilecek niteliktedir.¹²²⁷

De Stefano'ya göre ise platform ekonomide emeğin korunması için yapılması gereken ilk şey, bu sektördeki faaliyetlerin çalışma olarak tanınmasıdır. Bu, emeğin metalaştırılması riskine karşı önemli bir adım olacaktır.¹²²⁸ Bununla birlikte platform ekonomi genel ekonomiden bağımsız olarak düşünülmemelidir. Ayrıca platform ekonomideki çalışma diğer standart dışı çalışma biçimleriyle benzer nitelikleri paylaşmaktadır. Bu benzerlikleri belirlemek, işgücünde gereksiz alt ayrımlardan kaçınmaya yardımcı olacak ve standart dışı çalışmanın korunmasını ve daha iyi düzenlenmesini amaçlayan politika ve stratejilere, platform çalışmanın da dahil

¹²²⁴İşveren işlevlerinden kaynaklanan sorumlulukların en iyi kim tarafından yerine getirebileceğini soran ve işlevsel bir kavrama dayalı olarak işverenin kim olduğuna odaklanan bir yaklaşımdır.

¹²²⁵Prassl ve Risak, 2017, **a.g.k.**, 278 v.d.

¹²²⁶Prassl ve Risak, 2017, **a.g.k.**, 292.

¹²²⁷Prassl ve Risak, 2017, **a.g.k.**, 293.

¹²²⁸De Stefano, 2016, **a.g.k.**, 499.

edilmesine olanak tanıyacaktır.¹²²⁹ Bu durum, aynı zamanda platform çalışanlarını sınıflandırmak için belirli istihdam kategorileri oluşturmak veya platform sağlayıcısı olan işletmeleri daha iyi hale getirmek için mevcut düzenlemeleri zayıflatmak gibi aceleci yasal tepkilerden kaçınmak için de önemli olacaktır. Yine, çevrimiçi platformların kullandığı değerlendirme sisteminde ve işletmesel kararlarında şeffaflık sağlanması atılabilecek bir başka adım olabilecektir.¹²³⁰ Son olarak sendika özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı, zorla çalıştırma yasağı ve çocuk işçi çalıştırılmasının önüne geçilmesi ve ayrımcılığa uğramama hakkı gibi kimi evrensel hakların platform çalışma kapsamında da sağlanması bir başka atılacak adım olarak görülebilir.¹²³¹

Boot'un da çok katmanlı bir çözüm önerisi sunduğu görülmektedir. Yazara göre öncelikle geniş bir iş sözleşmesi tanımı yapılabilir. Bu noktada AB'nin 2019/1152 sayılı Direktifi yardımcı olabilecek niteliktedir. Çünkü Direktif ABAD'a atıfta bulunan bir iş sözleşmesi tanımı içermektedir. ABAD'ın içtihatlarından *Isère*, *FNV KIEM* ve *Ruhlandklinik* iş sözleşmesinin tanımı hakkında yararlı bağlantı noktaları olsa da ABAD'ın işçi doktrini geliştirilmeye muhtaçtır. Yazar burada maddi bağımlılık yerine formal bağımlılığın yardımcı olabileceğini ileri sürmüştür. Bunun anlamı, platform sağlayıcısının işin bilfiil nerede, ne zaman ve nasıl yapılacağı hakkında emir ve talimat vermesi yerine, çalışanın çevrimiçi platformun organizasyonunun bir parçası olarak kabul edilip edilmediğine ve o organizasyon için görevini yerine getirip getirmediğine bakılmalıdır. Çünkü platform sağlayıcısının yüksek eğitilmiş platform çalışanlarına işin nasıl yapılacağı hakkında talimat vermediği görülmektedir.¹²³²

Yazar değerlendirmesinde kimi problemlerin görülebildiğine de değinmiştir. Bunlardan birisi çalışma sürelerine ilişkindir. Çünkü kısa süren çalışmalarda platform çalışanlarını işçi kabul etmek pratik olmayacaktır. Dolayısıyla 2019/1152 sayılı Direktifte düzenlendiği gibi haftada üç saat (ayda on iki saat) çalışanların sözleşmesi iş sözleşmesi olarak kabul edilebilir.¹²³³ Bir diğer problemleri görünen konu ise işçi karinesinin kabulü

¹²²⁹De Stefano, 2016, **a.g.k.**, 499.

¹²³⁰De Stefano, 2016, **a.g.k.**, 500.

¹²³¹De Stefano, 2016, **a.g.k.**, 501. Ayrıca bkz. De Stefano, V. ve Aloisi, A. (2018). Fundamental labour rights, platform work and human-rights protection of non-standard workers. *Bocconi Legal Studies Research Paper Series*, (1), 1-22. s. 11 v.d.

¹²³²Boot, G. (2022). Platform work in Europe: The need for a multilevel solution to protect so-called self-employed. *European Labour Law Journal*, 13(1), 81-85. s. 83.

¹²³³Boot, 2022, **a.g.k.**, 84. 2019/1152 sayılı Direktif md. 1/3'e göre üye Devletler, bu Direktifteki yükümlülükleri, önceden belirlenmiş ve fiili çalışma sürelerinin birbirini izleyen dört haftalık bir denkleştirme döneminde haftada ortalama üç saate eşit veya daha az olduğu bir iş ilişkisine sahip işçilere uygulamaya karar verebilir.

olacaktır. Yazara göre işçi karinesi, konum tabanlı platform çalışma yapan çalışanlar için mümkün görünebilse de kitle çalışma yapan çalışanların dünyanın herhangi bir yerinde bulunabilmesi sebebiyle onlar için belirli hukuki problemleri ortaya çıkarabilecektir.¹²³⁴

Aykaç'ın sunduğu çözüm önerilerinden ilki ise iş ilişkisinin ayırt edici unsuru olarak kabul edilen kişisel/hukuki bağımlılığın daha esnek bir şekilde yorumlanması olmuştur.¹²³⁵ Bu sayede platform çalışanı bağımsız yüklenici gibi iş görme edimini serbestçe yerine getirmediği sürece işçi olarak nitelendirilebilecektir. Ancak yine somut olayın özelliğine göre hareket etmek ve platform çalışanlarının tamamını kapsayacak bir genellemede bulunmamak gerekecektir. İlâveten yazara göre bu konuda benimsenmesi gereken, iş hukukunda bir ara kategori yaratmak yerine, işçi kategorisinin esnek çalışma biçimlerini de içine alacak şekilde genişletilmesi olmalıdır.¹²³⁶ İleri sürülen ikinci çözüm önerisi ise TBK'da yer alan evde çalışma gibi özel yasal düzenlemenin getirilmesidir. Üçüncü çözüm önerisi ise platform çalışanlarının hukuki statüsüne bakılmaksızın, tüm platform çalışanlarına sendika hakkı, ayrımcılık yasağına tabi olma yahut sağlık sigortası kapsamına alınma gibi bazı haklar açısından koruma sağlanmasıdır.¹²³⁷

Doktrinde örgütlenme özgürlüğü çerçevesinde çözüm yollarının da sunulduğu görülmektedir.¹²³⁸ Yine *Prassl*'a göre çevrimiçi platformların platform çalışanlarının örgütlenme çabalarına karşı direnci, açıkça reddetmekten toplu pazarlığın esnek çalışma modelleri için uygun olmayacağına dair argümanlar ileri sürmeye ve geleneksel işçi temsilcileriyle rekabet etmek için alternatif temsil düzenlemeleri oluşturmaya kadar geniş bir yelpazeye yayılmaktadır.¹²³⁹ Platform ekonomisinde çalışanların karşılaştıkları zorluklara karşı alınacak önlemlerin hareket noktası ise çevrimiçi platformlar kapsamında yapılanın “çalışma” olduğunun kabulü olmalıdır. Yapılan şeyin çalışma olduğunun kabulünden sonra özellikle iki yaklaşımın incelenmesi gerekmektedir. Birincisi, çevrimiçi platformların bilgilendirme ve danışma yükümlülüklerinin yanında toplu pazarlık rejimlerine dahil edilmeleri; ikincisi ise sendikaların temel çalışma koşullarının tutarlı bir şekilde uygulandığından emin olabilmeleri için çevrimiçi platformlarla

¹²³⁴Boot, 2022, **a.g.k.**, 84.

¹²³⁵Aykaç, 2020, **a.g.k.**, 89.

¹²³⁶Aykaç, 2020, **a.g.k.**, 90.

¹²³⁷Aykaç, 2020, **a.g.k.**, 90.

¹²³⁸Prassl, J. (2018a). *Collective voice in the platform economy: Challenges, opportunities, solutions*. Brussel: ETUC. s. 19 v.d.

¹²³⁹Prassl, 2018a, **a.g.k.**, 14.

etkileşime geçebileceği bağımsız sertifikasyon rejimlerinin kurulması ve işletilmesidir.¹²⁴⁰

Bize göre ise öncelikle platform çalışma ilgili herhangi bir özel kanun yapılmasına gerek bulunmamaktadır. Çünkü çevrimiçi platformların homojen bir yapıda olmaması ve her çevrimiçi platformun işleyişi veya yapılan işin birbirinden çok farklı olabilmesi tüm çevrimiçi platformları kapsayacak bir yasal düzenleme yapmayı mümkün kılmamaktadır. İkinci olarak bir kanuni düzenleme yapmak veya bu düzenlemeyi değiştirmek uzun soluklu bir süreçtir. Ancak platform sağlayıcıların bu düzenlemeler karşısında alacağı aksiyon ise bir o kadar hızlı olacaktır. Platform sağlayıcıları algoritmalarında yapacağı değişikliklerle, çalışanlarının ilgili yasal düzenleme kapsamında değerlendirilmemesinin yollarını arayacaktır. Böyle bir yol bulunduğu anda da aslında işçi olarak değerlendirilebilecek bir platform çalışanı, yapılmış olan hukuki düzenleme nedeniyle iş hukukunun koruyucu kapsamından çıkma olasılığıyla karşı karşıya kalabilecektir. Bu bağlamda bizce de *Prassl ve Risak*'ın da ifade ettiği gibi öncelikle platform çalışmadan doğan sorunları mevcut düzenleyici yapılar içerisinde çözmeye çalışmak için çaba sarf edilmesi gereklidir.

Mevcut düzenleyici yapılar içerisinde platform çalışanlarını koruyabilmek adına atılabilecek ilk adım, iş sözleşmesinin kurucu unsurlarının yeniden yorumlanması olabilecektir. Bizce yukarıda ikinci bölümde, platform çalışma ilişkisinde işverenin yönetim hakkına ve bağımlılık unsuruna verilmesi gereken anlam başlığı altında ifade ettiğimiz üzere, çevrimiçi platformların heterojen yapıda olması sebebiyle her bir çevrimiçi platformun algoritmik yapısı ayrı ayrı incelenmeli; akabinde çoklu faktör testi kullanılarak, platform çalışanlarının arttırılmış yönetim hakkına sahip platform sağlayıcılarının iş organizasyonuna dahil olup olmadığına bakılmalıdır. *Aykaç*'ın da ifade ettiği gibi hukuki/kişisel bağımlılık unsuru daha esnek yorumlanmalıdır.

İkinci olarak atılabilecek adım genel bir işçi karinesinin tanınması olabilir. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu¹²⁴¹ md. 190/1'e göre "*ispat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakiyaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir*". Ayrıca TMK md. 6'ya göre de "*Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla*

¹²⁴⁰Prassl, 2018a, a.g.k., 20-25.

¹²⁴¹İlgili Kanun bundan sonra "HMK" olarak ifade edilecektir.

yükümlüdür". Dolayısıyla Türk iş yargısında da kural kişinin, kendisinin işçi olduğunu ispat etmesidir.¹²⁴² Ancak kabul edilecek bir işçi karinesi ile ispat yükü platform sağlayıcısına geçecek ve platform sağlayıcısı platform çalışanın bağımsız çalışan olduğunu ispat edemezse platform çalışanı iş hukukunun kapsamında değerlendirilecektir. Dolayısıyla getirilecek işçi karinesi düzenlemesiyle sahte bağımsız çalışmaların önüne de geçilebilecektir. Burada HMK md. 190/2 gereği platform çalışanın sadece karinenin temelini oluşturan vakıaları ortaya koyması yeterli olacaktır.

Platform çalışanlarını koruyabilmek adına atılabilecek bir diğer adım işçi ile bağımsız çalışan arasında bulunan bir ara kategorinin Türk iş hukuku açısından da gerekli hukuki düzenlemeler yapılarak tanınmasıdır. Biz bu ara kategoride yer alan çalışanlar için Alman ve Avusturya hukukundaki gibi "*işçi benzeri çalışan*" demeyi uygun görüyoruz. Lakin öncelikle şunu ifade etmemiz gereklidir ki işçi benzeri çalışan statüsü tüm platform çalışanlarını kapsayacak bir statü olarak görülmemelidir. Aksi halde aslında işçi statüsüne sahip olan bir platform çalışanı işçi benzeri çalışan olarak kabul edilirse o ilgili kişi hak kayıplarına uğrayabilecektir. Bu çerçevede yapılacak şey öncelikle platform çalışanın hukuki statüsünü belirlemek ve eğer bu çalışanın işçi olduğu sonucuna varılıyorsa iş hukukunun şemsiyesi altına almak; buna karşın taraflar arasında kişisel/hukuki bağımlılık yerine sadece ekonomik bağımlılık belirleniyorsa bu kişileri işçi benzeri çalışan olarak sınıflandırmak olacaktır.

Kanımızca kimlerin işçi benzeri çalışan olarak kabul edileceği noktasında da İspanya örneğinden yararlanılabilecektir. Yukarıda ifade edildiği gibi İspanya'da ekonomik olarak bağımlı bağımsız çalışanlar (başka bir deyişle işçi benzeri çalışanlar), müşteri olarak tanımlanan bir gerçek veya tüzel kişi için kâr amacıyla ve mutad, kişisel, doğrudan ve baskın şekilde ekonomik veya mesleki faaliyette bulunan kişi olarak tanımlanmıştır. Yine ekonomik bağımlılık için çalışanın gelirlerinin en az yüzde yetmiş beşinin, müşteri için yürütülen iş ve ekonomik veya profesyonel faaliyetlerden elde edilmesi gerekmektedir. Kanımızca yüzde yetmiş beşlik bir sınırlama, platform çalışanın gerçekten ekonomik olarak bağımlı olduğunu gösterecek orandadır.

Getirilecek ara kategori düzenlemesi, taraflar arasında kişisel ve hukuki bağımlılık bulunmayan ancak ekonomik olarak da platform sağlayıcısına bağımlı olan platform

¹²⁴²İspat yükü için bkz. Kuru, B. (2017). *İstinaf sistemine göre yazılmış medenî usul hukuku ders kitabı*. Ankara: Yetkin. s. 233 v.d.; Tanrıver, S. (2018). *Medenî usûl hukuku, cilt 1*. Ankara: Yetkin. s. 795 v.d.; Arslan, R. vd. (2019). *Medenî usul hukuku*, 5. baskı. Ankara: Yetkin. s. 383 v.d.

çalışanları açısından koruyucu olacaktır. Yukarıda ulusal hukuklarda da belirtildiği gibi ara bir kategori sayesinde iş hukukunun kimi koruyucu hükümlerinden işçi benzeri çalışanlar da yararlanabilmektedir. Bu bağlamda hangi koruyucu hükümlerin ara kategoride yer alan çalışanlara tanınacağı noktasında ise kanımızca *De Stefano*'nun da belirttiği üzere ILO'nun temel sözleşmeler olarak kabul ettiği sözleşmeler yol gösterici olabilecektir. ILO'nun 1998 yılında kabul ettiği Çalışma Yaşamında Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi (İng. *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*) md. 2'de sekiz sözleşme temel sözleşme olarak kabul edilmiştir.¹²⁴³ Bu Sözleşmeler ise sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması açısından 87¹²⁴⁴ ve 98¹²⁴⁵ sayılı Sözleşmeler; zorla ya da zorunlu çalıştırmanın tüm biçimlerinin ortadan kaldırılmasına dair 29¹²⁴⁶ ve 105¹²⁴⁷ sayılı Sözleşmeler; çocuk işçiliğine etkin biçimde son verilmesine ilişkin 138¹²⁴⁸ ve 182¹²⁴⁹ sayılı Sözleşmeler ile istihdamda ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılmasıyla alakalı 100¹²⁵⁰ ve 111¹²⁵¹ sayılı Sözleşmelerdir.

