İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

İstanbul Hukuk Mecmuası, 80 (3), 785-817

DOI: 10.26650/mecmua.2022.80.3.0003
https://dergipark.org.tr/pub/ihm
http://mecmua.istanbul.edu.tr/tr/_

İstanbul Hukuk Mecmuası

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

Başvuru: 29.12.2021
Revizyon Talebi: 11.05.2022
Son Revizyon Tarihi: 11.05.2022
Kabul: 15.08.2022

Teslimat Platformu Kuryelerini İşçi Olarak Kabul Eden İspanyol Kraliyet Kararnamesi "El Real Decreto Ley 9/2021" Üzerine Bir İnceleme

Burcu Ezer*

Öz

Dijital platform çalışmaya ve bu platformlarda çalışanların hukuki statüsüne yönelik tartışmalar son yıllardaki en önemli konulardan biridir. Bu yeni çalışma ilişkilerinin geleneksel bağımlı çalışma ilişkilerinden farklılıklar içermesi, platform çalışanlarının hukuki statüsüne yönelik farklı görüşlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Çeşitli sosyo-kültürel ve ekonomik sebeplerle platform çalışma, İspanya'da çoğu Avrupa ülkesine kıyasla kısa sürede oldukça büyük bir yaygınlık kazanmış; İspanya, son yıllarda dijital platformlarda çalışanların çalışan nüfusa oranı en yüksek Avrupa ülkesi konumuna ulaşmıştır. Bu dijital platformların en yaygın olanlarından biri ise teslimat platformları olmuştur. Bu yaygınlığın da etkisiyle teslimat platformu çalışanlarının hukuki statüsü, İspanyol Hukukundaki en önemli konulardan biri haline gelmiştir. Özellikle teslimat platformu çalışanı kuryelerin hukuki statüsüne yönelik farklı yönde yargı kararlarına hükmedilmesiyle birlikte, konunun içtihadı birleştirme kararıyla çözülmesi bir gereklilik halini almıştır. 2020 yılında İspanyol Yüksek Mahkemesi, vermiş olduğu kararla teslimat platformu kuryelerinin İspanyol Hukukuna göre işçi statüsünde olduklarına karar vermiştir. Bu kararın ardından 9/2021 sayılı İspanyol Kraliyet Kararnamesiyle 2/2015 sayılı İşçi Kanununa teslimat platformu çalışanı kuryelerin işçi kabul edilmesine ilişkin adi bir karine eklenmiştir. Devamla, çalışma koşullarını düzenlemek adına algoritmalar kullanan işverenlere ve platformlara, işçi temsilcilerini kullanılan algoritmalar hakkında bilgilendirme yükümlülüğü getirilmiştir. Bu kanun değişikliği ile birlikte İspanya, teslimat platformu kuryelerini kanuni bir düzenlemeyle işçi olarak kabul eden ilk Avrupa ülkesi olmuştur. Bu çalışmada öncelikle İspanyol Yüksek Mahkemesinin içtihadı birleştirme kararına yer verilecek, ardından 9/2021 sayılı İspanyol Kraliyet Kararnamesiyle getirilen düzenlemeler incelenecektir.

Anahtar Kelimeler

Dijital Platform, Platform Ekonomisi, Teslimat Platformu, Platform Çalışanı, Kurye, İşçi

An Evaluation of *El Real Decreto Ley 9/2021* The Spanish Royal Decree Accepting Delivery Platform Couriers as Employees

Abstract

Discussions on working via digital platforms and the legal status of those working on digital platforms have become two significant issues in recent years. The fact that these emerging new work relations differ from traditional dependent labor relations has led to the emergence of different views on the legal status of platform workers. For various sociocultural and economic reasons, platform work has gained widespread popularity in Spain in a short time compared to most European countries, with Spain ranking as the European country with the highest ratio of workers working on digital platforms out of the overall working age population in recent years. Of these digital platforms, delivery platforms are some of the most common. Through the effects of their prevalence, the legal status of delivery platform workers has become a significant issue in Spanish Law. In particular, resolving the issue of rulings that go in different directions regarding the legal status of delivery platform couriers has become necessary with the decision on the unification of conflicting judgments. In 2020, the Spanish Supreme Court ruled that delivery platform couriers have the status of employees under Spanish

* **Sorumlu Yazar:** Burcu Ezer (Arş. Gör. Dr.), Anadolu Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuk Anabilim Dalı, Eskişehir, Türkiye. E-posta: burcuezer@anadolu.edu.tr ORCID: 0000-0003-4376-656X

Atıf: Ezer B, "Teslimat Platformu Kuryelerini İşçi Olarak Kabul Eden İspanyol Kraliyet Kararnamesi "El Real Decreto Ley 9/2021" Üzerine Bir İnceleme" (2022) 80(3) İstanbul Hukuk Mecmuası 785. https://doi.org/10.26650/mecmua.2022.80.3.0003

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Law. Following this ruling, a disputable presumption was added to Workers Law No. 2/2015 by Spanish Royal Decree No. 9/2021. Furthermore, employers and platforms that use algorithms to regulate working conditions are obliged to inform workers' representatives about which algorithms are used. With this change in law, Spain became the first European country to accept delivery platform couriers as employees through a legal regulation. This study will first cover the Spanish Supreme Court's ruling to unify jurisprudence and then examine the regulations enacted by Spanish Royal Decree No. 9/2021.

Keywords
Digital Platform, Gig Economy, Delivery Platform, Platform Worker, Courier, Employee

Extended Summary

With the widespread use of digital platforms over a short time, the legal status of those working on digital platforms has become an important issue in recent years. The fact that these new labor relations differ from traditional dependent labor relations and are non-uniform has led to the emergence of different views on the legal status of digital platform workers.

Due to the experienced economic crisis, the effects of which are still ongoing, as well as various other socio-cultural reasons, platform work has become widespread in Spain in a short time compared to most European countries. Spain has created an important employment opportunity for its working age population, especially in terms of on-location platform work, and ranks as the European country with the highest ratio of digital platform workers out of the entire working age population in recent years. Some of the most common digital platforms in the country are delivery platforms. With the effect of their prevalence, the legal status of delivery platform workers has quickly become an important issue in Spanish Law. Disputes regarding the legal status of delivery couriers began being brought to the judiciary, with different rulings rapidly being made on the subject in various autonomous regions of the country. Resolving these various rulings regarding the legal status of couriers, working on delivery platforms have become necessary as per the decision to combine jurisprudence.

The Spanish Supreme Court decided with its ruling to consolidate its case-law on 9/25/2020 that delivery platform couriers have the status of employees in accordance with the Spanish Labour Law. The Supreme Court stated digital delivery platforms to not only be an intermediary but to also be a company that has the required organization and digital tools to carry out its activities. The court decided that the essential features of the employment contract form an employment relationship between the courier and the platform and that couriers are employees who provide labor only as part of this organization and operate alongside the delivery platform in accordance with the dependency relationship.

Following this ruling, a draft law was prepared with the meeting of social partners, and a disputable presumption was added to Workers Law No. 2/2015 by Spanish

Royal Decree No. 9/2021 in parallel with the Supreme Court's ruling. In addition, employers and platforms that use algorithms to regulate working conditions are obliged to inform workers' committees about the algorithms that are used. With this change in law, Spain became the first European country to accept delivery platform couriers as employees in accordance with a legal regulation.

With the accepted disputable presumption, the activity of persons who provide paid services consisting of the delivery or distribution of any consumer product or merchandise by employers who exercise the business powers of organization, management, and control, whether directly, indirectly or implicitly and by means of algorithmic management of the service or working conditions through a digital platform, is presumed to be included within the scope of Workers Law No. 2/2015. With this regulation, the general presumption of employment as accepted in Article 8.1. of the Workers Law No. 2/2015 was also applied to delivery platform couriers.