Bu Sözleşmelerden hareketle işçi benzeri çalışanlara sendikalaşma hakkı tanımak, kuracakları sendikalar kanalıyla toplu iş sözleşmesi akdedebilmelerini sağlamak veya grev yapabilmelerini yasaklamamak platform çalışmadan doğan olumsuzlukları önemli

¹²⁴³İlgili Bildirge için bkz. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1998/98B09_234_engl.pdf (Erişim tarihi: 05.12.2022).

¹²⁴⁴Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme, 1948 (No. 87). İlgili Sözleşme için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087 (Erişim tarihi: 05.12.2022).

¹²⁴⁵Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Sözleşme, 1949 (No. 98). İlgili Sözleşme için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098 (Erişim tarihi: 05.12.2022).

¹²⁴⁶Zorla Çalıştırmaya İlişkin Sözleşme, 1930 (No. 29). İlgili Sözleşme için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

¹²⁴⁷Zorla Çalıştırmanın Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme, 1957 (No. 105). İlgili Sözleşme için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105 (Erişim tarihi: 05.12.2022).

¹²⁴⁸Asgari Yaşa İlişkin Sözleşme, 1973 (No. 138). İlgili Sözleşme için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::no::P12100_ilo_code:C138 (Erişim tarihi: 05.12.2022).

¹²⁴⁹Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerine İlişkin Sözleşme, 1999 (No. 182). İlgili Sözleşme için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182 (Erişim tarihi: 05.12.2022).

¹²⁵⁰Eşit Ücrete İlişkin Sözleşme, 1951 (No. 100). İlgili Sözleşme için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100 (Erişim tarihi: 05.12.2022).

¹²⁵¹Ayrımcılığa (İstihdam ve Meslek) İlişkin Sözleşme, 1958 (No. 111). İlgili Sözleşme için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111 (Erişim tarihi: 05.12.2022).

ölçüde ortadan kaldırabilecek niteliktedir. Öncelikle 1982 Anayasası md. 51’de sendika kurma hakkı “çalışanlar” açısından düzenlenmiştir.¹²⁵² Yine bu hak sadece işçilere tanınmamış, 6356 sayılı Kanun md. 2/4’te “İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişilerin” de sendika kurma ve sendikanın tüzel kişiliğini sona erdirme hakları düzenlenmiştir. Görüldüğü gibi aslında bağımsız çalışanlar için bile sendikalaşma hakkı Türk iş hukukuna uzak bir kavram değildir. Dolayısıyla işçi benzeri çalışanlar için de sendika kurma hakkı herhangi bir anayasal değişiklik gerektirmeden, sadece 6356 sayılı Kanun md. 2’ye getirilecek ek “işçi benzeri çalışanlar, bu Kanunun uygulanması bakımından işçi sayılır” fıkrası ile mümkün olabilecektir. İşçi benzeri çalışanların 6356 sayılı Kanun bakımından işçi olarak görülebilmesi sadece sendika kurma veya kurulan sendikanın tüzel kişiliğine son verebilme hakkı açısından değil, kurulan sendikalar kanalıyla toplu pazarlık süreci başlatabilme ve toplu pazarlık süreci sonucu akdedilecek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilme gibi diğer önemli haklardan da yararlanabilmeyi sağlayacaktır.

Türk iş hayatındaki işçi sendikalarının hem işçi hem de işçi benzeri çalışan statüsündeki platform çalışanlarının sendikalaşmalarını teşvik edebilmeleri için yeni yollar aramaları gerektiği de bir gerçeklik olarak karışımızda durmaktadır. Platform çalışma modellerine bakıldığında standart çalışma ilişkilerindeki gibi klasik anlamda bir işyerinin bulunmaması nedeniyle platform çalışanlarının neredeyse birbirileriyle karşılaşmadıkları görülmektedir. Bu durum, platform çalışanlarının örgütlenmesi önünde bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır.¹²⁵³ Bu kapsamda sendikaların platform çalışanlarının birbiriyle internet üzerinden iletişime geçebilmelerini sağlayacak uygulamaları desteklemesi ve bu uygulamalara dahil olabilmesi gereklidir. Örneğin 2008 yılında platform çalışanlarının *Amazon Mechanical Turk*’te düşük ücret, geç ödeme, zayıf iletişim ve keyfi ret (yani ödeme yapılmaması) gibi problemlerle karşılaşmaları nedeniyle, müşterilerin görevlerinin platform çalışanları tarafından değerlendirilmesi amacıyla *Turkopticon* isminde bir web sitesi tasarlanmıştır.¹²⁵⁴ *Turkopticon*’a

¹²⁵²Anayasa 51/1 şu şekilde düzenlenmiştir: “çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz”.

¹²⁵³Gyulavári, T. (2020). Collective rights of platform workers: The role of EU law. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 27(4), 406-424. s. 411; Prassl, 2018a, a.g.k., 16.

¹²⁵⁴Silberman ve Irani, 2016, a.g.k., 525 v.d.

bakıldığında platform çalışanları bir görev seçmeden önce söz konusu görevle ilgili diğer çalışanlar tarafından yapılan yorumları okuyarak, görevin kendileri için uygun olup olmayacağı hakkında fikir edinebilmektedir.¹²⁵⁵ Yine dolandırıcı, seksist, ırkçı, küfreden veya taciz eden müşteriler de bu sistem üzerinden ifşa edilebilmektedir.¹²⁵⁶ Görüldüğü gibi sistemin temel mantığı platform çalışanlarının birbirleriyle temasının sağlanabilmesidir. Sonuç olarak içerisinde sendikalaşmanın da destekleneceği benzer bir sistemin Türk platform çalışanları açısından da geliştirilmesi düşünülebilir.

Yine platform çalışanları çalışma hayatlarında, özellikle konum tabanlı platform çalışma yaptıklarında, ayrımcılıkla karşı karşıya kalabildiklerinden işçi benzeri çalışanların İş Kanunu md. 5 kapsamına dahil edilmeleri kanımızca yerinde olacaktır. Keza 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu¹²⁵⁷ herkesin hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşit olduğunu belirtmiştir. TİHEKK md. 6/1 ise:

“İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, ... herhangi bir sıfatla çalışmak ... üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz”

şeklinde düzenlenmiştir. Keza TİHEKK md. 6/5'e göre “4857 sayılı İş Kanunu kapsamına girmeyen her türlü iş ve iş görme sözleşmeleri de” söz konusu maddenin kapsamındadır. Görüldüğü gibi işçi statüsüne sahip platform çalışanlarının ilgili madde kapsamında değerlendirilebileceği açıktır. Kanımızca işçi benzeri çalışan statüsü kabul edildikten sonra bu statüye sahip olacak platform çalışanları da madde metninde “çalışan” kavramı kullanıldığı için madde metinde herhangi bir değişiklik yapılmadan bu kişilerin de bahsi geçen hüküm çerçevesinde değerlendirilmesinin önünde bir engel bulunmamaktadır.

Yukarıda ifade edildiği üzere işçi benzeri çalışan statüsünde bulunan platform çalışanlarının bu çalışma sisteminde karşılaştıkları en büyük olumsuzluk çok düşük ücret

¹²⁵⁵Silberman ve Irani, 2016, **a.g.k.**, 528.

¹²⁵⁶Silberman ve Irani, 2016, **a.g.k.**, 533 v.d.

¹²⁵⁷Resmî Gazete Tarihi: 20.04.2016, Sayı: 29690. İlgili Kanun bundan sonra “TİHEKK” olarak ifade edilecektir.

almalarıdır. Dolayısıyla bu kişilerin ayrıca asgari ücret düzenlemelerine dahil edilmesi kanımızca yerinde olacaktır.

Son olarak doktrinde iş hukukunda ara bir kategori tanınması mevcut uygulamada kötüye kullanımları arttıracığı ve esasen işçi olarak kabul edilecek kişilerin ara kategoride değerlendirilmelerine neden olacağı gibi görüşlerin ileri sürüldüğü görülmektedir. Kanımızca genel bir işçi karinesinin tanınması bu olumsuz görüşleri de bertaraf edecek niteliktedir. Keza herhangi bir uyuşmazlık durumunda mahkeme platform çalışanı zaten karine olarak işçi kabul edildiğinden platform çalışanın işçi olmadığını ispat yükü platform sağlayıcısında olacaktır. Yine kazancın yüzde yetmiş beşinin tek bir müşteriden elde edilmesi düzenlemesi ile de kötüye kullanmaların önüne geçilebilecektir.

SONUÇ

2. Dünya Savaşı sonrası gelişen standart çalışma ilişkilerinde işçinin tek bir işverene bağımlı olarak tam zamanlı ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışması ön plandadır. Bu sistemde işçiler bireysel iş hukuku, toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku açısından daha güvenceli bir çalışma hayatına sahiptir. Ancak mevcut bu düzen 1970'lerden itibaren yaşanan ekonomik, teknolojik ve siyasi gelişmeler ışığında değişime uğramış; daha güvencesiz ve esnek çalışma türlerinde artış meydana gelmiştir. Bu sistem içerisinde son yıllarda ön plana çıkan ise “platform çalışma” olarak adlandırılan çalışma şeklidir.

Platform çalışma, belirli bir hizmetin çevrimiçi platform üzerinden ya da çevrimiçi platform aracılığı ile sağlandığı, müşterinin bu hizmetle alakalı bir ya da birden fazla görevi çevrimiçi platforma atadığı, platform çalışanının talep edilen görev veya görevleri yerine getirdiği, yerine getirilen görev karşılığında da müşterinin yahut çevrimiçi platformun platform çalışana belirli bir miktar para ödediği, genellikle üçlü ilişki yaratan standart dışı çalışma ilişkisi olarak tanımlanabilecektir.

Doktrinde platform çalışma yerine kitle çalışma, esnek çalışma, talep üzerine çalışma ve bilişsel çalışma gibi birbirinden farklı terimler kullanılmaktadır. Kanımızca bu çalışma türü için tercih edilmesi gereken terim platform çalışmadır. Çünkü öncelikle platform çalışma kavramsal olarak nötrdür ve çalışmanın unsurlarından biri olan çevrimiçi platformu işaret etmektedir. Öte yandan bizce kitle çalışma, platform çalışmanın bir alt kategorisi olduğu için kitle çalışma da tüm platform çalışmaları kapsamamaktadır. Ayrıca esnek, görev, sürüş gibi kısa kullanımlar çalışmanın altında yatan gerçekliği önemsizleştirebilmekte ve kavramı belirsizleştirebilmektedir.

Platform çalışma açısından göz önünde bulundurulması gereken önemli noktalardan birisi ise bu çalışma şeklinin heterojen yapıda olmasıdır. Başka bir deyişle tek bir çevrimiçi platformun olmaması, çok sayıda çevrimiçi platformun bulunması, her platformun algoritmasının ve iş modelinin farklı olması ve çevrimiçi platformda yerine getirilen görevlerin çok çeşitli olması tüm platform çalışma şekillerini kapsayan bir tanım yapılmasını oldukça zorlamaktadır. Dolayısıyla bu durum birden fazla sonuç doğurmaktadır.

İlgili sonuçlardan birisi platform çalışma türleri üzerine öğretide birbirinden farklı sınıflandırmaların yapılmasıdır. Doktrindeki görüşler incelendiğinde söz konusu

sınıflandırmaların ortak noktası, görevin ifa yeri üzerinde önemle durulmasıdır. Bu bağlamda görevler, çalışan ve müşterinin dolaylı olarak karşılaştıkları internete bağlı bir bilgisayar üzerinden yapılabileceği gibi tarafların belirli bir coğrafi konumda karşılaşmasıyla da yerine getirilebilmektedir.

Platform çalışma türleri belirlenirken bizce de görevin yapıldığı yer üzerinde önemle durulmalıdır. Bu bağlamda görevler “interneteye bağlı bilgisayar” üzerinden ya da akıllı telefonlara yüklenmiş bir “uygulama” aracılığı ile yerine getirilmektedir. Uygulama aracılığı ile yerine getirilen görevlerde genellikle platform çalışanlarının müşteriler ile doğrudan temasa geçtiği görülürken, interneteye bağlı bilgisayar üzerinden yerine getirilen görevlerde müşteriler ve platform çalışanları dolaylı olarak temasa geçmektedir. Bu bağlamda müşterinin/çevrimiçi platformun sahip olduğu emir ve talimat verme hakkı azalıp artmaktadır. Çalışanların müşteri ile temasa geçtiği noktalarda çevrimiçi platformun/müşterinin çalışan üzerindeki kontrolünün sıkılaştığı; görevler internet üzerinden yerine getirildiğinde ise çevrimiçi platformun/müşterinin çalışan üzerindeki kontrolünün azaldığı görülmektedir. Dolayısıyla iş hukukunda bir iş ilişkisinin varlığını belirleyen en önemli unsurlardan birisinin işçinin işverene bağımlılığı, buna paralel olarak işverenin emir ve talimat verme hakkının sınırları olduğuna göre görevin yapıldığı yerin temel kriter olarak ele alınması gerekmektedir.

Yukarıda ifade edilenler sonucunda kanımızca platform çalışma iki üst başlık altında sınıflandırılabilir. İlk üst başlık sanal çalışma olarak kabul edilebilir. Sanal çalışma kapsamında yapılan görevler kural olarak interneteye bağlı bir bilgisayar üzerinden yerine getirilmektedir. Burada önemli olan müşterinin yerine getirilmesini talep ettiği görevin dünyanın herhangi bir yerinde bulunan bir kişi tarafından ifa edilebilmesidir. Başka bir deyişle sanal bir ortam üzerinden müşteri ve çalışanın birbirini doğrudan doğruya görmediği bir çalışma ilişkisi kurulmaktadır. Bu kapsamda sanal çalışma ise iki alt başlığa ayrılabilir. Bunlar sanal dünyada çalışma ve kitle çalışmadır.

Diğer üst başlık ise talep üzerine konum tabanlı çalışmadır. Bu çalışma şeklinde müşteri ile platform çalışanı kural olarak belirli bir coğrafi mekânda buluşmaktadır. Müşteri çevrimiçi platform kanalıyla görev yüklerken, müşterinin coğrafi çevresinde bulunan platform çalışanı ilgili görevi yerine getirmektedir.

Platform çalışma ilişkisi genel olarak üçlü ilişki yaratan bir çalışma şeklidir. Bu kapsamda platform çalışmanın tarafları ise çevrimiçi platform, müşteri ve platform çalışanıdır. Ancak kimi zaman dörtlü ilişkilerin de meydana geldiği görülmektedir. Örneğin Portekiz’de *Uber* sürücüleri, belirli bir taşıma şirketinin çalışanı durumundadır. Böylece *Uber*, taşıma şirketi, müşteri ve sürücünün dahil olduğu dörtlü bir ilişki meydana gelmektedir.

Platform çalışma ilişkisinin ilk ayağını oluşturan çevrimiçi platform, platform sağlayıcısı tarafından geliştirilen ve kullanıma sunulan, müşteri ile platform çalışanını eşleştiren ya da kendi işçisinin buradan çalışabildiği çevrimiçi araçtır.

Platform sağlayıcılarının teknolojiye yoğun bir şekilde yararlanmaları neticesinde *Uber*, *Lyft* gibi şirketler kendilerini teknoloji şirketi olarak tanımlamaktadır. Ancak doktrinde bu şirketlerin müşterilerine teknoloji satmadığı, teknolojinin müşterilere ucuz işgücü sağlanması için kullanıldığı ve platform çalışanları olmadan platform sağlayıcılarının varlıklarını sürdüremeyeceği ifade edilmiştir. Kanımızca da bir şirketin teknoloji temelli olması onu teknoloji şirketi yapmayacaktır. Çünkü platform sağlayıcısı tarafından geliştirilen ve kullanıma sunulan çevrimiçi platform aracılığıyla yapılan, teknolojinin yoğun bir şekilde kullanılmasıyla birlikte hizmet üretimidir. Platform sağlayıcısı geliştirdiği yazılımı müşterilere satmamaktadır. Öte yandan platform sağlayıcısı kazancını bu geliştirdiği yazılımı satarak da elde etmemektedir. Dolayısıyla platform sağlayıcılarını teknoloji şirketi olarak tanımlamamak daha doğru olacaktır.

Çevrimiçi platformlar açısından tartışılması gereken bir durum da bu platformların ÖİB olarak kabul edilip edilmeyeceğidir. Öncelikle Türk iş hukukunda ÖİB, aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere kurulabilmektedir. Aracılık faaliyetinde büro, iş arayanları elverişli oldukları işlere yerleştirmekte ve çeşitli işler için uygun işçiler bulmaktadır. Aracılık faaliyeti sona ermesiyle birlikte ÖİB ile işçi arasında herhangi bir ilişki kalmamaktadır. Bu bağlamda kanımızca çevrimiçi platform, salt aracılık hizmeti veren ÖİB olarak kabul edilemeyecektir. Çünkü çalışanın müşterinin talep ettiği görevi yerine getireceğini kabul etmesi, çevrimiçi platformla olan ilişkisine son vermemektedir. Hatta çevrimiçi platform işin görülmesinden, nasıl görüleceğine veya nasıl teslim edileceğine kadar müşteri ile çalışan arasındaki ilişkiye dahil olabilmektedir. Geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti açısından da durum farklı değildir. Çünkü ÖİB kurmak için Kurum tarafından gerekli izin alınması gereklidir. İzin alınmadan kurulan geçici iş ilişkisi kanuna aykırı ve geçersiz olacaktır.

Çevrimiçi platformlar açısından tartışılabilir bir diğer nokta platformların franchise veren olarak kabul edilip edilemeyeceği üzerinedir. Franchise sözleşmesi ve franchise ilişkisinin taraflarının borçları göz önüne alındığında çevrimiçi platformun franchise veren olarak kabul edilmesi mümkün görülmemektedir. Çünkü çevrimiçi platform, franchise veren gibi gayri maddi mallarını ve haklarını platform çalışanına devretmemektedir. Ayrıca çevrimiçi platform, çalışanlara kural olarak herhangi bir eğitim vermemekte, hizmetin görülmesi için de herhangi bir malzeme sağlamamaktadır. Platform çalışanın da franchise alan gibi hizmet sağlama ve hizmeti artırma borcu bulunmamaktadır.

Platform çalışmanın ikinci ayağını müşteri oluşturmaktadır. Müşteri, çevrimiçi platform aracılığıyla görev talep eden gerçek ya da tüzel kişi olarak kabul edilecektir. Tüzel kişiliği olan müşteri özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olabileceği gibi kamu tüzel kişiliğine de sahip olabilecektir. Hatta herhangi bir tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşlar da müşteri olabilecektir.

Platform çalışma ilişkisinin son tarafı ise platform çalışanıdır. Platform çalışanı, ilgili çevrimiçi platform üzerinden müşterilerin ya da çevrimiçi platformun görevlerini yerine getiren gerçek kişi ya da tüzel kişi olarak ifade edilebilecektir.

Platform çalışanları açısından akıllara gelebilecek ilk soru bu kişilerin ev hizmetlerinde çalışan olarak kabul edilip edilmeyeceğidir. Özellikle talep üzerine konum tabanlı çalışmada kimi platform çalışanları klasik anlamdaki ev hizmetlerinde çalışanların yaptığı işleri yapmaktadır. Örneğin *Handy* platformu kanalıyla çalışan bir kişi müşterinin evini/ofisini temizlemektedir. Öncelikle sanal çalışma kapsamında çalışan platform çalışanları ev hizmetlerinde çalışan olarak kabul edilemeyecektir. Çünkü sanal çalışmada özellikle kitle çalışmada platform çalışanı temizlik, bulaşık, bahçe işleri gibi görevler yerine getirmemektedir. Öte yandan platform çalışanı ilgili görevi genellikle evde yerine getirirse de bu ev, müşterinin evi değil çoğunlukla kendi evidir. Talep üzerine konum tabanlı çalışma kapsamında ev hizmetlerinin görüldüğü çevrimiçi platformlar çerçevesinde çalışanlar açısından mevcut soruya olumlu cevap verilebilecektir. Çünkü Türk iş hukuku doktrinindeki ev hizmeti tanımına bakıldığında, “gerçek kişiye ait bir evde faaliyette bulunmak” ve “evin olağan işlerinden sayılan faaliyetler” burada bulunmaktadır. Ancak bu kabul için platform çalışanın işçi olarak kabul edilmesi gerekmektedir.

Platform çalışanları açısından tartışılabilir bir diğer durum ise bu kişilerin uzaktan çalışan olarak kabul edilip edilmeyeceğidir. Kanımızca kitle çalışanları uzaktan çalışmanın bir alt türü olan evde çalışan olarak kabul edilebilecektir. Evde çalışmada olduğu gibi kitle çalışmada da kitle çalışanı müşteri veya çevrimiçi platformun istediği nitelikteki işi ortaya çıkarmak ve iş sonucunu teslim etmekle yükümlüdür. Başka bir deyişle tele çalışmanın aksine platform çalışanı işin görülmesini değil, işin sonucunu borçlanmaktadır. Bununla birlikte evde çalışma illaki çalışanın kendi evinde iş görmesiyle meydana gelmemektedir. Dolayısıyla kitle çalışanın görevi kendi evinde ya da belirleyeceği bir yerde yapması karşısında bu kişilerin evde çalışan olarak değerlendirilmesi mümkündür. Ancak bu kabul için platform çalışanın yine işçi olarak kabul edilmesi gerekmektedir.

Platform çalışanlarının işçi olarak kabul edilebilmesi için platform çalışanlarının çevrimiçi platforma ve/veya müşteriye bağımlı olarak iş görmeleri gerekmektedir. Dolayısıyla iş sözleşmesinin kurucu unsurları olan iş görme, ücret ve bağımlılığın ne anlama geldiği önem arz etmektedir. Platform çalışmada ücret ve iş görme unsurlarının bulunduğu noktada bir tartışma yoktur. Ancak bağımlılık unsuru bakımından yargı kararlarında ve doktrinde herhangi bir görüş birliği bulunmamaktadır. Öte yandan bağımlılık unsuruna verilen anlam ülkeden ülkeye değişiklik gösterebilmektedir.

ILO kaynakları incelendiğinde özellikle 198 sayılı İş İlişkileri Tavsiyesi dikkate değerdir. İlgili belgede bağımlılık ve bağımlılık terimleri kullanılmakta ve bir iş ilişkisinin varlığına işaret eden kimi kriterler belirtilmektedir. AB hukukunda ise Birlik çatısı altında kapsamlı bir iş hukukuna vücut verilmemesi, bunun yerine iş hukukuna ait kavramların özellikle ikincil kaynaklarda parça parça ele alındığı görülmektedir. Dolayısıyla işçi, iş ilişkisi ve bağımlılık gibi kavramların ne anlama geldiği noktasında ABAD belirleyicidir. ABAD, geliştirdiği *Lawri-Blum* doktrini ile iş ilişkisini, “*bir kişinin belirli bir süre boyunca başka bir kişinin emir ve talimatları altında ve onun için ücret karşılığında iş görmesi*” olarak ifade etmektedir. Öte yandan bu doktrin örneğin platform çalışanı kavramının kullanıldığı Avrupa Birliği'nde Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları Hakkında 2019/1152 sayılı Direktif'in yorumunda da kullanılmaktadır. AB hukuku açısından ifade edilebilecek bir diğer önemli adım ise Platform Çalışmada Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine İlişkin Direktif Teklifi'dir. Teklif metni içerisindeki düzenlemeler, AB'nin platform çalışmaya bakış açısını göstermesi bakımından önemlidir.

Ulusal hukuklar incelendiğinde iş sözleşmesi, işçinin işverene bağlı olarak iş görmesinden ve karşılığında da işverenin işçiye ücret ödemesinden meydana gelmektedir. Bu çerçevede işçinin işverene olan bağımlılığı, iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak somut olayda bağımlılık unsurunun bulunup bulunmadığı araştırılırken her ülkenin kendisine göre testler geliştirdiği görülmektedir. Bu bağlamda Birleşik Krallık, ABD ve Kanada gibi *common law* ülkelerinde kontrol testi; Almanya, Avusturya, İspanya ve İtalya gibi Kıta Avrupası ülkelerinde ise kişisel/hukuki bağımlılık ön plandadır.

Türk hukukunda ise hukuki belgelerde işçi, işveren, iş ilişkisi ve iş sözleşmesi gibi kavramların tanımları yapılmaktadır. Ancak bağımlılığın ne anlama geldiği noktasında kanun koyucunun sessiz kaldığı görülmektedir. Dolayısıyla bu boşluk öğreti ve yargı kararları ile doldurulmaktadır. Öğreti ve yargı kararları incelendiğinde iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran bağımlılık unsurunun ekonomik, teknik ve kişisel/hukuki bağımlılık olarak üç tür görünüş şeklinin bulunduğu kabul edilmektedir. Günümüzde taraflar arasında iş ilişkisinin bulunup bulunmadığının tespitinde kişisel/hukuki bağımlılık esas olarak araştırılırken, ekonomik ve teknik bağımlılık kişisel/hukuki bağımlılığın bulunup bulunmadığının tespitinde kullanılan yardımcı ölçütler olarak değerlendirilmektedir. Hukuki bağımlılığın belirlenmesinde yararlanılması gereken temel ölçüt olarak işin işverenin organizasyonu çerçevesinde yapılması / işverenin organizasyonuna dahil olma kabul edilmektedir. Ayrıca bağımlılık unsurunun tespitinde işin, işverenin organizasyonu çerçevesinde yapılması yanında kimi yardımcı ölçütlere de başvurulmaktadır.

Karşılaştırmalı hukuk kapsamında görülmektedir ki bağımlılık unsurunun tespitinde işverenin işin nasıl, nerede, ne zaman yapılacağına dair işçiye emir ve talimat verme hakkının bulunması; işverenin verilen görevi yerine getirirken işçiye izlemesi ve gözetlemesi ile işverenin, verilen talimatlara uyulmaması halinde işçiye yaptırım uygulayabilme yetkisini haiz olması önemli unsurlardır. Ancak platform çalışmada platform sağlayıcısının çalışan üzerindeki doğrudan kontrolünü standart çalışma ilişkilerindeki gibi görmek neredeyse mümkün değildir. Dolayısıyla bağımlılık unsurunun platform çalışma açısından yeniden yorumlanması gerekmektedir. Bu noktada yararlanılacak kavram ise algoritmik yönetim olacaktır.

Algoritma ile platform sağlayıcıları genel olarak çevrimiçi platformların işleyişiyle alakalı konulara dair bir dizi önceden belirlenmiş ancak değiştirilebilir kodlar ile

oluşturulmuş kurallar belirlemektedir. Bu kodlar ve kurallar sayesinde platform çalışanı yönlendirilebilmekte, değerlendirilebilmekte ve disipline edilebilmektedir. Bu kapsamda platform sağlayıcısı tarafından oluşturulan ve geliştirilen, yapay zekâ destekli veya yapay zekâ desteği olmadan, yazılım algoritmaları kullanarak gerçekleştirilen otomatik veya yarı-otomatik gözetim, yönetim ve kontrol uygulamaları ise algoritmik yönetim olarak kabul edilmektedir.

Platform çalışma kapsamında da platform sağlayıcısı işin nerede, ne zaman ve nasıl yapılacağını tasarlanan algoritma ile belirleyebilmektedir. Yine işyerinin düzeninin sağlanması ve işçinin davranışlarının denetimi algoritma ile mümkün olmaktadır. Bu noktada platform çalışanlarının davranışlarının denetiminin itibar sistemi sayesinde müşterilerle paylaşıldığı görülmektedir. Bu sistem sayesinde platform sağlayıcıları doğrudan emir ve talimat vermekten kaçınmakta ancak platform çalışanın her adımını hiç olmadığı kadar kolay bir şekilde izleyebilmektedir. Dolayısıyla platform sağlayıcısının arttırılmış yönetim hakkında bahsetmek yanlış olmayacaktır.

Platform çalışma ilişkilerinde öte yandan platform çalışanın işçi olarak kabul edilip edilmeyeceği değerlendirilirken de ekonomik ve teknik bağımlılıktan önce kişisel/hukuki bağımlılığın bulunup bulunmadığına bakılması gerekecektir. Kişisel/hukuki bağımlılık aranırken kullanılan temel ölçüt işverenin iş organizasyonu kapsamında çalışma olgusu bu çalışma ilişkisinde de geçerliliğini korumaktadır. Ancak mevcut doktrin ve yargı kararları incelendiğinde bağımlılık unsuru aranırken uygulanan yöntemin aslında “çoklu faktör testi” olduğunun kabulü gerekmektedir.

Birinci bölümde ele alınan platform çalışma kavramı ile ikinci bölümde ele alınan bağımlılık unsurunun ne anlama geldiği birlikte değerlendirildiğinde, çevrimiçi platformlarda çalışan platform çalışanlarının hukuki statüsü daha kolay belirlenebilecektir. Örneğin taşıma platformu olarak kabul edilen ve pazarını domine eden *Uber* platformuna bakıldığında, bu platform kapsamında çalışan sürücülerin hukuki statüsü doktrin ve yargı kararlarında tartışılmaktadır. Kimi görüşler bu sürücülerini işçi olarak kabul ederken, kimileri bağımsız çalışan olarak görmekte hatta bazı görüşler de işçi ile bağımsız çalışan arasında kendine yer bulan işçi benzeri çalışan olarak kabul etmektedir.

Kanımızca *Uber* sürücülerinin statüsü işçi olarak değerlendirilmelidir. Öncelikle işin yapılma şeklinin *Uber* tarafından belirlenmesi, *Uber*'in işin nasıl yapılacağı hakkında

sürücüye emir ve talimat verebilmesi, sürücülerini gözetlemesi ve *Uber*'in sürücülere yaptırım uygulama yetkisine sahip olması karşısında sürücülerin statüsünün bağımsız çalışandan çok işçiye yakın olduğu gözükmektedir. Teknik bağımlılık bakımından da sürücüler *Uber*'e bağımlıdır. Her ne kadar sürücü araç ve akıllı telefonunu kendisi temin etse de işin ifası için gerekli olan teknik altyapı *Uber* tarafından geliştirilen mobil uygulama sayesinde mümkündür. Ekonomik bağımlılık noktasında da sürücülerin *Uber*'e bağımlı olduklarının kabulü gereklidir. Sürücünün ne kadar ücret alacağı ve genel ücret politikası tek taraflı olarak *Uber* tarafından belirlendiğinden, sürücülerin bağımsız çalışanlar gibi pazarlık gücü bulunduğunu söylemek mümkün değildir. Öte yandan sürücülere ücretlerini ödeyen de *Uber*'dir. Sürücüler kâr fırsatı yakalayıp yakalamaması, münhasıran aynı işveren için çalışıp çalışmaması ve ifa yardımcısı kullanması bakımından da işçi statüsüne daha yakındır.