According to this new regulation, delivery platform couriers working in Spain will henceforth be considered employees and be subject to Workers Law No. 2/2015, and the provisions of Workers Law No. 2/2015 will be applied to the employment relationship between couriers and digital platforms. Thus, couriers will be considered employees as of the date they start working on a digital platform and have the opportunity to claim their rights retroactively in terms of their labor.

Another adopted regulation provided worker committees in workplaces with the right to be informed by the company of the parameters, rules and instructions upon which algorithms or artificial intelligence systems are based that affect decision-making and that may impact working conditions as well as access to and maintenance of employment, including profiling, as these committees have the authority to represent workers collectively.

In line with these principles, this study first examines general information about the legal status of workers in Spain and platform workers, then evaluates the ruling of the Spanish Supreme Court to unify Case Law 9/25/2020. Lastly, the study examines the articles that were added to Workers Law No. 2/2015 by Spanish Royal Decree No. 9/2021, their criticisms, and the possible consequences of these regulations in practice.

Teslimat Platformu Kuryelerini İşçi Olarak Kabul Eden İspanyol Kraliyet Kararnamesi "El Real Decreto Ley 9/2021" Üzerine Bir İnceleme

Giriş

Dijital platform aracılığıyla çalışmanın kısa süre içerisinde yaygınlık kazanmasıyla birlikte, bu platformlarda çalışanların hukuki statüsü son yıllardaki en önemli tartışmalardan biri haline gelmiştir. Bu yeni çalışma ilişkilerinin geleneksel bağımlı çalışma ilişkilerinden farklılıklar içermesi ve tek tip olmaması, platform çalışanlarının hukuki statüsüne yönelik farklı görüşlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Geçirmiş olduğu ve etkileri halen süren ekonomik kriz nedeniyle ve diğer çeşitli sosyo-kültürel sebeplerle platform çalışma, İspanya'da çoğu Avrupa ülkesine kıyasla kısa sürede büyük bir yaygınlık kazanmıştır. İspanya, özellikle yerinden platform çalışma (*on-location platform work*) bakımından çalışabilir nüfusa önemli bir istihdam olanağı yaratmış ve son yıllarda dijital platformlarda çalışanların çalışan nüfusa oranı en yüksek Avrupa ülkesi konumuna ulaşmıştır. Ülkedeki dijital platformların en yaygın olanlarından biri ise teslimat platformları olmuştur. Bu yaygınlığın da etkisiyle teslimat platformu çalışanlarının hukuki statüsü, kısa zamanda İspanyol Hukukundaki önemli konulardan biri haline gelmiştir. Teslimat kuryelerinin hukuki statüsüne yönelik uyuşmazlıklar yargı önüne taşınmaya başlanmış; ülkenin çeşitli özerk bölgelerinde konuya ilişkin farklı yönde kararlar verilmiştir. Teslimat platformu çalışanı kuryelerin hukuki statüsüne yönelik bu çeşitli kararlar, konunun içtihadı birleştirme kararıyla çözülmesini zorunluluk haline getirmiştir.

İspanyol Yüksek Mahkemesi, 25.09.2020 tarihinde vermiş olduğu içtihadı birleştirme kararıyla teslimat platformu kuryelerinin İspanyol Hukukuna göre işçi statüsünde olduklarına karar vermiştir. Bu kararın ardından, sosyal tarafların da bir araya gelmesiyle bir taslak metin hazırlanmış ve Yüksek Mahkemenin kararına paralel bir şekilde, 9/2021 sayılı İspanyol Kraliyet Kararnamesiyle 2/2015 sayılı İşçi Kanununa teslimat platformu çalışanı kuryelerin işçi kabul edilmesine ilişkin adi nitelikli bir karine eklenmiştir. Ayrıca, çalışma koşullarını düzenlemek adına algoritmalar kullanan işverenlere ve platformlara, kullanılan algoritmalar hakkında işçi temsilcilerini bilgilendirilme yükümlülüğü getirilmiştir. Bu kanun değişikliği ile birlikte İspanya, kanuni bir düzenleme uyarınca teslimat platformu kuryelerini işçi statüsünde kabul eden ilk Avrupa ülkesi olmuştur.

Açıklanan hususlar doğrultusunda çalışmamızda öncelikle İspanya'daki çalışan statülerine ve platform çalışanlara ilişkin genel bilgilere yer verilecek; ardından İspanyol Yüksek Mahkemesinin 25.09.2020 tarihli içtihadı birleştirme kararı ve bu kararda ortaya koyulan içtihat değerlendirilecek; son olarak, 9/2021 sayılı İspanyol Kraliyet Kararnamesiyle 2/2015 sayılı İşçi Kanununa eklenen düzenlemeler, bu

düzenlemelere yönelik eleştiriler ve bu düzenlemelerin uygulamadaki muhtemel sonuçları incelenecektir.

I. İspanya'da Çalışan Statüleri ve Platform Çalışanlarına İlişkin Genel Esaslar

İspanyol Hukukunda dijital platform çalışanlarının hukuki statüsüne ilişkin tartışma zemini esas itibariyle bu kişilerin bağımlı veya bağımsız çalışan olup olmadıkları ekseninde gelişme gösterdiğinden; öncelikle İspanyol Hukukunda kabul edilen çalışan statülerine değinmek ve ardından İspanya'daki platform çalışanlarını kısaca ele almak yerinde olacaktır.

A. İspanya'da yasal çalışan statüleri

İspanyol Hukukunda çalışma ilişkilerinde işçi, bağımsız çalışan ve -ekonomik anlamda bağımlı- bağımsız çalışan olmak üzere üç[1] farklı yasal statüden söz etmek mümkündür:

İşçi statüsü, 2/2015 sayılı İşçi Kanununda (Estatuto de los Trabajadores - ET)[2] düzenlenmiş olup ET 1.1.'e göre işçi "*ücretli hizmetlerini serbest iradesiyle bir gerçek veya tüzel kişi işveren hesabına, işverenin organizasyon ve yönetimi kapsamında yerine getiren gerçek kişi*"dir. Bu hüküm uyarınca İspanyol hukukunda işçi kavramının temel unsurları; ücret, kişisel olarak iş görme, bağımlılık, başkası hesabına çalışma (*ajenidad*) ve irade serbestisidir[3]. Bağımlı iş ilişkisi kural olarak belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle, istisnai olarak ise belirli süreli iş sözleşmeleri yoluyla kurulmakta; her iki sözleşme türünde de işçinin tam veya kısmi süreli çalışmasına imkân tanınmaktadır[4].

Bir diğer statü olan bağımsız çalışan, 20/2007 sayılı Bağımsız Çalışanlar Kanununda (Estatuto del Trabajo Autónomo - LETA)[5] düzenlenmiştir. LETA 1.1'e göre bağımsız çalışan "*işçi çalıştırsın ya da çalıştırmasın, mutat olarak, bizzat ve doğrudan, kendi hesabına ve bir başkasının yönetim ve organizasyonundan bağımsız olarak, kar amacıyla ekonomik veya mesleki bir faaliyette bulunan kimse*"dir. Buna göre İspanyol Hukukunda bağımsız çalışanı işçiden ayıran en önemli unsurlar

---

1 İspanyol Hukukunda çalışanların statüsüne ilişkin üç farklı kategoriden söz edilemeyeceği; TRADE statüsünün üçüncü bir kategori ya da ara bir kategori olmayıp bağımsız çalışan statüsünün bir alt kategorisi olduğu yönünde bkz Adrian Todolí Signes, "Workers, the self-employed and TRADEs: Conceptualisation and collective rights in Spain" (2019) 10(3) European Labour Law Journal, 258.

2 Tam adıyla "Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores" <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf> Erişim Tarihi 02 Kasım 2021.

3 Todolí Signes, (n 1) 255-257.

4 Rocío Gallego Losada, "A critical analysis of the job instability in platform economy", (2021) 11(2) Lex Social, 127-128.