Uber'in müşteriye belirli konumlar arasında taşımayı taahhüt etmesi ve müşterinin de karşılığında ücret ödemesi göz önüne alındığında, *Uber* ile müşteri arasındaki hukuki ilişki taşıma sözleşmesi olarak değerlendirilmez. Bununla birlikte kanımızca müşteri ile sürücü arasında ise herhangi bir sözleşmesel ilişki bulunmamakla birlikte iş sözleşmesine benzer bir ilişki de doğmamaktadır.

Foodora platformu kapsamında çalışan kuryelerin de Türk iş hukuku bakımından işçi olarak kabul edilmesi gereklidir. *Foodora* geliştirdiği algoritma sayesinde çalışma süresi ve yerlerini vardiyalara bölmekte, kurye de bu vardiyalar haricinde dilediği yer ve zamanda çalışmamaktadır. Yine *Foodora*'nın itibar sistemi göz önüne alındığında, işin nasıl yapılacağı noktasında kuryeye emir ve talimat verilebilmesi, kuryelerin gözetlenebilmesi ve *Foodora*'nın kuryeler üzerinde yaptırım uygulama yetkisine sahip olması kuryelerin statüsünü işçiye yakınlaştırmaktadır.

Kuryeler telefon, bisiklet, araç veya scooterları kendileri sağlasa da işin ifası için gereken en büyük ve en önemli iş aracı, *Foodora* tarafından geliştirilen mobil uygulamadır. İlgili mobil uygulama olmadan herhangi bir teslimat işinin gerçekleştirilmesi mümkün değildir. Dolayısıyla kuryelerin işin ifası için araba, bisiklet veya scooter ile akıllı telefon temin etmesi bu kişilerin bağımsız çalışan olarak sınıflandırılmasına yetmeyecektir.

Kuryenin ne kadar ücret alacağının ve genel ücret politikasının tek başına *Foodora* tarafından belirlenmesi karşısında kuryelerin bağımsız çalışanlar gibi pazarlık yapma

imkanlarının bulunduğunu söylemek mümkün değildir. Dolayısıyla kuryeler ekonomik olarak da *Foodora*'ya bağlıdır. Öte yandan kuryenin kâr fırsatı yakalayıp yakalamaması, kendi iş organizasyonunu düzenleyip düzenlememesi, kendisine ait müşteri çevresi oluşturup oluşturamaması, münhasıran tek bir işveren için iş görüp görmemesi ve temsilci kullanıp kullanmaması faktörleri bakımından kuryelerin işçi statüsüne daha yakın olduğu görünmektedir.

Foodora ile müşteri arasında akdedilen “Genel Şartlar ve Koşullar” (İng. *Terms and Conditions*) isimli sözleşmede “*Platform üzerinden restoranlardan ürün siparişi verilirken, Foodora restoranlar tarafından hazırlanan ürünlerin satıcısı konumundadır*” şeklinde ifade yer aldığından platform sağlayıcısı ile müşteri arasındaki hukuki ilişkinin satış sözleşmesi olarak kabul edilmesi gereklidir. Yine kanımızca müşteri ile *Foodora* platformu kapsamında çalışan kurye arasında herhangi bir sözleşmesel ilişki yahut iş ilişkisine benzer hukuki bir ilişki bulunmamaktadır.

Armut platformu kapsamında metin çevirisi işini gerçekleştiren kitle çalışanın statüsü ise kanımızca bağımsız çalışandır. Öncelikle çalışanların nerede, ne zaman ve ne kadar süre çalışacaklarını kendileri kararlaştırabilmekte, standart çalışma ilişkilerindeki gibi herhangi bir çalışma yükümlülükleri bulunmamaktadır. Dolayısıyla kitle çalışanları bu açıdan bağımsız çalışana benzemektedir. Bununla birlikte işin ifası anında da *Armut*'un emir ve talimat verme hakkı ile fesih hakkı ve çalışanı gözetleyip gözetlememesi göz önüne alındığında kitle çalışanın statüsü işçiden çok bağımsız çalışana daha yakındır.

Teknik bağımlılık açısından ise işin ifası için gereken iş araç ve malzemeleri kitle çalışanı tarafından sağlansa da işin ifası için gereken en büyük ve en önemli iş aracı *Armut* platformu tarafından geliştirilen mobil uygulamadır. Dolayısıyla bu bağımlılık türü bakımından kitle çalışanı bağımsız çalışana daha yakındır.

Ekonomik bağımlılık açısından da bu kişilerin bağımsız çalışan olarak kabul edilmesi gereklidir. *Armut* platformu kitle çalışanın ne kadar ücret alacağını veya genel ücret politikasını tek taraflı olarak belirlememektedir. Dolayısıyla kitle çalışanın bağımsız çalışanlar gibi pazarlık gücü bulunmaktadır. Kâr fırsatı yakalayıp yakalamama, münhasıran tek bir işveren için çalışma ve ifa yardımcısı kullanıp kullanmama faktörleri açısından da kitle çalışanın bağımsız çalışana yakın olduğu görülmektedir.

Platform çalışanın bağımsız çalışan olarak kabulü ile platform çalışanı ile platform sağlayıcısı arasındaki sözleşmenin türünün de belirlenmesi gerekmektedir. Bu çerçevede kanımızca taraflar arasında simsarlık sözleşmesi bulunmaktadır. Platform sağlayıcısı ile müşteri arasındaki ilişki de simsarlık sözleşmesi olarak kabul edilecektir. Müşteri ile platform çalışanı arasındaki sözleşme ise eser sözleşmesi olarak belirlenmelidir.

Son olarak platform çalışmanın getirdiği olumsuzluklar ve platform çalışanlarının hukuki statüsündeki muğlaklıklar göz önüne alındığında platform çalışanlarını koruyucu önlemlerin alınması elzemdir. Bu kapsamda kanımızca öncelikle yeni bir kanun yapmak yerine, platform çalışmadan doğan sorunları mevcut düzenleyici yapılar içerisinde çözmeye çalışmak için çaba sarf etmek gereklidir. Dolayısıyla platform çalışanlarını koruyabilmek adına atılabilecek ilk adım, iş sözleşmesinin kurucu unsurlarının yeniden yorumlanması olabilecektir. Bu noktada hukuki/kişisel bağımlılık daha esnek yorumlanabilir ve hukuki/kişisel bağımlılık belirlenirken çoklu faktör testi kullanılarak, platform çalışanlarının arttırılmış yönetim hakkına sahip platform sağlayıcılarının iş organizasyonuna dahil olup olmadığına bakılabilir. Bununla birlikte işçi kategorisinde değerlendirilemeyen ancak işi veren kişiye de ekonomik olarak bağımlı olan platform çalışanları için de işçi benzeri çalışan olarak adlandırılacak bir ara kategorinin tanınması da yararlı olabilir. Bu ara kategoride yer alanları belirlemek adına da İspanya örneği yol göstericidir. Ayrıca bu çalışanlara hangi hakların tanınabileceği de ILO'nun temel sözleşmeler olarak kabul ettiği sözleşmelerde belirlenen haklar dikkate değerdir.

KAYNAKÇA

- Abbas, B. (2016). Atipik bir çalışma biçimi olarak evde çalışma. *Legal İHSGHD*, 13(52), 2007-2038.
- Acosta González, M. M. vd. (2013). Virtual worlds. Opportunities and challenges in the 21st century. *Procedia Computer Science*, 25, 330-337.
- Adams-Prassl, J. (2019). What if your boss was an algorithm? Economic incentives, legal challenges, and the rise of artificial intelligence at work. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41(1), 123-146.
- Adams-Prassl, J. (2022). Regulating algorithms at work: Lessons for a 'European approach to artificial intelligence'. *European Labour Law Journal*, 13(1), 30-50.
- Adams-Prassl, J. ve Risak, M. G. (2022). The legal protection of platform workers. Kurz, H. D., Schütz, M., Strohmaier, R. ve S. Zilian, S. S. (Editörler), *The Routledge Handbook of Smart Technologies* içinde (s. 189-209). New York: Routledge.
- Adams, A. ve Berg, J. (2017). When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers. *Social Science Research Network Scholarly*, 1-22.
- Ahmad, M. A. vd. (2009). Mining for gold farmers: Automatic detection of deviant players in MMOGS. *2009 International Conference on Computational Science and Engineering*, 340-345.
- Aktay, A. N. (2019). *Toplu iş hukuku*. Ankara: Lykeion.
- Aktay, A. N., Arıcı, K. ve Senyen Kaplan, E. T. (2013). *İş hukuku*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Albayrak Zincirlioğlu, C. (2018). İş hukukunda işyeri ve işletme kavramının önemi. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 9(34), 425-450.
- Ales, E. (2017). The concept of 'employee': The position in Italy. Waas, B. ve Van Voss, G. H. (Editörler), *Restatement of Labour Law in Europe Volume I: The Concept of Employee* içinde (s. 351-376). Oxford: Bloomsbury Publishing.
- Altıntaş, A. T. (2019). *Franchise sözleşmesinde tarafların borçları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- 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*, 37, 653-690.
- Aloisi, A. (2022). Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead. *European Labour Law Journal*, 13(1), 4-29.

- Aloisi, A. ve De Stefano, V. (2020). Regulation and the future of work: The employment relationship as an innovation facilitator. *International Labour Review*, 159(1), 47-70.
- Aloisi, A. ve De Stefano, V. (2022). *Your boss is an algorithm - Artificial intelligence, platform work and labour*. Oxford: Hart Publishing.
- Alpagut, G. (2017). *İş ilişkisinin kurulması, hükümleri ve işin düzenlenmesi*. Yargıtay'ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014. İstanbul: 12 Levha.
- Alpagut, G. (2021). Dijitalleşen çalışma yaşamında iş sözleşmesinin unsurları. Yenisey, K. D. ve Ergüneş Emrağ, S. (Editörler), *Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri* içinde (s. 87-127). İstanbul: 12 Levha.
- Aral, F. ve Ayrancı, H. (2019). *Borçlar hukuku özel borç ilişkileri*. Ankara: Yetkin.
- Arıcı, K. (2022). *Türk iş hukuku- I- Ferdi iş ilişkileri hukuku*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Arkan, S. (2018). *Ticari işletme hukuku*. Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü.
- Arslan, R. vd. (2019). *Medenî usul hukuku*, 5. baskı. Ankara: Yetkin.
- Aydın, U. (2007). Çağrı üzerine çalışma ve uygulama sorunları. *Sicil*, 8, 41-54.
- Aydın, U. (2008). Tele çalışma ve Tele Çalışma Avrupa Sözleşmesi. Uçum, M. (Editör), *Devrim Ulucan'a Armağan* içinde (s. 351-376). İstanbul: Legal.
- Ayhan, M., Özdamar, M. ve Çağlar, H. (2016). *Ticari işletme hukuku*. Ankara: Yetkin.
- Aykaç, H. B. (2011). *İş hukukunda alt işveren*. İstanbul: Beta.
- Aykaç, H. B. (2020). Platform ekonomisi çalışması: İş hukukunda yarattığı sorunlar üzerine bir değerlendirme. *Sicil*, 44, 69-95.
- Aykaç, H. B. (2021a). Çevrimiçi uygulamalar aracılığı işe talep üzerine çalışma modelinde işçi 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 (s. 195-238). İstanbul: On İki Levha.

- Aykaç, H. B. (2021b). The distinction between the employee and the self-employed: The case of professional drivers. *Law & Justice Review*, 11(21), 53-97.
- Bahtiyar, M. (2015). *Ticari işletme hukuku*. İstanbul: Beta.
- Baiocco, S. ve Fernandez Macias, E. (2022). *The algorithmic management of work: A basic compass*. European Commission, <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC129819> (Erişim tarihi: 23.06.2022).
- Bakırcı, K. (2002). Dünyada evde çalışmada hukuksal koruma sistemleri ve mevzuatı. *İktisat Dergisi*, 430, 63-69.
- 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 (s. 721-745). Oxford: Bloomsbury Publishing.
- Balla, M. (2017). Transportdienstleistungen: Uber. Lutz, D. ve Risak, M. (Editörler), *Arbeit in der Gig-Economy - Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in Crowd und Cloud* içinde (s. 106-148). Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes.
- Barboza, D. (05 Aralık 2005). Ogre to slay? Outsource it to Chinese. *The New York Times*, <https://www.nytimes.com/2005/12/09/technology/ogre-to-slay-outsource-it-to-chinese.html> (Erişim tarihi: 23.02.2021).
- Barry, E. (12 Ekim 2021). Uber drivers say a 'racist' algorithm is putting them out of work. *TIME*, <https://time.com/6104844/uber-facial-recognition-racist/> (Erişim tarihi: 05.09.2022).
- Barzilay, A. ve Ben-David, A. (2017). Platform inequality: Gender in the gig economy. *Seton Hall Law Review*, 47(2), 393-432.
- Baskan, Ş. E. (2017). Türk iş hukukunda meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11(2), 3-46.
- Başbuğ, A. ve Yücel Bodur, M. (2021). *İş hukuku*. İstanbul: Beta.
- Başterzi, S. (2010). Avukatla bağtlanan sözleşmenin hukuki niteliği, iş sözleşmesinin vekâlet ve diğer iş görme sözleşmelerinden ayrılması. *Sicil*, 17, 175-198.
- Baycık, G. vd. (2021). Platform çalışanlarını yasal güvenceye kavuşturmak: Sorunlar ve çözüm önerileri. *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1, 713-802.

- Bazzani, T. (2021). L'évolution de la jurisprudence Espagnole sur la qualification des coursiers employés par les plateformes. *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2021/1, 176-181.
- Belgin Boyacı, N. (2020). *Dijital emek platformları ve sendikalar*. Ankara: Türk Metal.
- Bell, M. (2008). Toward a definition of "virtual worlds". *Journal of Virtual Worlds Research*, 1(1), 1-5.
- Berg, J. (2016). *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from survey of crowdworkers*. International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch, Conditions of Work and Employment Series, No. 74.
- Berg, J. (2019). Protecting workers in the digital age: Technology, outsourcing, and the growing precariousness of work. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41(1), 69-94.
- Bignami, R., Casale, G. ve Fasani, M. (2013). *Labour inspection and employment relationship*. Geneva: International Labour Office, Labour Administration and Inspection Programme (LAB/ADMIN).
- Boot, G. (2022). Platform work in Europe: The need for a multilevel solution to protect so-called self-employed. *European Labour Law Journal*, 13(1), 81-85.
- Borelli, S. (2020). Fitting the panoply in binary perspective. The Italian platform workers in the European Union. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41(2), 365-394.
- Bosch, G. (2004). Towards a new standard employment relationship in Western Europe. *British Journal of Industrial Relations*, 42(4), 617-636.
- Boss, S. (09 Ekim 2007). Even in a virtual world, 'stuff' matters. *The New York Times*, <https://www.nytimes.com/2007/09/09/business/yourmoney/09second.html> (Erişim tarihi: 18.02.2021).
- Bozer, A. ve Göle, C. (2015). *Ticari işletme hukuku*. Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü.
- Bozkurt Bozabalı, B. (2013). *Havayoluyla yolcu taşıma sözleşmelerinde taşıyanın ölüm ve cismani zarardan doğan hukuki sorumluluğu*. Ankara: Seçkin.
- Bramshuber, E. (2019). The 'personal work relationship' in Austria. *European Labour Law Journal*, 10(3), 187-197.