5 "Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo" <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf> Erişim Tarihi 02 Kasım 2021.

bağımsızlık ve kendi hesabına çalışıyor olmaktır[6]. Bağımsız çalışan ile kast edilen; kurdukları şirkete zamanlarının ve emeklerinin bir kısmını kişisel olarak veren bireysel girişimciler veya kendi şirketi olmayıp bir veya birden fazla şirket tarafından talep edilen işleri gören bağımsız çalışanlardır[7].

2007 yılında İspanyol Hukukunda gerçekleşen reform uyarınca, çalışanlar bakımından kullanılan ikili geleneksel ayrıma üçüncü bir grup olarak -ekonomik anlamda bağımlı- bağımsız çalışan statüsü (trabajadores autonómos económicamente dependientes - TRADE) eklenmiştir[8]. Kanunda TRADE statüsündekiler "*düzenli, kişisel ve doğrudan bir temelde, esas itibariyle müşteri olarak bilinen bir gerçek veya tüzel kişi adına kâr amacıyla ekonomik veya profesyonel bir faaliyet yürüten ve gelirinin en az %75'i tek bir müşteriye bağlı olan kimse*" olarak tanımlanmıştır (LETA 11). Ancak bir kimsenin TRADE olarak kabul edilmesi için bazı ek koşulları taşıması gerekmekte olup bunlar;

- Kanunda öngörülen istisnalar saklı olmak kaydıyla kendisine bağımlı çalışanı bulunmamak (işçi çalıştırmamak) veya faaliyetlerinin bir kısmını yahut tamamını üçüncü kişilere yaptırmamak (taşeron/yüklenici kullanmamak),
- Faaliyetini müşteri adına hizmet veren diğer işçilerle aynı şekilde yürütmemek,
- Faaliyetlerinin icrası için gerekli altyapı ve üretim materyallerine, -ekonomik olarak bu faaliyetle ilgili olduğu müddetçe- müşterisininkinden bağımsız olarak sahip olmak,
- Müşterisinden alabileceği teknik talimatlar saklı kalmak kaydıyla, faaliyetlerini kendi organizasyon kriterleriyle geliştirmek,
- Müşteriyle kararlaştırılanla uyumlu olacak şekilde faaliyetlerinin ekonomik riskini üstlenmek

şeklindedir (LETA 11.2.)[9]. Bu koşullar aynı zamanda TRADE statüsündekileri işçi veya bağımsız çalışanlardan ayırt etmek için kullanılan kriterlerdir.

Kanunda yer alan TRADE tanımından anlaşıldığı üzere, TRADE'lere gelirinin en az %75'ini tek bir işverenden elde etme koşulu getirilerek bu kişilerin "ekonomik anlamda bağımlı" oldukları kabul edilmiştir. Ayrıca bu çalışanlar bakımından bir diğer ayırt edici ölçüt olarak, hizmetlerini ilgili işverene "süreklilik" unsuruna,

6 Todolí Signes, (n 1) 258; Fernando Valdés Dal-Ré, "El estatuto del trabajador autónomo en la legislación española" (2021) Extraordinario Revista de Derecho de la Seguridad Social, 40-41.

7 Gallego Losada, (n 4) 128.

8 Her ne kadar bağımsız çalışan statüsündekiler bakımından kanunda böyle bir ayrım oluşturulmuş olsa da, uygulamada TRADE statüsünün bağımsız çalışan statüsüne kıyasla daha iyi koşullar sağlamadığı yönünde bkz Daniel Pérez del Prado, "The Legal Framework of Platform Work in Spain: The New Spanish 'Riders' Law'", (2021) Dispatch 36 Comparative Labor Law and Policy Journal, 2.

9 TRADE statüsü hakkında detaylı bilgi için ayrıca bkz Todolí Signes, (n 1) 258 vd; Valdés Dal-Ré, (n 6) 31 vd

çalışma günleri ve çalışma tatili esaslarına uymak koşuluyla yerine getirmeleri gerektiği düzenlenmiştir[10].

İspanyol Hukukunda işçiler, diğer ülke hukuklarında olduğu gibi, iş hukukunun korumasından doğrudan yararlanan kişilerdir. Diğer bir anlatımla çalışanı koruyucu düzenlemeler ve çalışma hayatına ilişkin sınırlama ve kurallar ağırlıklı olarak işçiler üzerinden gelişme göstermiştir.

Öte yandan, bazı sektörlerdeki spesifik düzenlemeler bir kenara bırakılacak olursa, bağımsız çalışanların çalışma koşullarıyla ilgili herhangi bir düzenlemeye (çalışma saatleri, dinlenme süreleri, yıllık ücretli izin, asgari ücret, kanuni izinler vb.) LETA'da yer verilmemiş[11]; bağımsız çalışanların faaliyetlerini irade serbestisi uyarınca yerine getirmesine üstünlük tanınmıştır.

TRADE'ler bakımından ise durum işçi ve bağımsız çalışanlardan biraz daha farklıdır. Çalışma koşullarının belirlenmesi bakımından TRADE statüsündekiler için bireysel veya toplu iş sözleşmesi hükümlerine üstünlük tanınmış; çalışma ve dinlenme saatlerinin, hafta tatili izni ve günlük/haftalık/aylık çalışma sürelerinin ve çalışma koşullarına ilişkin diğer hususların taraflarca belirleneceği kabul edilerek bu esaslar bakımından sınırlayıcı ya da düzenleyici hükümlere kural olarak yer verilmemiştir[12]. Öte yandan TRADE'nin faaliyetlerine ara vermesini haklı kılan sebepler (m 16), yıllık ücretli izin hakkı (m 14) ve haksız feshe karşı koruma rejimi (m 15) Kanunda özel olarak düzenlenmiştir. Kanunun açık hükmü gereğince bu kişilere İşçi Kanununun hükümlerinin doğrudan yahut kıyasen uygulanması da engellenmiştir[13].

İspanyol Hukukunda sosyal güvenlik hakları bakımından da çalışanlar yönünden iş hukukundakine benzer ayrımlara gidilmiştir. İspanya'da sosyal sigorta kapsamı bakımından "genel rejim", "bağımsız çalışanlar rejimi" ve diğer "özel rejimler" olmak üzere üçlü bir ayrımdan söz etmek mümkündür[14].

Genel rejim (Régimen General) işçilerin büyük çoğunluğunu kapsarken bağımsız çalışan rejimi (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos-RETA) bağımsız çalışanlar ile TRADE'leri; çeşitli sayıda olan özel rejimler ise sigortalının mesleki niteliğine veya statüsüne göre belli başlı kişileri (örneğin öğrenciler, denizciler, maden işçileri, devlet memurları vb.) kapsamına almaktadır. Görüldüğü üzere sosyal güvenlik hakları bakımından İspanyol Hukukunda bağımsız çalışanlar ile TRADE'ler

10 Valdés Dal-Ré, (n 6) 45.

11 Todolí Signes, (n 1) 259.

12 Todolí Signes, (n 1) 261-262.

13 Bu yasaklamanın tek istisnasının ergin olmayan bağımsız çalışanlar yönünden olduğu yönünde ayrıca bkz Valdés Dal-Ré, (n 6) 37.

14 Konuya ilişkin detaylı bilgi için bkz María Luisa Pérez Guerrero ve Miguel Rodríguez-Piñero Royo, "Social security for Spain's platform workers: self-employed or employee status?" (2021) 74(3-4) International Social Security Review, 179 vd Ayrıca bkz <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/Afiliacion/10548> Erişim Tarihi 09 Kasım 2021.

aynı statüde kabul edilerek aynı sigorta kapsamına (RETA) alınmışlardır[15]. Genel rejimde sigortalıyı tescil etme ve prim ödeme yükümlüsü işveren iken, bağımsız çalışan rejimi RETA'da bu yükümlülükler bağımsız çalışana veya TRADE'ye aittir.