- Brodil, W. ve Gruber-Risak, M. (2022). *Arbeitsrecht in Grundzügen*. Wien: LexisNexis.
- Browning, K. (6 Nisan 2022). At least 50 people have been killed doing gig driving since 2017, report says. *New York Times*, <https://www.nytimes.com/2019/12/05/technology/uber-sexual-assaults-murders-deaths-safety.html> (Erişim tarihi: 11.07.2022).
- Bukht, R. ve Heeks, R. (2017). *Defining, conceptualising and measuring the digital economy*. Manchester Centre for Development Informatics Working Paper 68.
- Burgess, M. (16 Şubat 2018). What is the internet of things? WIRED explains. *WIRED*, <https://www.wired.co.uk/article/internet-of-things-what-is-explained-iot> (Erişim tarihi: 19.12.2020).
- Büyükay, Y. (2019). *Eser sözleşmesi*. Ankara: Yetkin.
- Caniklioğlu, N. ve Özkaraca, E. (2016). Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalığı. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 74, 1129-1157.
- Carinci, M. T. (2021). Case law approaches and regulatory choices on platform work - The Italian case. Carinci, M. T. ve Dorsemont, F. (Editörler), *Platform Work in Europe-Towards Harmonisation?* içinde (s. 57-81). Cambridge: Cambridge University Press.
- Carter, D. D. vd. (2002). *Labour law in Canada*. The Hague: Kluwer Law International.
- Castronova, E. (2001). Virtual worlds: A first-hand account of market and society on the cyberian frontier. *CESifo Working Paper*, No. 618.
- Centel, T. (2011). Türk borçlar kanunu'nda hizmet sözleşmelerinin tanımı ve kurulması. *TİSK Akademi*, (II), 6-21.
- Chen, M. (2011). Recognizing domestic workers, regulating domestic work: Conceptual measurement, and regulatory challenges. *Canadian Journal of Women and the Law*, 23(1), 167-184.
- Cherry, M. A. (2009). Working for (virtually) minimum wage: Applying the fair labor standards act in cyberspace. *Alabama Law Review*, 60(5), 1077-1110.
- Cherry, M. A. (2010). A taxonomy of virtual work. *Georgia Law Review*, 45, 951-990.
- Cherry, M. A. (2016). Beyond misclassification: The digital transformation of work. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37, 577-603.

- Cherry, M. A. (2017a). Are Uber and transportation network companies the future of transportation (law) and employment (law). *Texas A&M Law Review*, 4(2), 173-196.
- Cherry, M. A. (2019). Age discrimination in the on-demand economy and crowdwork. *Berkeley Journal of Employment and Labour Law*, 40(1), 29-60.
- Cherry, M. A. (2020). Global system of work, global system of regulation: Crowdwork and conflicts of law. *Tulane Law Review*, 94(2), 183-246.
- Cherry, M. A. (2021). Dispatch no. 31-United States: Proposition 22: A vote on gig worker status in California. *Comparative Labor Law & Policy Journal*.
- Cherry, M. A. (2022). Employee status for "essential workers": The case for gig worker parity. *Loyola of Los Angeles Law Review*, 55(3), 683-738.
- Cherry, M. A. ve Aloisi, A. (2017). "Dependent contractor" in the gig economy: A comparative approach. *American University Law Review*, 66(3), 635-689.
- 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, <https://ssrn.com/abstract=3101736> (Erişim tarihi: 08.01.2021).
- Chartered Institute of Personnel and Development. (2017). To gig or not to gig? Stories from the modern economy. *Survey Report*. <https://www.cipd.co.uk/knowledge/work/trends/gig-economy-report> (Erişim tarihi: 17.01.2021).
- Civan, O. E. (2010). İş hukukunda uzaktan çalışma. *Legal İHSGHD*, 26, 525-573.
- Civan, O. E. (2017a). Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi ile ilgili güncel gelişmeler. Doğan Yenisey, K. ve Ergüneş Emrağ, S. (Editörler), *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar* içinde (s. 103-122). İstanbul: Beta.
- Civan, O. E. (2017b). Yeni düzenlemeler çerçevesinde meslek edinilmiş ödünç (geçici) iş ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 66(2), 311-397.
- Coelho Moreira, T. (2022). Algorithms, discrimination and collective bargaining. Boto, J. M. ve Brameshuber, E. (Editörler), *Collective Bargaining and the Gig Economy- A Traditional Tool for New Business Models* içinde (s. 153-166). Oxford: Hart Publishing.

- Cogner, C. (5 Aralık 2019). Uber says 3,045 sexual assaults were reported in U.S. rides last year?. *New York Times*, <https://www.nytimes.com/2019/12/05/technology/uber-sexual-assaults-murders-deaths-safety.html> (Erişim tarihi: 11.07.2022).
- Collier, R. B., Dubal, V. B. ve Carter, C. (2017). Labor platforms and gig work: The failure to regulate. IRLE Working Paper No. 106-17. <http://irle.berkeley.edu/files/2017/Labor-Platforms-and-Gig-Work.pdf> (Erişim tarihi: 05.04.2021).
- Collins, H., Ewing, K. D. ve McColgan A. (2012). *Labour Law*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Congressional Research Service. (2019). *NLRB adopts new standard for identifying covered employees*, <https://crsreports.congress.gov/product/pdf/LSB/LSB10263> (Erişim tarihi: 05.12.2021).
- Congressional Research Service. (2021). *Worker classification: Employee status under the national labor relations act, the fair labor standards act, and the ABC test*. <https://crsreports.congress.gov/product/pdf/R/R46765> (Erişim tarihi: 03.12.2021).
- Cook, J. (11 Şubat 2015). Uber's internal charts show how its driver-rating system actually works. *Business Insider*, <https://www.businessinsider.com/leaked-charts-show-how-ubers-driver-rating-system-works-2015-2> (Erişim tarihi: 10.04.2022).
- Corujo, B. S. (2017). The sharing economy: The emerging debate in Spain. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 6(1-2), 30-41.
- Countouris, N. (2015). Uses and misuses of ‘mutuality of obligations’ and the autonomy of labour law. Bogg, A., Costello, C., Davies, A. C. L. ve Prassl, J. (Editörler), *The Autonomy of Labour Law* içinde (s. 169-187). Oxford: Hart Publishing.
- Countouris, N. (2021). Regulatory and jurisprudential perspectives on platform work - The UK case. Carinci, M. T. ve Dorssemont, F. (Editörler), *Platform Work in Europe-Towards Harmonisation?* içinde (s. 153-170). Cambridge: Cambridge University Press.
- Countouris, N. vd. (2016). *Report on temporary employment agencies and temporary agency work: A comparative analysis of the law on temporary work agencies and the social and economic implications of temporary work in 13 European countries*. Geneva: International Labour Office.

- Cummings, K. J. ve Kreiss, K. (2008). Contingent workers and contingent health: Risks of a modern economy. *Journal of the American Medical Association*, 229, 448-450.
- Cunningham-Parmeter, K. (2019). Gig-dependence: Finding the real independent contractors of platform work. *Northern Illinois University Law Review*, 39(3), 379-427.
- Çavuş, Ö. H. (2020). Dijital ekonomiler ve yeni çalışma biçimleri. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 4(1), 36-55.
- Çelik, A. Ç. (2019). *Karayolu ile yolcu taşıma*. İstanbul: Seçkin.
- Çelik, N. (2014). Grup şirketlerinde işçilerden bir kısmının aynı anda birden fazla işverene hizmet vermesinden doğan sorun. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, Özel S., 25-31.
- Çelik, N. (2019). *İş sağlığı ve güvenliği hukukunda endüstri 4.0 problemleri ve çözümleri*. İstanbul: On İki Levha.
- Çelik, N. vd. (2022). (2019). *İş hukuku dersleri*. İstanbul: Beta.
- Çetiz, A. B. (2020). *İş hukukunda özel istihdam büroları aracılığıyla iş ilişkisi*. Ankara: Seçkin.
- Dagnino, E. (2016). Labour and labour law in the time of the on-demand economy. *Revista Derecho Social y Empresa*, 6, 43-65.
- Daugareilh, I. (2020). The legal status of platform workers in France. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41(2), 405-422.
- Davidov, G. (2002). The three axes of employment relationships: Characterization of workers in need of protection. *University of Toronto Law Journal*, 52(4), 357-418.
- Davidov, G. (2005). Who is a worker?. *Industrial Law Journal*, 34(1), 57-71.
- Davidov, G. (2017). The status of Uber drivers: A purposive approach. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 6(1-2), 6-15.
- Davidov, G., Freedland, M. ve Kountouris, N. (2015). The subjects of labor law: "Employees" and other workers. *Forthcoming in Research Handbook in Comparative Labor Law*, http://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2015/11/D_F_K_The_Subjects_of_Labor_law.pdf (Erişim tarihi: 06.02.2022).

- Davidov, G. ve Shenker, A. (2022). The ABC test: A new model for employment status determination?. *Industrial Law Journal*, 51(2), 235-276.
- Davies, A. C. L. (2009). *Perspectives on labour law*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Davis, R. (5 Mart 2009). Welcome to the new gold mines. *The Guardian*, <https://www.theguardian.com/technology/2009/mar/05/virtual-world-china> (Erişim tarihi: 01.03.2021).
- Dazzi, D. (2019). Gig economy in Europe. *Italian Labour Law e-Journal*, 12(2), 67-122, <https://illej.unibo.it/article/view/9925> (Erişim tarihi: 02.01.2021).
- Däubler, W. ve Klebe, T. (2015). Crowdwork: Die neue Form der Arbeit - Arbeitgeber auf der Flucht?. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1032-1041.
- Deakin, S. ve Morris, G. S. (2012). *Labour law*. Oxford: Hart Publishing.
- Dedeoğlu, S. (2020). *Home bounded - global outreach: Home-based workers in Turkey*. Geneva: International Labour Office, Working Paper 21.
- Defossez, D. (2022). The employment status of food delivery riders in Europe and the UK: Self-employed or worker?. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 29(1), 25-46.
- Deknatel, A. ve Hoff-Downing, L. (2015). ABC on the books and in the courts: An analysis of recent independent contractor and misclassification statutes. *Pennsylvania Journal of Law & Social Change*, 18(1), 53-104.
- 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*, 39(3), 579-606.
- Demir, F. (2013). Sendikaların kuruluşu ve işleyişi. *Çalışma ve Toplum*, 39(4), 17-42.
- DeVault, I. A. vd. (2019). *On-demand platform workers in New York state: The challenges for public policy*. New York: The Worker Institute, ILR Cornell University, <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/reports/67/> (Erişim tarihi: 15.09.2021).
- De Groen, W. P. vd. (2018). *Digital age - Employment and working conditions of selected types of platform work national context analysis: Austria*. Dublin: Eurofound, Working Paper.

- De Groen, W. P., Masellini, I. ve Fabo, B. (2016). *The digital market for local services: A one-night stand for workers? An example from the on-demand economy*. Centre for European Policy Studies, No. 133.
- De Stefano, V. (2016). The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 471-504.
- De Stefano, V. (2017). Labour is not a technology - Reasserting the declaration of Philadelphia in times of platform-work and gig-economy. *IUSLabor (UPF)*, 2, 1-16.
- De Stefano, V. (2019). "Negotiating the algorithm": Automation, artificial intelligence, and labor protection. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41(1), 15-46.
- De Stefano, V. (2022). The EU Commission's proposal for a directive on platform work: An overview. *Italian Labour Law e-Journal*, 1(15), 1-11.
- De Stefano, V. vd. (2021). *Platform work and the employment relationship*. Genova: International Labour Office, Working Paper 27.
- De Stefano, V. ve Aloisi, A. (2018). Fundamental labour rights, platform work and human-rights protection of non-standard workers. *Bocconi Legal Studies Research Paper Series*, (1), 1-22.
- De Stefano, V. ve Aloisi, A. (9 Aralık 2021). European Commission takes the lead in regulating platform work. *Social Europe*, <https://socialeurope.eu/european-commission-takes-the-lead-in-regulating-platform-work> (Erişim tarihi: 21.02.2022).
- De Stefano, V. ve Wouters, M. (2019). *Should digital labour platforms be treated as private employment agencies?*. Brussels: ETUI aisbl.
- Digennaro, P. (2020). Subordination or subjection? A study about the dividing line between subordinate work and self-employment in six European legal systems. *Labour Law Issues*, 6(1), 1-47.
- Doğan, S. (2016). *İş sözleşmesinde bağımlılık unsuru*. Ankara: Seçkin.
- Doğan, S. (2020). "Uber" platformu çalışanlarının hukuki statülerine ilişkin yaklaşımlar. *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(1), 1123-1148.

- Doğan, S. (2021). Yeni bir istihdam modeli olarak kupon esaslı çalışma. 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 (s. 239-268). İstanbul: On İki Levha.
- Doğan Yenisey, K. (2007). *İş hukukunda işyeri ve işletme*. İstanbul: Legal.
- Doğan Yenisey, K. (2021). Üretimin değişen yapısının işyeri kavramına etkisi. 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 (s. 161-184). İstanbul: On İki Levha.
- Doğan Yenisey, K. ve Kabakcı, M. (2017). *Gönüllü emeği ve iş hukuku*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Donovan, S., Bradley, D. H. ve Shimabukuru, J. O. (2016). *What does the gig economy mean for workers?.* Washington, DC: Congressional Research Service.
- Drahokoupil, J. ve Fabo, B. (2016). *The platform economy and the disruption of the employment relationship*. ETUI Policy Brief, No. 5.
- Drahokoupil, J. ve Piasna, A. (2019). *Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the smart arrangement*. Brussels: ETUI aisbl.
- Dubal, V. B. (2017). Winning the battle, losing the war?: Assessing the impact of misclassification litigation on workers in the gig economy. *Wisconsin Law Review*, 239, 739-802.
- Dubal, V. B. (2022). Economic security & the regulation of gig work in California: From AB5 to Proposition 22. *European Labour Law Journal*, 13(1), 51-65.
- Dubell, J. (2016). Invisible labor, invisible play: Online gold farming and the boundary between jobs and games. *Vanderbilt Journal of Entertainment & Technology Law*, 18(3), 419-466.
- Dueward, D., Blohm, I. ve Leimeister, J. M. (2016). Principle forms of crowdsourcing and crowd work. Wobbe, W., Bova, E. ve Dragomirescu-Gaina, C. (Editörler), *The Digital Economy and the Single Market* içinde (s. 39-55). Brussels: Foundation for European Progressive Studies.

- Dulay Yangın, D. (2018). Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişimin iş hukuku üzerindeki etkileri: Tele çalışmaya ilişkin tespit ve öneriler. Centel, T. (Editör), *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III* içinde (s. 221-260). İstanbul: On İki Levha.
- Dulay Yangın, D. (2020). Endüstri 4.0, dijitalleşme ve iş hukukunun geleceği-dijital platformların ortaya çıkardığı hukuki ilişkiler çerçevesinde değerlendirilmesi. *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 78(3), 1209-1237.
- Dullinger, T. (2017). Essenszustellung: Foodora. Lutz, D. ve Risak, M. (Editörler), *Arbeit in der Gig-Economy - Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in Crowd und Cloud* içinde (s. 186-203). Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes.
- Duman, H. (2019). *Türk ticaret kanunu kapsamında taşınma eşyası taşıma sözleşmesi ve bu sözleşmeden doğan sorumluluk*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Durward, D., Blohm, I. ve Leimeister, J. M. (2016). Principle forms of crowdsourcing and crowd work. Wobbe, W., Bova, E. ve Dragomirescu-Gaina, C. (Editörler), *The Digital Economy and the Single Market* içinde (s. 39-55). Brussels: Foundation for European Progressive Studies.
- Edelman, B., Luca, M. ve Svirsky, D. (2017). Racial discrimination in the sharing economy: Evidence from a field experiment. *American Economic Journal: Applied Economics*, 9(2), 1-32.
- Eichinger, J., Kreil, L. ve Sacherer, R. (2018). *Basiswissen Arbeits- und Sozialrecht*. Wien: Facultas.
- Ekmekçi, Ö. (2019). *Toplu iş hukuku dersleri*. İstanbul: On İki Levha.
- Ekmekçi, Ö. ve Korkusuz, R. (2020). *Turkish individual labour law*. İstanbul: On İki Levha.
- Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2020). *Bireysel iş hukuku dersleri*. İstanbul: On İki Levha.
- Engblom, S. (2003). *Self-employment and the personal scope of labour law comparative lessons from France, Italy, Sweden, the United Kingdom and the United States*. Doctoral Thesis, Florence: European University Institute Department of Law. https://www.academia.edu/10004165/Self_employment_and_the_Personal_Scope_of_Labour_Law_Comparative_Lessons_from_France_Italy_Sweden_the_United_Kingdom_and_the_United_States (Erişim tarihi: 11.02.2022).

- Erdal, C. (2019). *Bir tüketici işlemi olarak yolcu taşıma sözleşmeleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Erdoğan, B. İ. (2016). *Milletlerarası özel hukukta franchise sözleşmesine uygulanacak hukuk*. İstanbul: On İki Levha.
- Erdoğan, E. ve Yiğit, Y. (2018). *Yeni bir istihdam biçimi olarak geçici yönetim*. Yardımcıoğlu, F., Beşel, F., Bağcı, H. ve Pekşen, M. F. (Editörler), 4. Uluslararası Politik, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Kongresi, Venedik, İtalya, 28-30 Haziran, ICPESS 2018, 195-207.
- Erdoğdu, S. ve Toksöz, G. (2013). Kadınların görünmeyen emeğinin görünen yüzü: Türkiye’de ev işçileri. Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi, 2013 Çalışma Koşulları ve İstihdam Serisi; No. 42.
- Eren, F. (2018). *Borçlar hukuku özel hükümler*. Ankara: Yetkin.
- Ergüneş Emrağ, S. (2016). 4857 sayılı iş kanununun değişik 14. maddesi ışığında tele çalışma. *Legal İHSGHD*, 13(51), 1413-1442.
- Erol, A. (2020). İş sözleşmesinin bağımlılık unsuru. Ankara: Seçkin.
- Erol, A. (2021). *Hukuki ve sosyal boyutlarıyla işçi benzeri kavramı*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Ertürk, Ş. (2022). *İş hukuku dersleri - Bireysel iş hukuku*. Ankara: Yetkin.
- Esener, T. ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2017). *Sendika Hukuku*. İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Estlund, C. (2018). What should we do after work: Automation and employment?. *Yale Law Journal*, 128(2), 254-327.
- Eurofound. (2015). *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound. (2016). *New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound. (2017). *Aspects of non-standard employment in Europe*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- Eurofound. (2018a). *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.

- Eurofound. (2018b). *Platform work: Types and implications for work and employment - Literature review*. Luxemburg: Publication Office of the European Union.
- Eurofound. (2020). *New forms of employment: 2020 update*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, New forms of employment series.
- Eurofound. (2022). *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Agency for Safety and Health at Work. (2017). *Protecting workers in the online platform economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2020). *Platform work in Germany: How to improve working conditions and social protection?*. Brussel: European Union.
- European Commission. (2020). *Study to gather evidence on the working conditions of platform of workers*. VT/2018/032 Final Report, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280> (Erişim tarihi: 01.12.2020).
- European Commission. (2021). *Digital labour platforms in the EU - Mapping and business models*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Economic and Social Committee. (2021). *The definition of worker in the platform economy: Exploring workers' risks and regulatory solutions*. <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/definition-worker-platform-economy-exploring-workers-risks-and-regulatory-solutions> (Erişim tarihi: 19.12.2021).
- European Parliament. (2017). *The social protection of workers in the platform economy*. Brussel: European Union.
- Eyrenci, Ö. ve Bakırcı, K. (2000). *Dünyada ve Türkiye'de evde çalışma ve eve iş verme*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2000-32.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2017). *Bireysel iş hukuku*. İstanbul: Beta.
- Ezer, B. (2022). Teslimat platformu kuryelerini işçi olarak kabul eden İspanyol kraliyet kararı "El Real Decreto Ley 9/2021" üzerine bir inceleme. *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 80 (3), 785-817.

- Fabo, B. vd. (2017). *An overview of European platforms: Scope and business models*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Février, V. (2021). The concept of ‘worker’ in the free movement of workers and the social policy directives: Perspectives from the case law of the court of justice. *European Labour Law Journal*, 12(2), 177-192.
- Fontenot, L. B. (2022). Federatie nederlandse vakbeweging v. Uber B.V.; The court of Amsterdam introduces the "modern employment relationship". *Tulane Journal of International and Comparative Law*, 30(2), 433-448.
- Freedland, M. ve Adam-Prassl, J. (2017). Employees, workers and the ‘sharing economy’: Changing practices and changing concepts in the United Kingdom. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 6(1-2), 16-29.
- Fudge, J. (2010). Canadian perspective on the scope of employment standards, labor rights, and social protection: The good, the bad, and the ugly. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 31(2), 253-266.
- Fudge, J., Tucker, E. ve Vosko, L. (2002). Employee or independent contractor? Charting the legal significance of the distinction in Canada. *Canadian Labour & Employment Law Journal*, 10, 193-230.
- García Murcia, J. ve Rodríguez Cardo, I. A. (2017). The concept of 'employee': The position in Spain. Waas, B. ve Van Voss, G. H. (Editörler), *Restatement of Labour Law in Europe Volume I: The Concept of Employee* içinde (s. 657-675). Oxford: Bloomsbury Publishing.
- Gawer, A. ve Srnicek, N. (2021). *Online platforms: Economic and societal effects*. Brussels: European Union.
- Ge, Y. vd. (2016). *Racial and gender discrimination in transportation network companies*. National Bureau of Economic Research Working Paper Series, Working Paper 22776.
- Girvan, C. (2018). What is a virtual world? Definition and classification. *Education Tech Research Dev*.
- Glushko, B. (2007). Tales of the (virtual) city: Governing property disputes in virtual worlds. *Berkley Technology Law Journal*, 22(507), 251-275.

- Gökçek Karaca, N. ve Kocabaş, F. (2009). Ev hizmetlerinde çalışanların karşılaştıkları sorunların Türkiye açısından değerlendirilmesi. *Kamu-İş*, 10(4), 161-176.
- Graham, M. vd. (2017). *The risks and rewards of online gig work at the global margins*. Oxford: Oxford Internet Institute.
- Greenwood, B., Adjerid, I. ve Angst, C. M. (2018). How unbecoming of you: Gender biases in perceptions of ridesharing performance. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 2018(1): 12196.
- Guerrero Vizuete, E. ve Fernández García, A. (2022). The impact of new forms of self-employment on employment law. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 11(1), 1-25.
- Güçlü, H. A. (2020). *Franchise sözleşmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gülver, E. (2014). Türk borçlar kanunu'nun evde hizmet sözleşmelerine ilişkin hükümleri üzerine. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 72(2), 103-122.
- Gümüş, M. A. (2018). *Borçlar hukuku özel hükümler - Kısa ders kitabı*. İstanbul: Filiz Kitapevi.
- Günay, A. (2018). *Türk hukukunda ve karşılaştırmalı hukukta evde çalışma*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Gürzumar, O. B. (1995). *Franchise sözleşmeleri ve bu sözleşmelerin temelini oluşturan "sistem"lerin hukuken korunması*. İstanbul: Beta.
- Güven, E. ve Aydın, U. (2020). *Bireysel iş hukuku*. Eskişehir: Nisan.
- Güzel, A. (1997). Fabrikadan internete işçi kavramı ve özellikle hizmet sözleşmesinin bağımlılık unsuru üzerine bir deneme. *Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan içinde* (s. 83-126). Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını.
- Güzel, A. ve Heper, H. (2017). Sürekli istihdamdan geçici atipik istihdama!...: Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi. *Çalışma ve Toplum*, 2017/1, 11-58.
- Gyulavári, T. (2020). Collective rights of platform workers: The role of EU law. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 27(4), 406-424.

- Hall, J. V. ve Krueger, A. B. (2015). *An analysis of the labor market for Uber's driver-partners in the United States*. Princeton: Princeton University Industrial Relations Section, Working Paper, No. 587.
- Haltiwanger, J. ve Jarmin, R. S. (2000). Measuring the digital economy. Brynjolfsson, E. ve Kahin, B. (Editörler), *Understanding the digital economy: Data, tools, and research* içinde (s. 13-33). Massachusetts: Massachusetts Institute of Technology.
- Hannák, A. vd. (2017). *Bias in online freelance marketplaces: Evidence from Taskrabbit and Fevrr*. CSCW '17: Proceedings of the 2017 ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work and Social Computing, 1914-1933.
- Hardy, S. ve Butler, M. (2014). *Labour law in Great Britain*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
- Harmon, E. ve Silberman, M.S. (2018). Rating working conditions on digital labor platforms. *Computer Supported Cooperative Work*, 27(3-6), 1275-1324.
- Harwell, D. (06 Kasım 2019). A face-scanning algorithm increasingly decides whether you deserve the job. *The Washington Post*, <https://www.washingtonpost.com/technology/2019/10/22/ai-hiring-face-scanning-algorithm-increasingly-decides-whether-you-deserve-job/> (Erişim tarihi: 26.04.2022).
- Hastie, B. (2021). Platform work and labour law challenges: Comment on CUPW v. Foodora. *Canadian Labour and Employment Law Journal*, 23(1), 121-140.
- Havard, C., Rorive, B. ve Sobczak, A. (2009). Client, employer and employee: Mapping a complex triangulation. *European Journal of Industrial Relations*, 15(3), 257-276.
- 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.
- Heckelmann, M. (2022). Crowdfunding - Eine arbeitsrechtliche Bestandsaufnahme. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2, 73-80.
- Heeks, R. (2008). Current analysis and future research agenda on “gold farming”: Real-world production in developing countries for the virtual economies of online games. *Development Informatics Working Paper Series*, Paper No. 32.

- Heeks, R. (2010). Understanding “gold-farming” and real money trading as the intersection of real and virtual economies. *Journal of Virtual Worlds Research*, 2(4), 3-27.
- Hotvedt, M. J. (2018). The contract-of-employment test renewed - A Scandinavian approach to platform work. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 1-2/7, 56-74.
- Hotvedt, M. J. (2019). *Key concepts and changing labour relations in Norway part 1 country report*. FAFO, Nordic Future of Work Project 2017-2020: Working Paper 7, Pillar V. <https://www.faf.no/images/pub/2019/Nfow-wp7.pdf> (Erişim tarihi: 10.05.2021).
- Howcroft, D. ve Bergavall-Kåreborn, B. (2019). A typology of crowdwork platforms. *Work, Employment and Society*, 33(1), 21-38.
- Howe, J. (06 Ocak 2006). The rise of crowdsourcing. *WIRED*, <https://www.wired.com/2006/06/crowds/?redirectURL=https%3A%2F%2F> (Erişim tarihi: 11.03.2021).
- Hoşfeld, T., Hirth, M. ve Tran-Gia, P. (2012). Crowdsourcing. *Informatik Spektrum*, 35, 204-208.
- Hromadka, W. ve Maschmann, F. (2018). *Arbeitsrecht - Band 1 Individualarbeitsrecht*. Berlin: Springer.
- Hunt, A. ve Machingura, F. (2016). *A good gig? - The rise of on-demand domestic work*. Overseas Development Progress, Working Paper 7. <https://odi.org/en/publications/a-good-gig-the-rise-of-on-demand-domestic-work/> (Erişim tarihi: 21.05.2021).
- Huws, U. (2016). New forms of platform employment or crowd work. Wobbe, W., Bova, E. ve Dragomirescu-Gaina, C. (Editörler), *The Digital Economy and the Single Market* içinde (s. 65-80). Brussels: Foundation for European Progressive Studies.
- Huws, U., Spencer N. H. ve Joyce, S. (2016). *Crowd work in Europe preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands*. Hertfordshire: Foundation for European Progressive Studies.
- House of Commons. (2016). *The digital economy*. House of Commons Business, Innovation and Skills Committee, London.

- <https://www.publications.parliament.uk/pa/cm201617/cmselect/cmbis/87/87.pdf>
(Erişim tarihi: 19.11.2020).
- ILO. (2003). *Report V - The scope of the employment relationship - Fifth item of the agenda*. Geneva: International Labour Office.
<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-v.pdf> (Erişim tarihi: 21.07.2021).
- ILO. (2004). *Work-sharing and job-sharing*. Information Sheet No. WT-17,
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170717.pdf (Erişim tarihi: 24.11.2020).
- ILO. (2007). *The employment relationship: An annotated guide to ILO recommendation no. 198*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_172417.pdf (Erişim tarihi: 14.07.2021).
- ILO. (2010a). *Moving toward decent work for domestic workers: An overview of the ILO's work*. Geneva: International Labour Organization Bureau for Gender Equality.
- ILO. (2010b). *Provisional record no. 12 (Fourth item on the agenda: Decent work for domestic workers)*. Geneva: International Labour Conference, 99th Session.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_141770.pdf (Erişim tarihi: 22.05.2021).
- ILO. (2012a). *Effective protection for domestic workers: A guide to designing labour laws*. Geneva: International Labour Office, Conditions of Work and Employment Programme, Industrial and Employment Relations Department.
- ILO. (2012b). *International standard classification of occupations-structure, group definitions and correspondence tables*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2013a). *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2013b). *Regulating the employment relationship in Europe: A guide to recommendation*. Geneva: International Labour Office, Governance and Tripartism Department.
- ILO. (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: International Labour Office.

- ILO. (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2021a). *Working from home: From invisibility to decent work*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2021b). *World employment and social outlook 2021: The role of digital platforms in transforming the world of work*. Geneva: International Labour Office.
- Ivanova, M. vd. (2018). *The app as a boss? Control and autonomy in application-based management*. Arbeit | Grenze | Fluss - Work in Progress Interdisziplinärer Arbeitsforschung Nr. 2, Frankfurt (Oder): Viadrina.
- İnciroğlu, L. (2020). *Çalışma hayatında esnek çalışma uygulamaları*. Ankara: Legal.
- Jarrahi M. H. vd. (2021). Algorithmic management in a work context. *Big Data & Society*, July-December, 1-14.
- Jesnes, K. (2019). Employment models of platform companies in Norway: A distinctive approach?. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 9(56), 53-73.
- Johnston, H. vd. (2020). *Working on digital labour platforms - A trade union guide for trainers on crowd-, app- and platform-based work*. Brussel: ETUI aisbl.
- 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 (s. 747-769). Oxford: Bloomsbury Publishing.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.
- Kaltner, J. (2018). Employment status of Uber and Lyft drivers: Unsettlingly settled. *Hastings Women's Law Journal*, 29(1), 29-54.
- Kandemir, M. (2011). *İş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku açısından tele çalışma*. İstanbul: Legal.
- Kandemir, M. (2014). Evde çalışma ve 6098 sayılı Türk borçlar kanunu'nun evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 72(2), 143-166.
- Karaman, M. H. (2020). İş hukukunda ev hizmetleri. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 43, 213-233.
- Kaya, A. (2019). Araç çevirme uygulaması üzerinden gerçekleştirilen yolcu taşıma faaliyetleri kapsamında Uber, yolcu ve sürücü arasındaki ilişkinin hukuki niteliği. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 141, 289-323.