Çalışma koşullarında olduğu gibi, sosyal sigorta edimleri de esas itibariyle genel rejim kapsamında -işçiler üzerinden- şekillenmektedir. Diğer bir anlatımla, sosyal sigortanın kapsamı ve türleri genel rejime tabi işçiler bakımından daha kapsamlı bir biçimde düzenlenmiştir. Ancak 2018 yılından beri yapılan reformlarla bağımsız çalışan rejiminin genel rejimle eşit hale getirilmesine yönelik iyileştirmelere gidilmiştir[16].

B. İspanya'da platform çalışma ve platform çalışanlarının statüleri

Teknolojinin ilerlemesiyle birlikte, çalışma hayatında önemli bir dönüşüm başlamış ve klasik çalışma şekillerinin yanı sıra yeni atipik yöntemler ortaya çıkmıştır. Platform ekonomisi (gig ekonomi) bu yeni istihdam tiplerinden yalnızca biri olup İspanya'nın çalışma düzeninde kısa sürede kendine önemli bir yer edinmiştir[17]. Öyle ki, İspanya'da dijital istihdam platformları ve bu platformlar aracılığıyla çalışanların sayısı günden güne artış göstermiştir. Konuya ilişkin ulusal ve resmi bir istatistik bulunmasa da, uluslararası ve informel ulusal istatistiklere göre günümüzde İspanya, dijital platformlarda çalışanların çalışan nüfusa oranı en yüksek Avrupa ülkesi konumundadır[18].

İspanya'nın sosyo-ekonomik durumu, platform ekonomisinin bu denli gelişme kaydetmesinde ve dijital platformların özellikle belli başlı sektörlerde daha fazla yaygınlaşmasında en önemli faktör olmuştur[19]. Ülkede yaşanan ekonomik sıkıntılar ve yüksek işsizlik oranları, dijital istihdam platformlarının artmasına ve devamla çalışma çağındaki kişilerin hatırı sayılır bir kısmının en az haftada bir bu dijital platformlar aracılığıyla faaliyet göstermesine neden olmuştur[20].

Her ne kadar yapılan araştırmalar, İspanya'da Upwork, Amazon Mechanical Turk gibi çevrimiçi platformlar üzerinden çalışmaların (*online platform work*) yerinden

---

15 Konuya ilişkin detaylı açıklamalar için bkz Pérez Guerrero ve Rodríguez-Pıñero Royo, (n 14) 182 vd

16 Örneğin RETA kapsamındakiler de işsizlik, iş kazası ve meslek hastalığı riskleri bakımından koruma altına alınmışlar ve bu riskler için prim ödemeye başlamışlardır. Pérez Guerrero ve Rodríguez-Pıñero Royo, (n 14) 181.

17 İspanya'da platform çalışmanın gelişimi için bkz Digital Future Society, *El trabajo en plataformas digitales en España: ¿qué sabemos? Una revisión bibliográfica*. (Mobile World Capital 2020) 8 vd; Miguel Rodriguez-Piñero Royo, "Platforms and Platform Work in Spanish Industrial Relations" (2020) 41(2) Comparative Labor Law and Policy Journal, 444 vd Ayrıca bkz Borja Suárez Corujo, "la gran transición: la economía de plataformas digıtales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social" (2018) 141 Temas Laborales, 41-44.

18 Collaborative Economy and Employment (COLLEEM) 2018 verilerine göre İspanya'da asıl mesleğini dijital platform üzerinden yürütenlerin oranı %2,6 iken, ek iş olarak çalışanlarla birlikte dijital platform üzerinden çalışanların toplam oranı %18'dir. Bu verilerle İspanya, Avrupa ülkeleri içinde ilk sırada yer almaktadır. Digital Future Society, (n 17) 8, 12, 17.

19 Örneğin yazara göre turizmin ülke ekonomisi için önemi, AirBNB gibi geçici konaklama platformlarının büyük oranda gelişme göstermesine sebep olurken; ülkedeki toplu taşıma sisteminin başarısı Uber gibi platformların daha küçük çapta kalmasına neden olmuştur. Rodriguez-Piñero Royo, (n 17) 444.

20 Rodriguez-Piñero Royo, (n 17) 444.

platform çalışmalarına (*on-location platform work*) kıyasla daha büyük bir payı olduğunu gösterse de[21], dijital platform çalışmalarının ve bu platform çalışanlarının hukuki statüsüne yönelik tartışmalar, yerinden platform çalışmaları üzerinden gelişme göstermiştir[22]. İspanya'da yerinden platform çalışmalarındaki en yaygın üç sektör ise yemek ve ürün teslimat platformları (Glovo, Deliveroo, Uber Eats vb), ulaşım platformları (Uber, Cabify vb) ve geçici konaklama platformları (AirBNB) olmuştur[23]. Nitekim platform ekonomisine ilişkin İspanya'daki ilk uyuşmazlık da, dijital ulaşım platformu Uber yönünden ortaya çıkmıştır[24]. Çevrimiçi platformlar üzerinden yapılan çalışmalar ve bu çalışanların hukuki statüsü ise platform çalışmalarına yönelik tartışmaların şimdilik dışında kalmıştır[25].

Çalışmamızın konusunu oluşturan teslimat platformları, ülkede en yaygın olan yerinden platform çalışma türüdür. Nitekim İspanya, teslimat platformları aracılığıyla yarattığı istihdam ile Avrupa Birliği üyesi ülkeler arasında da ilk sıralara yükselmiştir[26]. Ancak bu yaygınlık, teslimat platformlarının aynı zamanda en fazla uyuşmazlık konusu olan dijital platform türü olmasına da sebep olmuştur. Söz konusu uyuşmazlıkların ve bu makalenin konusunu oluşturan İşçi Kanununda yapılan değişikliğin nedenlerini anlayabilmek adına, öncelikle İspanya'daki teslimat platformu çalışanlarının statüsüne kısaca değinmek gerekir.

Aşağıda değinilecek Yüksek Mahkeme kararından önce, İspanya'daki teslimat platformları kapsamında çalışanların büyük çoğunluğu, platform çalışanlarına yönelik özel bir düzenleme bulunmaması nedeniyle, LETA'ya tabi (bağımsız çalışan veya TRADE) olarak faaliyet göstermekteydi[27]. Ancak platform çalışanlarının bu iki kategoriden hangisine girmesi gerektiği de kendi içinde bir karmaşa barındırmaktaydı.

---

21 Hertfordshire Üniversitesi'nin 2019 yılında gerçekleştirdiği araştırmanın verileri için bkz Digital Future Society, (n 17) 18.