- Kellogg, K. C., Valentine, M. A. ve Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of Management Annals*, 14(1), 366-410.
- Kennedy, E. J. (2017). Employed by an algorithm: Labor rights in the on-demand economy. *Seattle University Law Review*, 40(3), 987-1048.
- Kenney, M. ve Zysman, J. (2016). The rise of the platform economy. *Issues in Science and Technology*, 32(3), 61-69.
- Kietaibl, C. (2017). *Arbeitsrecht I, Gestalter und Gestaltungsmittel*. Wien: New Academic Press.
- Kitching, J. ve Smallbone, D. (2008). *Defining and estimating the size of the UK freelance workforce*. Professional Contractors Group Report.
- Kittur, A. vd. (2013). The future of crowd work. *16th ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work*, 1301-1318.
- Kilhoffer, Z. ve Lenaerts, K. (2017). *What is happening with platform workers' rights? Lessons from Belgium*. CEPS Policy Brief, https://www.ceps.eu/download/publication/?id=10292&pdf=ZKandKL_PlatformWorkers.pdf (Erişim tarihi: 21.01.2022).
- Klocke, D. (2022). *Arbeitsrecht - Individualarbeitsrecht*. Gomaringen: Boorberg.
- Kondo, A. ve Singer, A. (2020). Labor without employment: Toward a new legal framework for the gig economy. *ABA Journal of Labor and Employment Law*, 34(3), 331-358.
- Kotkin, M. J. (2019). Uberizing discrimination: Equal employment and gig workers. *Tennessee Law Review*, 87(1), 73-120.
- Kountouris, N. (2018). The concept of 'worker' in European labour law: Fragmentation, autonomy and scope. *Industrial Law Journal*, 47(2), 192-225.
- Krause, R. (2021). 'App-based' work - The German case. Carinci, M. T. ve Dorssemont, F. (Editörler), *Platform Work in Europe-Towards Harmonisation?* içinde (s. 29-55). Cambridge: Cambridge University Press.
- Kullmann, M. (2018). Platform work, algorithmic decision-making, and EU gender equality law. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 34(1), 1-22.
- Kullmann, M. (2022). 'Platformisation' of work: An EU perspective on introducing a legal presumption. *European Labour Law Journal*, 13(1), 66-80.

- Kuru, B. (2017). *İstinaf sistemine göre yazılmış medenî usul hukuku ders kitabı*. Ankara: Yetkin.
- Langille, B. A. ve Davidov, G. (1999). Beyond employees and independent contractors: A view from Canada. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 21(7), 7-45.
- Lee, Y. H. ve Lin, H. (2011). ‘Gaming is my work’: Identity work in internet-hobbyist game workers. *Work, Employment and Society*, 25(3), 451-467.
- Lee, M. K. vd. (2015). *Working with machines: The impact of algorithmic and data-driven management on human workers*. Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems, 1603-1612.
- Leimeister, J. M., Shkodran, Z. ve David, D. (2015). *New forms of employment and IT - Crowdsourcing*. 4th Conference of the Regulating for Decent Work Network. Genf, Schweiz.
- Leimeister, J. M., Zogaj, S. ve Durward, D. (2016). New forms of employment and IT: Crowdsourcing. Blanpain, R., Hendrickx, F. ve Waas, B. (Editörler), *Bulletin of Comparative Labour Relations Series-New Forms of Employment in Europe* içinde (s. 23-41). The Netherlands: Wolters Kluwer, Kluwer Law International B.V.
- Leiponen, A. ve Kotiranta, A. (2021). Digital disruption in the making. Poutanen, S., Kovalainen, A. ve Rouvinen, P. (Editörler), *Digital Work and the Platform Economy - Understanding Tasks, Skills and Capabilities in the New Era* içinde (s. 96-115). New York: Routledge.
- Liebman, S. (2006). *Employment situations and workers’ protection - Italy*. https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms_205366.pdf (Erişim tarihi: 26.01.2022).
- Liebman, W. B. ve Lyubarsky, A. (2017). Crowdworkers, the law and the future of work: The U.S. Waas, B., Liebman, W. B., Lyubarsky, A. ve Kezuka, K. (Editörler), *Crowdwork - A Comparative Law Perspective* içinde (s. 142-186). Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH.
- Lobel, O. (2016). The law of the platform. *Minnesota Law Review*, 101, 87-166.
- Loschnigg, G. (2020). Platform work in Austria. *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 41(2), 395-404.

- Löschnigg, G. (2019). Austria. Daugareilh, I., Degryse, C. ve Pochet, P. (Editörler), *The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective* içinde (s. 37-43). Brussels: ETUI, Working Paper 2019.10.
- Lund-Sorensen, A. (2018). Jurisdictional clauses in platform work contracts: Danish perspective. *Nordic Journal of Commercial Law*, 1, 261-284.
- Lutz, D. (2017). Virtuelles Crowd-work: Clickworker - Arbeitsrechtliche Qualifikation der Arbeit auf clickworker.de. Lutz, D. ve Risak, M. (Editörler), *Arbeit in der Gig-Economy - Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in Crowd und Cloud* içinde (s. 62-105). Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes.
- Malin, M. H. (2018). Protecting platform workers in the gig economy: Look to the FTC. *Indiana Law Review*, 51(2), 377-412.
- Manav, A. E. (2015). Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 120, 509-538.
- Mandl, I. (2016). Working conditions in crowd employment and ICT-based mobile work. Wobbe, W., Bova, E. ve Dragomirescu-Gaina, C. (Editörler), *The Digital Economy and the Single Market* içinde (s. 11-138). Brussels: Foundation for European Progressive Studies.
- Mandl, I. ve Curtarelli, M. (2017). Crowd employment and ICT-based mobile work - New employment forms in Europe. Meil, P. ve Kirov, V. (Editörler), *Policy Implications of Virtual Work* içinde (s. 51-79). Cham: Palgrave Macmillan.
- Mantouvalou, V. (2012). Human rights for precarious workers: The legislative precariousness of domestic labour. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 34, 133-166.
- Marhold, F., Brameshuber, E. ve Friedrich, M. (2021). *Österreichisches - Arbeitsrecht, 4. Auflage*. Springer: Wien.
- Markovits, E. (2020). Easy as ABC: Why the ABC test should be adopted as the sole test of employee - Independent contractor status. *Cardozo Law Review De Novo*, 224-248.
- Martin, N. T. (2012). Diversity and the virtual workplace: Performance identity and shifting boundaries of workplace engagement. *Lewis & Clark Law Review*, 16(2), 605-646.
- Marx, I. ve Vandelannoote, D. (2014). *Matthew runs amok: The Belgian service voucher scheme*. IZA, Discussion Paper No. 8717.

- Maselli, I., Lenaerts, K. ve Beblavy, M. (2016). *Five things we need to know about the on-demand economy*. Centre for European Policy Studies, No. 21.
- 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 (s. 114-124). Brussels: ETUI, Working Paper 2019.10.
- Mayer-Schonberger, V. ve Crowley, J. (2006). Napster's second life: The regulatory challenges of virtual worlds. *Northwestern University Law Review*, 100(4), 1775-1826.
- McGregor, M. vd. (2016). *On-demand taxi driving: Labour conditions, surveillance, and exclusion*. http://blogs.oii.ox.ac.uk/ipp-conference/sites/ipp/files/documents/McGregor_uber%2520paper%2520Sept%25201%2520PDF.pdf (Erişim tarihi: 27.12.2020).
- Means, B. ve Seiner, J. A. (2016). Navigating the Uber economy. *U.C. Davis Law Review*, 49, 1511-1546.
- Mengatti, E. (2019). The evolving concept of "worker" in EU law. *Italian Labour Law e-Journal*, 12(1), 71-83.
- Mengatti, E. (2020). Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European court of justice. *European Labour Law Journal*, 11(1), 26-47.
- Messenger, J. C. (2019). *Introduction: Telework in the 21st century - An evolutionary perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Messinger, P. R., Stroulia, E. ve Lyons, K. (2008). A typology of virtual worlds: Historical overview and future directions. *Journal of Virtual Worlds Research*, 1(1), 1-18.
- Messinger, P. R. vd. (2009). Virtual worlds - Past, present, and future: New directions in social computing. *Decision Support Systems*, 47, 204-228.
- Milland, K. (2016). Crowd work: The fury and the fear. Wobbe, W., Bova, E. ve Dragomirescu-Gaina, C. (Editörler), *The Digital Economy and the Single Market* içinde (s. 83-92). Brussels: Foundation for European Progressive Studies.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2022). İş hukuku. Ankara: Lykeion.
- Morgan, J. (13 Mayıs 2014). A simple explanation of 'the internet of things'. *Forbes*, <https://www.forbes.com/sites/jacobmorgan/2014/05/13/simple-explanation->

- internet-things-that-anyone-can-understand/?sh=40884ec91d09 (Erişim tarihi: 15.12.2020).
- Mosing, F. (2019). Neue Formen der Selbstständigkeit inner- und außerhalb der GewO - Gig-Economy und Crowdwork jenseits des Arbeitsrechts. *Wirtschaftsrechtliche Blätter*, 33(11), 601-611.
- Möhlmann, M. ve Zalmanson, L. (2017). *Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy*. Proceedings of the International Conference on Information Systems (ICIS 2017), 10-13 December, Seoul, South Korea.
- Muller, Z. (2020). Algorithmic harms to workers in the platform economy: The case of Uber. *Columbia Journal of Law and Social Problems*, 53(2), 167-210.
- Munkholm, N. V. ve Schjoler, C. H. (2018). Platform work and the Danish model legal perspectives. *Nordic Journal of Commercial Law*, 1, 116-145.
- Noveck, B. S. (2005). The state of play. *New York Law School Law Review*, 49, 1-18.
- Nuttall, C. (28 Kasım 2006). Second Life's first millionaire. *Financial Times*, <https://www.ft.com/content/af06673b-b071-3123-8887-b073108d50bc> (Erişim tarihi: 17.02.2021).
- Nyombi, C. (2015). Response to the challenges posed by the binary divide between employee and self-employed. *International Journal of Law and Management*, 57(1), 3-16.
- OECD. (2016). *New forms of work in the digital economy*. OECD Digital Economy Papers No. 260, OECD Publishing, https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/new-forms-of-work-in-the-digital-economy_5jlwnklt820x-en (Erişim tarihi: 15.12.2020).
- OECD. (2019). *OECD employment outlook 2019: The future of work*. Paris: OECD Publishing, <https://www.oecd.org/employment/employment-outlook-2019-highlight-en.pdf> (Erişim tarihi: 04.11.2020).
- Oei, S. (2018). The trouble with gig talk: Choice of narrative and the worker classification fights. *Law and Contemporary Problems*, 81(3), 107-136.
- Oelz, M. (2014). The ILO's domestic workers convention and recommendation: Window of opportunity for social justice. *International Labour Review*, 153(1), 143-172.
- Okur, A. R. (2004). Ev hizmetlerinde (işlerinde) çalışanların sigortalılığı. *Kamu-İş*, 7(3), 1-22.

- Olea, M. A. ve Rodriguez-Sanudo, F. (2010). *Labour law in Spain*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
- 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 (s. 97-125). Cambridge: Cambridge University Press.
- Painter, R. W. ve Holmes, A. E. M. (2002). *Cases & materials on employment law*. Oxford: Oxford University Press.
- Peije, T. V. (2012). EU limits for the personal scope of employment law. *European Labour Law Journal*, 3(1), 35-53.
- Pérez del Prado, D. (2021). The legal framework of platform work in Spain: The new Spanish “Riders’ Law”. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Dispatch 36, 1-5.
- Pérez del Prado, D. (2022). The personal dimension of collective bargaining in the gig economy: The Spanish perspective. Boto, J. M. ve Brameshuber, E. (Editörler), *Collective Bargaining and the Gig Economy-A Traditional Tool for New Business Models* içinde (s. 179-195). Oxford: Hart Publishing.
- Perulli, A. (2003). *Study on economically dependent work/ parasubordinate (quasi-subordinate) work*. European Parliament, https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20030619/study_en.pdf (Erişim tarihi: 15.01.2022).
- Perulli, A. (2020). The legal and jurisprudential evolution of the notion of employee. *European Labour Law Journal*, 11(2), 117-130.
- Pesole, A. vd. (2018). *Platform workers in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Piñero Royo, M. R. (2019). Spain. Daugareilh, I., Degryse, C. ve Pochet, P. (Editörler), *The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective* içinde (s. 92-106). Brussels: ETUI, Working Paper 2019.10.
- Pivateau, G. ve Nerger, G. (2021). The worker classification dilemma: The IRS test and the platform economy. *Texas Tech Law Review*, 53(3), 535-574.
- Poroy, R. ve Yasaman, H. (2010). *Ticari işletme hukuku*. İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Porras, M. S. (2021). Economically dependent workers: Main aspects of their protection in the Spanish labour law and social security system. *Italian Labour Law e-Journal*, 14(2), 59-69, <https://illej.unibo.it/article/view/14078> (Erişim tarihi: 31.12.2021).

- Porter, C. E. (2004). A typology of virtual communities: A multi-disciplinary foundation for future research. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 10(1). <https://academic.oup.com/jcmc/article/10/1/JCMC1011/4614445> (Erişim tarihi: 16.02.2021).
- Prassl, J. (2018a). *Collective voice in the platform economy: Challenges, opportunities, solutions*. Brussel: ETUC.
- Prassl, J. (2018b). *Human as a service*. Oxford: Oxford University Press.
- Prassl, J. ve Risak, M. (2016). Uber, Taskrabbit, and co.: Platforms as employers rethinking the legal analysis of crowdwork. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 619-652.
- 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 (s. 273-295). Cham: Palgrave Macmillan.
- Pyper, D. (2018). *Employment status*. House of Commons Library, Briefing Paper, Number CBP 8045. <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-8045/CBP-8045.pdf> (Erişim tarihi: 05.09.2021).
- Racabi, G. (2021). Despite the binary: Looking for power outside the employee status. *Tulane Law Review*, 95(5), 1167-1232.
- Ramirez-Machado J. M. (2003). *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*. Geneva: International Labour Office, Conditions of Work and Employment Series No. 7.
- Rani, U. ve Furrer, M. (2021). Digital labour platforms and new forms of flexible work in developing countries: Algorithmic management of work and workers. *Competition & Change*, 25(2), 212-236.
- Rani, U. ve Singh, P. (2019). Digital platforms, data, and development: Implications for workers in developing economies. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41(1), 263-288.
- Ratti, L. (2017). Online platforms and crowdwork in Europe: A two-step approach to expanding agency work provisions. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 38(3), 477-512.
- Razzolini, O. (2010). The need to go beyond the contract: Economic and bureaucratic dependence in personal work relations. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 31(2), 267-304.

- Risak, M. E. (2010). *Labour Law in Austria*. Alphen aan der Rijn: Kluwer.
- Risak, M. (2016). Crowdfunding: Towards a 'new' form of employment. Blanpain, R., Hendrickx, F. ve Waas, B. (Editörler), *Bulletin of Comparative Labour Relations Series-New Forms of Employment in Europe* içinde (s. 93-102). The Netherlands: Wolters Kluwer, Kluwer Law International B.V.
- Risak, M. (2017a). Gig-economy und crowdwork - Was ist das?. Lutz, D. ve Risak, M. (Editörler), *Arbeit in der Gig-Economy - Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in Crowd und Cloud* içinde (s. 12-26). Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes.
- Risak, M. (2017b). (Arbeits-)rechtliche Aspekte der gig-economy. Lutz, D. ve Risak, M. (Editörler), *Arbeit in der Gig-Economy - Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in Crowd und Cloud* içinde (s. 44-60). Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes.
- Risak, M. (2018). Fair working conditions for platform workers: Possible regulatory approaches at the EU level. *Friedrich-Ebert-Stiftung, International Policy Analysis*.
- Risak, M. ve Dullinger, T. (2018a). The concept of worker in EU-labour law - Still fit for purpose?. *Kutafin University Law Review*, 5(1), 21-45.
- Risak, M. ve Dullinger, T. (2018b). *The concept of 'worker' in EU law status quo and potential for change*. Brussel: ETUI, Report 140.
- Risak, M. ve Rebhahn, R. (2017). The concept of 'employee': The position in Austria. Waas, B. ve Van Voss, G. H. (Editörler), *Restatement of Labour Law in Europe Volume I: The Concept of Employee* içinde (s. 1-22). Oxford: Bloomsbury Publishing.
- Rodriguez-Pinero Royo, M. (2020). Platforms and platform work in Spanish industrial relations. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41(2), 443-472.
- Rogers, B. (2016). Employment rights in the platform economy: Getting back to basics. *Harvard Law & Policy Review*, 10(2), 479-520.
- Ropponen, A. vd. (2021). Workers' health, wellbeing, and safety in the digitalizing platform economy. Poutanen, S., Kovalainen, A. ve Rouvinen, P. (Editörler), *Digital Work and the Platform Economy - Understanding Tasks, Skills and Capabilities in the New Era* içinde (s. 56-73). New York: Routledge.
- Rosenblat, A. vd. (2017). Discrimination tastes: Uber's customer ratings as vehicles for workplace discrimination. *Policy and Internet*, 9(3), 256-279.