22 Digital Future Society, (n 17) 29-30.

23 Rodriguez-Piñero Royo, (n 17) 458-461.

24 Platform çalışma yönünden İspanya'daki ilk dava 2015 yılında, Uber İspanya'da faaliyete henüz başlamışken görülmüştür. İş teftişleri sonucunda Uber'in şoförlerini işçi statüsüyle sosyal sigortaya tescil etmediği ve bu kişilerin sigorta primlerini ödemediği saptanmıştır. Uber ise bu şoförlerin işçi veya bağımsız çalışanlar değil yalnızca araçlarını diğer kişilerin kullanımına sunan kimseler olduğunu savunmuştur. Uber hakkında ayrıca, faaliyetlerinin haksız rekabet oluşturduğu iddiasıyla dava açılmıştır. Davada yetkili Barselona 3. Ticaret Mahkemesi, Uber'in İspanya'daki faaliyetlerinin 3/1991 sayılı Haksız Rekabet Kanununa göre haksız rekabet oluşturduğu yönündeki iddialar bakımından karar vermeden önce, Uber'in sağladığı hizmetin ulaşım faaliyeti veya bilgi toplumu hizmeti olup olmadığının tespiti için uyuşmazlığı ön sorun olarak Avrupa Birliği Adalet Divanı'na (ABAD) taşımıştır. ABAD ise Uber'in verdiği hizmetin yalnızca aracılık hizmeti olmadığına, platformun ulaşım alanında hizmet verdiğine karar vermiştir (Bkz CJEU, C-434/15 Elite Taxi v Uber Systems Spain, S.L. [2017]. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62015CJ0434&from=EN> Erişim Tarihi 27 Kasım 2021). Belirtelim ki Barselona'da görülen bu dava, Uber'in faaliyetlerinin haksız rekabet oluşturup oluşturmadığı ve Uber'in bu faaliyeti yürütebilmek için idari bir izin almasının gerekip gerekmediğine ilişkindir. Diğer bir ifadeyle, bu davada taraflar arasındaki istihdam ilişkisinin hukuki niteliğine yönelik bir karar verilmemiştir. Ancak buna rağmen, ön sorun olarak verilen ABAD kararı, platform ekonomisi bakımından önemli hususlara yer veren yol gösterici kararlardan biri olmuştur. Ayrıca bkz Rodriguez-Piñero Royo, (n 17) 450-451; Suárez Corujo, (n 17) 42-43, 51-52.

25 Digital Future Society, (n 17) 30.

26 Dijital platform sektöründe faaliyet gösteren ADIGITAL sendikasının 2019 verilerine göre, İspanya'da yaklaşık 700.000 kişinin teslimat kuryeliği işini asıl meslekleri olarak yürüttüğü yönünde bkz Rodriguez-Piñero Royo, (n 17) 444.

27 Uygulamada platformların büyük bir çoğunluğu çalışanıyla (özellikle kuryelerle) "bağımsız çalışan" şeklinde sözleşme ilişkisi kursa da, hukuken bu kişilerin girmesi gereken statünün TRADE olduğu yönünde bkz Pérez Guerrero ve Rodríguez-Piñero Royo, (n 14) 182-183.

TRADE statüsü, İspanyol Hukukunda kabul edilen üçüncü bir çalışan statüsü olmasına rağmen uygulamada işçi ve bağımsız çalışan statüleri kadar yaygınlık kazanamamıştır[28]. Her ne kadar ilk bakışta dijital platform kapsamındaki çalışmalar için uygun bir statü olduğu düşünülebilse de, kendini TRADE olarak tescil eden sayısı çeşitli sebeplerle çok düşük seviyelerde kalmıştır. Şüphesiz bunun en önemli nedeni, TRADE statüsündekiler için yeterli bir koruma rejiminin sağlanmamış olmasıdır. Bu koruma eksikliği nedeniyle çalışanların kendilerini TRADE olarak tescil etmeleri için "cezbedici" herhangi bir sebep bulunmamaktadır[29]. Konuya platform çalışanı kuryeler açısından bakıldığında ise, bir diğer önemli sebep TRADE sayılabilmek için getirilen "ekonomik bağımlılık" koşuludur. TRADE sayılabilmek için gelirinin en az %75'ini tek bir müşteriden/platformdan sağlamak gerektiğinden; birden fazla platforma hizmet veren ve "bir müşteriden en az %75'lik gelir" koşulunu sağlayamayan kurye, TRADE statüsünde sayılamamaktaydı. Bu nedenle TRADE statüsünde faaliyet gösterenlerin birden fazla dijital platforma hizmet sunmaları teorik olarak mümkün değildi.

TRADE rejiminin sözü edilen sıkıntıları nedeniyle, çalışma koşulları itibariyle ekonomik anlamda bağımlı olan çalışanların çok büyük bir kısmı kendini TRADE olarak tescil etmemekteydi[30]. Bu çalışanlar büyük çoğunlukla LETA'ya tabi bağımsız çalışan olarak faaliyetlerini yürütmekteydi. Kuryelerin statüsü sosyal sigorta perspektifinden değerlendirildiğinde ise farklı problemler de barındırmaktaydı. Sosyal sigorta sisteminin kendi içinde barındırdığı sıkıntılar nedeniyle, LETA'ya tabi kuryelerin bir kısmı kendini sosyal sigorta sistemine (RETA'ya) tescil etmekte; önemli bir diğer kısmı ise kendini RETA'ya bağımsız çalışan veya TRADE olarak tescil ettirmeksizin kayıt dışı bir biçimde çalışmaktaydı. Bu durumun en önemli sebebi, İspanyol Hukukunda kısmi süreli bağımsız çalışanların sosyal sigorta statülerine ilişkin düzenlemelerin eksikliğidir.

İspanyol sosyal sigorta sistemine göre RETA'ya tabi bağımsız çalışanlar ve TRADE'ler, asgari/azami sınırları gelirleri uyarınca belirlenen sigorta primini aylık olarak ödemekle yükümlüdür. Ancak dijital platform üzerinden çalışan kişilerin asgari bir gelir güvencelerinin bulunmaması nedeniyle, aylık gelirlerinin tespiti bu denli öngörülebilir değildir. Öte yandan bağımsız çalışan rejiminde, genel rejimin aksine, kısmi süreli (part-time) bağımsız çalışan bir kimsenin bu çalışması uyarınca kısmi prim ödeme imkânı bulunmamaktadır[31]. Diğer bir ifadeyle, bağımsız çalışan kişi

[28] TRADE statüsünün teoride mevcut olup uygulamada var olamadığı; TRADE'lerin İspanya'daki çalışanların %0.05'inden azını oluşturduğu yönünde bkz Todolí Signes, (n 1) 258; Suárez Corujo, (n 17) 48.

[29] Todolí Signes, (n 1) 266.

[30] Yazarın aktardığına göre İspanya Ulusal İstatistik verileri uyarınca İspanya'da gelirinin büyük çoğunluğunu ya da tamamını tek bir müşteriden kazanan çalışan sayısı 1.200.000'den fazla olmasına rağmen, kendini TRADE olarak tescil eden kişi sayısı 10.000 civarıdır. Diğer bir anlatımla, ekonomik anlamda bağımlı bir bağımsız çalışan olması gerekirken yasal rejim kapsamına girmeyen kişi sayısı 1.000.000'dan fazladır. Todolí Signes, (n 1) 266.

[31] Pérez Guerrero ve Rodríguez-Pıñero Royo, (n 14) 181, 184.

kısmi süreli çalışsa da, sosyal sigorta primlerini tam süreli çalışıyormuş gibi ödemek zorundadır[32]. Dijital platformlar kapsamında çalışanların büyük çoğunluğunun kısmi zamanlı çalışması ve asgari gelir güvencesinden yoksun olması karşısında, tüm bu hususlar kendilerinin sosyal güvenlik sisteminden dışlanmalarına ve sosyal sigorta yönünden kayıt dışı olarak faaliyet göstermelerine sebep olmuştur[33].

Gerek platform çalışmaya ve platform çalışanlarına yönelik yasal düzenlemelerin eksikliği, gerek bu çalışanlar bakımından işçilik haklarının, iş güvencesinin, asgari gelir güvencesinin yokluğu ve diğer çeşitli çalışma koşulları bakımından ortaya çıkan sorunlar ve gerekse bu çalışanların sosyal sigorta kapsamı dışında kalmaları, İspanya'da dijital platform çalışanlarının hukuki statülerine ilişkin tartışmaların zaman içerisinde artmasına ve yüksek sesle ifade edilmesine neden olmuştur. Öyle ki platform çalışanları bu süre zarfında örgütlenerek[34] grev dâhil çeşitli toplu eylemler aracılığıyla konuyu ülke gündeminde tutmuşlardır. Nihayetinde konuya ilişkin uyuşmazlıklar yargı önüne de taşınmıştır.

İspanyol Mahkemeleri, 2018 yılının ortalarından itibaren teslimat platformu kuryelerine ilişkin birbiri ardına karar vermişlerdir. Konuya ilişkin ilk kararı veren Barselona 11. Sosyal Mahkemesi, 29.05.2018 tarihli kararıyla "Take Eat Easy" platformu çatısı altında çalışan kuryelerin ET 1.1. uyarınca işçi statüsünde olduğuna karar vermiştir[35]. Hemen ardından 01.06.2018'de verilen ikinci kararda da, Valensiya 6. Sosyal Mahkemesince "Deliveroo" platformuna çalışan kuryelerin ET 1.1. uyarınca işçi statüsünde olduğuna karar verilmiştir[36].

Teslimat platformu kuryelerinin hukuki statüsüne ilişkin ilk iki karar bu yönde çıksa da, "Glovo" platformu hakkında açılan çeşitli şehirlerdeki davalarda mahkemeler görüş ayrılığına düşmüşlerdir[37]. Mahkemelerin bir kısmı Glovo ile kurye arasındaki

---

[32] Esasında İspanyol Hukukunda konuya ilişkin bir yasa değişikliği yapılmış ve bağımsız çalışanların kısmi süreli çalıştıkları takdirde primlerini bu çalışmalarına göre ödeyebilecekleri kabul edilmiştir. 2014'te yürürlüğe girmesi planlanan bu yasa değişikliğinin yürürlüğü, çıkarılan Bütçe Kanunları ile ertelenmiş ve ilgili değişiklik 2021 yılı itibariyle halen yürürlüğe koyulamamıştır. Bilgi için bkz Gallego Losada, (n 4) 136.

[33] Pérez Guerrero ve Rodríguez-Pıñero Royo, (n 14) 183-184. Platform çalışanlarının sosyal güvenlik sistemi karşısındaki durumları hakkında değerlendirmeler için ayrıca bkz Suárez Corujo, (n 17) 56 vd

[34] Kuryeler ilk olarak *Riders x Derechos* adlı bir Facebook grubu çatısı altında birleşmeye başlamış ve ardından aynı isimle bir örgüt kurmuşlardır. Riders x Derechos, 2017 yazından itibaren çeşitli şehirlerde düzenlediği toplu eylem ve grevlerle kuryelerin çalışma koşullarını iyileştirmeyi amaçlamıştır. Platform kuryeleri tarafından oluşturulan ve bu yönde faaliyetler yürüten diğer örgütlere bisikletli kuryelerin kurduğu *Asociación Nacional de Ciclomensajería*'yı, farklı platformlardan bir araya gelen kuryelerin oluşturduğu dağıtım kooperatifi *Mensakas*'ı örnek vermek mümkündür. Ayrıca bkz <https://www.eurofound.europa.eu/nl/data/platform-economy/initiatives/riders-x-derechos-riders-for-rights> Erişim Tarihi 25 Kasım 2021.

[35] Kararın gerekçesi için bkz Eusebi Colàs Neila, "Prestación de servicios a través de plataformas digitales en la doctrina judicial española. ¿Trabajadores por cuenta ajena o autónomos?" (2019) 5(1) Labour&Law Issues, 28-30.

[36] Kararın gerekçesi için bkz Colàs Neila, (n 35) 30-34; Mercedes López Balaguer, "Trabajo en plataformas digitales en España: primeras sentencias y primeras discrepancias" (2018) 4(2) Labour & Law Issues, 54-55.

[37] Platform çalışanı kuryelerin hukuki statüsüne ilişkin farklı yönde kararlar için bkz Josep Moreno Gené, "El Carácter Laboral de la Prestación de Servicios de Reparto a Través de la Plataforma Digital Glovo:El Tribunalsupremo Zanja el Debate", (2020) 3 IUSLabor, 28. Ayrıca bkz Colàs Neila, (n 35) 45-46; Raquel Poquet Catalá, "Reflexión en torno al encuadramiento jurídico de las personas repartidoras de plataformas digitales" (2021) 45 Lan Harremanak, 84 vd

ilişkinin işçi-işveren ilişkisi olduğunu belirtirken; bir diğer kısmı bu kuryelerin TRADE statüsünde olduğu yönünde karar vermiştir[38]. Öyle ki doktrinde de benzer görüş ayrılıkları yaşanmış; kimileri teslimat kuryelerinin de işçi statüsünde sayılması gerektiğini belirtirken[39], kimileri bu kişilerin bağımsız çalışan olduğunu savunmuş, kimileri ise işçilere yönelik mevzuatın platform çalışmaya tam olarak uygun olmadığını ve mevzuatın bu çalışanlara göre uyarlanması (ve yeni bir iş ilişkisi türü yaratılması) gerektiğini belirtmiştir[40]. Tüm bu görüş ayrılıkları, İspanyol Yüksek Mahkemesinin aşağıda değinilecek olan içtihadı birleştirme kararını vermesine neden olmuştur.

II. El Real Decreto Ley 9/2021'in Kabul Edilmesini Sağlayan Süreç: İspanyol Yüksek Mahkemesinin 25.09.2020 Tarihli Kararı

İspanyol Yüksek Mahkemesinin (Tribunal Supremo) 25.09.2020 tarihli kararıyla[41] yukarıda sözü edilen içtihat ayrılıklarını gidermek amaçlanmıştır. İçtihadın birleştirilmesi talebiyle Yüksek Mahkemenin önüne gelen olayda, GLOVO APP 23 SL (kısaca Glovo) çatısı altında çalışan bir teslimat kuryesinin hukuki statüsü incelenmiş ve bu çalışanın İspanyol Hukukuna göre "işçi statüsünde" olduğuna karar verilmiştir.

Davacı-davalı taraflar arasındaki iş ilişkisini ve Yüksek Mahkemenin kararını anlayabilmek adına, Glovo platformuna ve bu platform aracılığıyla dijital teslimat platformlarının çalışma yöntem ve koşullarına kısaca değinmek yerinde olacaktır.

A. Glovo Dijital Platformuna İlişkin Genel Bilgiler

Glovo[42] 09.09.2014 yılında İspanya'da kurulan ve ticaret sicil kaydına göre esas itibariyle nakliye ve komisyon acentesi olmak üzere faaliyete başlayan bir şirkettir[43]. Uygulamada Glovo, mobil ve bilgisayar uygulamalarından çeşitli tüketim ürünlerinin teslimatını gerçekleştirmek üzere faaliyet göstermektedir. Her ne kadar çiçek, hediye, eczanelerden alınan ilaç ve diğer ürünler gibi çeşitli ürünlerin teslim edilmesine yönelik faaliyetleri bulunsa da, Glovo'nun faaliyetlerinin büyük bir kısmı (%76) eve yemek teslimine yöneliktir[44]. 2021 yılsonu itibariyle 24 ülkede hizmet vermekte olan Glovo; ilgili ülkedeki yerel işletmelerle yaptığı ticari anlaşmalarla bu işletmelere/

38 Detaylı bilgi için bkz Colàs Neila, (n 35) 34 vd Ayrıca bkz López Balaguer, (n 36) 57 vd; Poquet Catalá, (n 37) 92 vd

39 Bu görüştekilerin argümanları için bkz Gallego Losada, (n 4) 130.

40 Gallego Losada, (n 4) 131-132; Suárez Corujo, (n 17) 55. Ayrıca bkz Eva María Blázquez Agudo, "La protección jurídico-laboral de los "riders". El trabajo en plataformas en la encrucijada de la laboralidad" (2021) 15 Revista Derecho Social y Empresa, 19-20.

41 Tribunal Supremo, 4746/805, 25.09.2020. <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03> Erişim Tarihi 26 Ekim 2021.