- Rosenblat, A. ve Stark, L. (2016). Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication*, 10, 3758-3784.
- Rosin, A. (2020a). Applying the temporary agency work directive to platform workers: Mission impossible?. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 36(2), 141-168.
- Rosin, A. (2020b). Platform work and fixed-term employment. *European Labour Law Journal*, 1-21.
- Rosin, A. (2021). Platform work and fixed-term employment regulation. *European Labour Law Journal*, 12(2), 156-176.
- Rosin, A. (2022). The right of a platform worker to decide whether and when to work: An obstacle to their employee status?. *European Labour Law Journal*, 0(0), 1-12.
- Ross, J. (2010). *Employment Law*. Glasgow: Dundee University Press.
- Samant, Y. (10 Mart 2019). The promises and perils of the platform economy: Occupational health and safety challenges, and the opportunities for labour inspection. *ILO*, 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.htm (Erişim tarihi: 02.02.2021).
- Sarıbay Öztürk, G. (2016). The precarious situation of domestic workers in the light of Turkish labour law and ILO convention no. 189. *SEER Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, 2, 171-180.
- Schaub, G. (2000). *Arbeitsrechts-handbuch*. München: C. H. Beck.
- Schmidt, F. A. (2017). *Digital labour markets in the platform economy. Mapping the political challenges of crowd work and gig work*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Schneider-Dörr, A. (2019). *Erwerbsarbeit in der Plattformökonomie: Eine kritische Einordnung von Umfang, Schutzbedürftigkeit und arbeitsrechtlichen Herausforderungen*, Working Paper Forschungsförderung No. 116. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Schor, J. B. (2017). Does the sharing economy increase inequality within the eighty percent?: Findings from a qualitative study of platform providers. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 10, 263-279.

- Schor, J. B. vd. (2020). Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and Society*, 49, 833-861.
- Schoukens, P. ve Barrio, A. (2017). The changing concept of work: When does typical work become atypical?. *European Labour Law Journal*, 8(4), 306-332.
- Schoukens, P., Barrio, A. ve Montebovi, S. (2018). The EU Social Pillar: An answer to the challenge of the social protection of platform workers?. *European Journal of Social Security*, 20(3), 219-241.
- Schrank, F. (2022). *Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht*. Wien: LexisNexis.
- Schubert, C. (2020). Crowdworker - Arbeitnehmer, arbeitnehmerähnliche Person oder Selbständiger zugleich eine Besprechung zum Urteil des LAG München v. 4.12.2019 - 8 Sa 146/19. *Recht der Arbeit*, 4, 248-255.
- Scout, R. (25 Nisan 2007). The business end of playing games. *BBC News*, <http://news.bbc.co.uk/2/hi/technology/6592335.stm> (Erişim tarihi: 27.02.2021).
- Seinmetz, K. (6 Ocak 2016). Exclusive: See how big the gig economy really is. *TIME*, <https://time.com/4169532/sharing-economy-poll/> (Erişim tarihi: 29.10.2020).
- Senyen Kaplan, E. T. (2022). *Bireysel iş hukuku*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Sergeant, M. (2001). *Employment law*. Essex: Pearson Education Limited.
- Sert, S. (2014). Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 110, 335-356.
- Siklos, R. (19 Ekim 2006). A virtual world but real money. *The New York Times*, <https://www.nytimes.com/2006/10/19/technology/19virtual.html> (Erişim tarihi: 18.02.2021).
- Smith, R. ve Leberstein, S. (2015). Rights on demand: Ensuring workplace standards and worker security in the on-demand economy. New York: National Employment Law Project.
- Sourmelis, T. S., Ioannou, A. ve Zaphiris, P. (2017). Massively multiplayer online role playing games (MMORPGs) and the 21st century skills: A comprehensive research review from 2010 to 2016. *Computers in Human Behavior*, 67, 41-48.
- 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*, 18(71), 967-1062.
- Spielbüchler, K. ve Grillberger, K. (1998). *Arbeitsrecht band I - Individualarbeitsrecht (Arbeitsvertragsrecht)*. Wien: Manz.

- Spitko, E. G. (2019). Reputation systems bias in the platform workplace. *Brigham Young University Law Review*, 5, 1271-1332.
- Stanford, J. (2017). The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspectives. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 382-401.
- Stone, K. V. W. (2004). *From widgets to digits: Employment regulation for the changing workplace*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Stöhr, A. (2022). Der arbeitsrechtliche Status von Plattformtätigen nach dem Richtlinienentwurf - Eine kritische Analyse. *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 4, 413-429.
- Sur, M. (2019). *İş hukuku toplu ilişkiler*. Ankara: Turhan Kitapevi.
- Sümer, H. H. (2010). İş sözleşmesinin bağımlılık unsuru. *Sicil*, 19, 63-73.
- Süzek, S. (1976). İş akdini fesih hakkının kötüye kullanılması. Ankara: Kazancı Hukuk Yayınları.
- Süzek, S. (2010). Türk iş hukukunda işveren. *Sicil*, 17, 17-26.
- Süzek, S. (2020). *İş hukuku*. İstanbul: Beta.
- Şahlanan F. (2020). *Toplu iş hukuku*. İstanbul: On İki Levha.
- Şen, M. (2014). Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan (meslek edinilmiş) geçici iş ilişkisi. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3(1), 13-23.
- Şener, O. H. (2016). *Ticari işletme hukuku*. Ankara: Seçkin.
- Tanrıver, S. (2018). *Medenî usûl hukuku, cilt 1*. Ankara: Yetkin.
- Teodoro, R. vd. (2014). *The motivations and experiences of the on-demand mobile workforce*. Conference Paper, Proceedings of the 17th ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work and Social Computing.
- The Americas. (23 Kasım 2013). Venezuela's paper currency is worthless, so its people seek virtual gold. *The Economist*, <https://www.economist.com/the-americas/2019/11/21/venezuelas-paper-currency-is-worthless-so-its-people-look-for-virtual-gold> (Erişim tarihi: 28.02.2021).
- The Economist. (09 Mart 2013). The rise of the sharing economy. <http://www.economist.com/node/21573104> (Erişim tarihi: 20.11.2020).
- The Economist. (30 Aralık 2014). There's an app for that. <https://www.economist.com/briefing/2014/12/30/theres-an-app-for-that> (Erişim tarihi: 30.10.2020).

- Tiraboschi, M. ve Del Conte, E. M. (2004). *Employment contract: Disputes on definition in the changing italian labour law*. https://www.jil.go.jp/english/events/documents/clls04_delconte2.pdf (Erişim tarihi: 23.01.2022).
- Todolí-Signes, A. (2017). The ‘gig economy’: Employee, self-employed or the need for a special employment regulation?. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 193-205.
- Todolí-Signes, A. (2019a). Algorithms, artificial intelligence and automated decisions concerning workers and the risks of discrimination: The necessary collective governance of data protection. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 25(4), 465-481.
- Todolí-Signes, A. (2019b). Workers, the self-employed and trades: Conceptualisation and collective rights in Spain. *European Labour Law Journal*, 10(3), 254-270.
- Todolí-Signes, A. (2020). The evaluation of workers by customers as a method of control and monitoring in firms: Digital reputation and the European Union’s regulation on data protection. *International Labour Review*, 160(1), 1-23.
- Todolí-Signes, A. (2021). Spanish riders law and the right to be informed about the algorithm. *European Labour Law Journal*, 12(3), 399-402.
- Tokat, H. (2016). Karayoluyla yolcu taşımacılığında kaynaklanan akdi sorumluluk. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 65(4), 2909-1975.
- Tokel, T. ve Cevizci, E. (2013). Üç boyutlu sanal dünyalar: Eğitimciler için yol haritası. *Akademik Bilişim 2013 - XV. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri*, 1119-1121.
- Tokel, T. ve Toku, B. (2017). 3B sanal dünyalar ve kullanım. Göktaş, Y. (Editör), *3 Boyutlu Sanal Dünyaların Eğitimde Kullanımı* içinde (s. 1-24). Ankara: Pegem Akademi.
- Tomassetti, J. (2020). Algorithmic management, employment, and the self in gig work. Acevedo, D. (Editör), *Beyond the Algorithm: Qualitative Insights for Gig Work Regulation* içinde (s. 123-145). Cambridge: Cambridge University Press.
- Topsoy, F. (2014). Taşınma eşyası taşımalarında taşıyıcının özel yükümlülükleri. *Ankara Barosu Dergisi*, 2, 21-46.
- Torres, E. (2010). The Spanish law on dependent self-employed workers: New evolution in labor law. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 31(2), 231-248.

- Tran, M. ve Sokas, R. (2017). The gig economy and contingent work: An occupational health assessment. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59, 63-66.
- Treu, T. (2007). *Labour law and industrial relations in Italy*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
- Tuncay, A. C. ve Savaş Kutsal, B. (2019). *Toplu iş hukuku*. İstanbul: Beta.
- Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2016). *İş hukukunun esasları*. İstanbul: Beta.
- Thüsing, G. (2016). Digitalisierung der Arbeitswelt - Impulse zur rechtlichen Bewältigung der Herausforderung gewandelter Arbeitsformen. *Soziales Recht*, 3, 87-108.
- United Nations. (2002). *International standard industrial classification of all economic activities (ISIC) revision 3.1*. New York: Department of Economic and Social Affairs Statistics Division, Statistical Papers. https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm_4rev3_1e.pdf (Erişim tarihi: 23.05.2021).
- United Nations. (2019). *Digital economy report 2019*. New York: United Nations Publications.
- Urzi Brancati, C., Pesole, A. ve Fernández-Macías, E. (2019). *Digital labour platforms in Europe: Numbers, profiles, and employment status of platform workers*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Uşan, M. F. (2003). *İş ve sosyal sigorta hukuku uygulamasında parça başı ücret*. Ankara: Seçkin.
- Uzun, E. (2021). *İş ve sosyal güvenlik hukukunda ev hizmetlerinde çalışanlar*. Ankara: Adalet.
- Valenduc, G. ve Vendramin P. (2016). *Work in the digital economy: Sorting the old from the new*. ETUI Working Paper 2016.03.
- Vallas, S. P. (2019). Platform capitalism: What's at stake for workers?. *New Labour Forum*, 28(1), 48-59.
- Vallas, S. ve Schor, J. B. (2020). What do platform do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology*, 46, 273-294.

- Veen, A. vd. (2020). The ‘gigification’ of work in the 21st century. Holland, P. ve Brewster, C. (Editörler), *Contemporary Work and the Future of Employment in Developed Countries* içinde (s. 13-33). New York: Routledge.
- Waas, B. (2017a). Introduction. Waas, B., Liebman, W. B., Lyubarsky, A. ve Kezuka, K. (Editörler), *Crowdwork - A Comparative Law Perspective* içinde (s. 13-20). Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH.
- Waas, B. (2017b). Crowdwork in Germany. Waas, B., Liebman, W. B., Lyubarsky, A. ve Kezuka, K. (Editörler), *Crowdwork - A Comparative Law Perspective* içinde (s. 142-186). Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH.
- Waas, B. (2017c). The concept of 'employee': The position in Germany. Waas, B. ve Van Voss, G. H. (Editörler), *Restatement of Labour Law in Europe Volume I: The Concept of Employee* içinde (s. 251-274). Oxford: Bloomsbury Publishing.
- Waas, B. (2018). The new legal status of independent contractors: Some comments from German perspective. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 39(3), 627-638.
- Waas, B. (2019). The legal definition of the employment contract in section 611a of the Civil Code in Germany: An important step or does everything remain the same?. *Italian Labour Law e-Journal*, 12(1), 25-34.
- Waas, B. (2022). Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten. *Zeitschrift für Rechtspolitik*, 4, 105-108.
- Wank, R. (2004). *Diversifying employment patterns - The scope of labor law and the notion of employees*. The Mechanism of Establishing and Changing Terms and Conditions of Employment / The Scope of Labor Law and the Notion of Employees, JILPT Comparative Labor Law Seminar, No. 1, http://www.jil.go.jp/english/events/documents/clls04_wank2.pdf.
- Weil, D. (2017). Income inequality, wage discrimination, and the fissured workplace. Boushey, H., DeLong, J. B. ve Steinbaum, M. (Editörler), *After Piketty - The Agenda for Economics and Inequality* içinde (209-231). London: Harvard University Press.
- Williams, C. C. ve Lapeyre, F. (2017). *Dependent self-employment: Trends, challenges and policy responses in the EU*. Geneva: International Labour Office, Employment Working Paper No. 228.

- Williams, N. (7 Eylül 2016). Online talent platforms - A boon for workers or digital sweatshop?. *Center for Digital Ethics & Policy*, <https://www.luc.edu/digitaletics/researchinitiatives/essays/archive/2016/onlinetalentplatformsaboonforworkersordigitalsweatshop/> (Erişim tarihi: 15.01.2021).
- Williams, S. P. ve Schubert, P. (2018). Designs for the digital workplace. *Procedia Computer Science*, 138, 478-485.
- Wisskirchen, G. ve Haupt, J. (2021). Crowdworker: Arbeitnehmer oder Selbstständiger?. *Recht der Arbeit*, 6, 355-360.
- Wittenberg-Cox, A. (23 Eylül 2018). Uber's gender pay gap study may show the opposite of what researchers were trying to prove. *Forbes*, <https://www.forbes.com/sites/avivahwittenbergcox/2018/09/23/gender-paygap-uber-case-study/?sh=a835a42b555b> (Erişim tarihi: 10.02.2021).
- Wood, A. J. vd. (2019). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75.
- Yavuz, C. (2019). *Borçlar hukuku dersleri (özel hükümler)*. İstanbul: Beta.
- Yıldız, G. B. (2017). *Bireysel iş ilişkisinin kurulması, hükümleri ve işin düzenlenmesi*. Yargıtay'ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015. İstanbul: 12 Levha.
- Yıldız, G. B. (2021). Dijitalleşen çalışma ilişkilerinde bağımlılık unsurunun değerlendirilmesi. Kaplan, E. T. (Editör), *İş Hukukunun Güncel Konuları Sempozyumu II* içinde (s. 93-111). Ankara: Yetkin.
- Yiğit, E. (2019). *Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi*. İstanbul: On İki Levha.
- Zevkliler, A. ve Gökyayla, K. E. (2018). *Borçlar hukuku özel borç ilişkileri*. Ankara: Turhan Kitapevi.
- Ziegler, E. vd. (2020). *Understanding the nature and experience of gig work in Canada*. Toronto: Future Skills Centre.
- Zogaj, S., Bretschneider, U. ve Leimeister, J. M. (2014). Managing crowdsourced software testing: A case study based insight on the challenges of a crowdsourcing intermediary. *Journal of Business Economics*, 84 (3), 375-405.

Zyskowski, K. vd. (2015). *Accessible crowdwork? Understanding the value in and challenge of microtask employment for people with disabilities*.
https://cs.stanford.edu/~merrie/papers/crowdwork_and_disability.pdf (Erişim tarihi: 24.06.2021).