42 Glovo web sitesi için bkz <https://glovoapp.com/> Erişim Tarihi 30 Ekim 2021.

43 Mahkeme kararlarına konu olan uyuşmazlıklar ışığında Glovo platformu hakkında detaylı bilgi için bkz María Belén Fernández Docampo, "Análisis casuístico de la prestación de servicios de los riders de Glovo a través del contenido fáctico de las resoluciones judiciales" (2020) 151 Temas Laborales, 160 vd

44 Digital Future Society, (n 17) 8.

mağazalara bir dizi ürün ve hizmet sunma taahhüdü vermektedir[45]. Glovo'nun finansmanını da büyük ölçüde bu anlaşmalarda belirlenen ücretler oluşturmaktadır.

Platformca sunulan teslimat sisteminde; dijital platform (Glovo), yerel işletme/mağaza/restoran, teslimat görevlisi kurye (Glover) ve satın alma veya taşıma konusunda yardıma ihtiyacı olan kişi (nihai tüketici/müşteri) şeklinde dörtlü bir yapılanma söz konusudur[46]. Glovo App veya Glovo Web'i kullanan nihai tüketici, talep ettiği ürünün nakliye dâhil olmak üzere ücretini ödeyerek, platforma bu ürünü satın alma yetkisini vermektedir. Böylelikle Glovo, anlaşmalı olduğu işletmeye gidecek bir teslimat elemanı sağlayarak ürünü teslim almakta ve nihai tüketiciye ulaştırmaktadır. Glovo ayrıca, mal ve ürünlerin satın alınmaksızın bir noktadan diğerine taşınması hizmetini de vermektedir.

Glovo, vaat ettiği hizmetleri en iyi ve en hızlı şekilde sunmak ve maliyetlerini minimuma indirmek adına algoritmalar kullanmaktadır. Hangi kuryenin hangi saat aralığında ve hangi bölgede hizmet vereceği bu algoritmalar uyarınca belirlenmektedir.

Glovo-Glover ilişkisini kısaca özetlemek yerinde olacaktır. Platformda kurye olarak çalışmak isteyenlerle öncelikle uygulamanın işleyişi hakkında bilgilendirme amaçlı/eğitici görüşmeler yapılmakta, ardından kuryenin kendini RETA'ya (bağımsız çalışan veya TRADE statüsünde) tescil ettiğine dair kanıt sunması istenmekte; bu aşamaların sonunda ise kurye ile sözleşme imzalanmaktadır[47]. Bu ilişkiye göre glover (kurye), çalışmak istediği günü ve zaman aralığını seçmekte serbesttir. Ancak zaman aralığının seçiminde, kuryenin "çalışan derecelendirme sistemi" uyarınca belirlenen derece ve puanı da önem taşımaktadır. Yüksek puana sahip kuryelerin hizmetlerin tercihinde öncelikli seçim hakkı bulunmaktadır. Kuryenin belli sayıda görevi yerine getirme gibi bir yükümlülüğü olmadığı gibi haftalık veya günlük asgari bir çalışma saati de bulunmamaktadır. Ancak çalışacağını belirttiği zaman aralığında haklı bir nedene dayanmaksızın sistemde aktif olmayan kuryeye *puan cezası* verilir.

Sistemde çalışma durumunu "işe hazır" olarak değiştiren kurye, bu an itibariyle coğrafi bölgesine ve seçtiği zaman aralığına göre sistemde kendisine verilen teslimat görevlerini kabul etmek ve yerine getirmekle yükümlüdür[48]. Kuryenin görevi kabul ettikten sonra reddetmesi halinde ise, ilgili görev aynı teslimat bölgesindeki başka bir kuryeye -reddeden kuryeye herhangi bir ceza veya düşük puan verilmeksizin- atanır. Teslimat görevinin (siparişin) kabul edilmesiyle birlikte kurye, hizmeti gerçekleştirmek adına müşteriye dair gerekli bilgilere erişebilir hale gelir. Kurye, müşterinin talep

[45] Bkz <https://glovoapp.com/> Erişim Tarihi 30 Ekim 2021.

[46] Tribunal Supremo, (n 41) 3; Moreno Gené, (n 37) 30; Fernández Docampo (n 43) 162.

[47] Fernández Docampo (n 43) 165.

[48] Görevlerin kabul edilmesinde "otomatik" ve "manuel" olmak üzere iki türlü seçenek vardır. Otomatik modda sistem kuryeye manuel olarak reddedebileceği bir teslimat görevi atamaktadır. Manuel modda ise teslimat görevi kuryeye otomatik olarak atanmamakta; teslimat görevlerinden hangisini yerine getireceğini kurye seçmekle yükümlü olmaktadır. Ayrıca bkz Tribunal Supremo, (n 41) 3; Fernández Docampo (n 43) 166-167.

ettiği şekilde siparişi yerine getirmek ve siparişin yerine getirilmesinde bir tereddüdü varsa müşteriyle doğrudan iletişime geçmekle yükümlüdür. Nitekim kurye, siparişi ancak müşteriyi memnun edecek şekilde yerine getirdiği hallerde bu siparişten ücrete hak kazanabilmektedir. Kurye ayrıca, ürün veya malların nakliye sırasındaki herhangi bir hasarından da müşteriye karşı sorumlu tutulmuştur.

Bu sistemde Glovo, teslimat kuryelerini kıdemsiz (*principiante*), az kıdemli (*junior*) ve kıdemli (*senior*) olmak üzere üç gruba ayırmıştır. Teslimat kuryesinin bu sıralama sistemindeki puanı nihai müşterinin kendisi hakkındaki puanına, son zamanlardaki siparişlerin tamamlanmasındaki verimliliğine ve kuryenin en yoğun saatlerdeki performansına göre belirlenmektedir. Bu sınıflandırmaya göre platform, üç aydan fazla süreyle görev kabul etmeyen kuryeyi bir alt kategoriye indirme yetkisine sahiptir. Yukarıda değinildiği üzere, kendisi tarafından rezerve edilen saat diliminde sistemde haklı bir nedeni olmaksızın aktif olmayan kuryeye 0,3 puanlık ceza uygulanır.

Bu sistemde kuryenin hareketliliği GPS aracılığıyla sistemde takip edilmekte ve kat ettiği kilometre sisteme kaydedilmektedir. Ancak kuryenin sipariş tesliminde kullanacağı rotayı seçme özgürlüğü bulunmaktadır. Kuryeye bu kapsamda getirilen sınırlama, hangi güzergâhı seçerse seçsin hizmeti en çok 60 dakika içerisinde yerine getirmekle yükümlü olmasıdır[49].

Teslimat kuryesi ücretini Glovo'dan almaktadır. Kuryenin ücreti, esas itibariyle teslim edilen her siparişin gönderi ücreti üzerinden hesaplanmakta olup Yüksek Mahkeme önüne taşınan somut olayda 2,75 Euro tutarındaki gönderi ücretinin 2,50 Euro'luk kısmı kuryeye verilmektedir[50]. Geri kalan 0,25 Euro'luk tutar ise aracılık komisyonu olarak Glovo'da kalmaktadır. Bunun dışında kuryenin ücretine, siparişi teslim alma noktasındaki bekleme süresine ve kat etmiş olduğu kilometreye göre ekleme yapılmaktadır. Kuryelerin ücreti genellikle iki haftada bir ödenmektedir.

Taraflar arasında yapılan anlaşmalar uyarınca genellikle TRADE olarak kabul edilen kuryelerin, kanunda düzenlendiği üzere yıllık 18 günlük izin hakları da bulunmaktadır. Kuryelerin bu izni kullanabilmeleri için platforma önceden bildirmeleri yeterli olup sebep gösterme yükümlülükleri bulunmamaktadır. Son olarak Glovo-Glover ilişkisinde iletişim eposta kanalıyla yürütülmektedir.

B. Somut Olayın Özeti

Davacı, Glovo ile 08.09.2015 tarihinde yaptığı sözleşme ile teslimat işlerini "bağımsız çalışan" olarak yürütme görevini üstlenmiştir. Bu anlaşma uyarınca kuryenin Glovo dışındaki üçüncü kişilerle her türlü faaliyet yapmak adına sözleşme yapma serbestisi korunmuştur. Ancak davacının gelirinin %75'inden fazlasının

[49] Fernández Docampo (n 43) 170-171.

[50] Tribunal Supremo, (n 41) 3; Fernández Docampo (n 43) 168.

Glovo'dan aldığının anlaşılması üzerine, 20.06.2016 tarihli sözleşme ile davacı ile "TRADE" statüsü uyarınca anlaşma yapılmıştır. Somut olayda davacı teslimat işlerini kendine ait motosiklet ve cep telefonu aracılığıyla üstlenmiştir ve bu araçlara ilişkin masrafları kendisi karşılamıştır[51].

Bu süreç içinde hastalanan davacı, Glovo ile eposta yoluyla irtibata geçerek 19.10.2017 ila 22.10.2017 tarihleri arasındaki slotlarının üzerinden alınmasını talep etmiş ve bu talepleri işverence kabul edilmiştir. 24.10.2017 ve 25.10.2017 tarihlerinde ise davacı işe gitmiş ve eski çalışma rutinine geri dönmüştür. 27.10.2017 tarihinde Glovo ile yine eposta yoluyla irtibata geçen davacı, kendisini iyi hissetmediğini ve üstündeki slotların geri alınmasını talep etmiştir. Bu mesajı davalı 31.10.2017'de gecikmeli olarak yanıtlamış ve problemi çözmede geç kaldıklarını belirtmiştir. Bu tarihten sonra ise kendisine herhangi bir görev verilmeyerek kuryeyle olan iş ilişkisi firma tarafından (eylemli fesih yoluyla) sonlandırılmıştır. Bunun üzerine kurye, İspanyol Hukuku uyarınca sırasıyla uyuşmazlık çözüm yollarını tüketmiştir.

Arabuluculuk aşamasında davacı, Glovo ile olan çalışma ilişkisinin "bağımlı çalışma" niteliğinde olduğunu ve hastalığı nedeniyle 19.10.2017 tarihi itibariyle kendisine iş verilmeyerek (işverenin olumsuz eylemiyle) işten çıkarıldığını iddia etmiştir. Devamla, Ekim 2017'den bu yana ücretinin ödenmediğini belirtmiştir. Tarafların arabuluculuk aşamasında anlaşmaya varamaması üzerine 23.02.2018'de uyuşmazlık yargı önüne taşınmıştır[52].

İlk derece mahkemesi, 03.09.2018 tarihli kararıyla taraflar arasında bağımlı bir iş ilişkisinin bulunmadığına ve davacı kuryenin İspanyol Hukukuna göre TRADE statüsünde olduğuna hükmederek davacının taleplerini reddetmiştir. Davacının karara itirazı sonrasında Madrid Yüksek Mahkemesi (özerk topluluk temyiz mercii) de, 19.09.2019 tarihli kararıyla ilk derece mahkemesinin kararını onayarak taraflar arasındaki ilişkinin işçi-işveren ilişkisi olduğunu reddetmiştir[53].

Davacı, benzer bir uyuşmazlığa ilişkin Asturias Yüksek Mahkemesinin kararı[54] ile Madrid Yüksek Mahkemesi kararının birbirinin aksi yönde olduğundan hareketle ve içtihat farklılığını gidermek adına, uyuşmazlığı İspanyol Yüksek Mahkemesine taşımıştır. Temyiz itirazları, davacı ile davalı arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olduğu ve taraflar arasında iş ilişkisinin olmadığının kabulü halinde, mahkemenin konuya ilişkin karar vermeye görevli olmadığı (görev itirazı) şeklinde iki aşamalıdır[55].

---

51 Tribunal Supremo, (n 41) 4.

52 Tribunal Supremo, (n 41) 5.

53 Madrid Yüksek Mahkemesinin kararında değindiği gerekçeler için bkz Moreno Gené, (n 37) 34-35.

54 Asturias Yüksek Mahkemesinin önüne gelen olayda da davacı, Glovo bünyesinde teslimat görevini üstlenen bir kuryedir. Yüksek Mahkeme, ABAD'ın Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain, C-434/15 kararındaki gerekçelerine dayanmak ve dijital araca sahip olan kişiyi belirlemek suretiyle Glovo-Glover arasındaki ilişkinin işçi-işveren ilişkisi olduğuna hükmetmiştir. Asturias Yüksek Mahkemesinin kararı hakkında geniş bilgi için bkz Moreno Gené, (n 37) 38-41.

55 Tribunal Supremo, (n 41) 6.

C. Yüksek Mahkemenin Somut Olayı Değerlendirmesi

Somut olayı değerlendiren Yüksek Mahkeme, özetle; çalışanın performansıyla ilgili bazı serbestilere sahip olmasının, statüsünün belirlenmesinde yeterli olmayacağı ve bir iş ilişkisinin kurulmasında önemli olan unsurun, "dijital araca kimin sahip olduğu" yönünde bir değerlendirme yapmıştır[56]. Yüksek Mahkemeye göre somut olayda müşteriler ile kuryeleri eşleştirmeye ve teslimat fiyatlarını hesaplamaya yarayan dijital araca ve sistemin algoritmasına sahip şirket Glovo olup, Glovo ile kurye arasında bağımlılık ilişkisi mevcuttur.

Kararın gerekçesine bakıldığında, Yüksek Mahkeme'nin Glovo-Glover ilişkisini; kendi yerleşik içtihadı, AB mevzuatı ve Avrupa Birliği Adalet Divanının (ABAD) içtihadı doğrultusunda ele aldığından ve somut olayı bağımlılık unsurunun lehe ve aleyhe unsurları ışığında değerlendirdiğinden söz edilebilir[57]. Yüksek Mahkemenin somut olay bakımından ulaştığı en önemli sonuçları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür[58]:

Yüksek Mahkemeye göre Glovo, işletmeler ile kurye arasında yalnızca aracılık görevi üstlenmediği gibi müşteriler ile kuryenin temasa geçebilmesi için sadece elektronik aracılık hizmeti de sunmamaktadır. Glovo aynı zamanda, sistemin koordinasyonunu ve servislerin organize edilmesini de yürütmektedir. Nitekim Glovo, sağlanan servisler için ücret ve ödeme koşullarını belirleyen, tüm ticari kararları alan ve taahhüt edilen hizmetlerin temel koşullarını sağlayan şirket ve aynı zamanda faaliyetleri yürütmek için gerekli varlıkların sahibidir[59].

Tüm bu faaliyetleri yerine getirmek için Glovo, kendi bağımsız iş organizasyonu olmayan kuryeler kullanmaktadır. Bu kuryeler, hizmetlerini işverenin iş organizasyonunda yerine getiren çalışanlardır. Glovo, hizmetlerin yerine getirilme sürecinin kontrolünü sağlayacak organizasyon ağını ve talimatları oluşturmuştur. Mahkemeye göre işin yürütümünde algoritmaların kullanılması, yönetim ve kontrol gücünün bir uygulaması olarak düşünülmelidir[60]. Bu organizasyona göre kuryenin üretim faaliyetlerini kendi başına organize etme yetkisi bulunmamaktadır. Kuryenin hizmet sunduğu işletmelerle ücret veya hizmet koşulları ile ilgili pazarlık ya da görüşme yapması mümkün olmadığı gibi nihai müşteriden ayrıca bir hizmet bedeli

---

[56] Mahkeme kararına ilişkin detaylı değerlendirmeler için bkz Moreno Gené, (n 37) 42 vd; José Luis Monereo Pérez ve María Rosa Martín Muñoz, "La laboralidad de quienes prestan servicios a través de plataformas digitales" (2020) 9 Revista de Jurisprudencia Laboral, 3 vd; Eduardo Rojo Torrecilla, "De la sentencia del TS de 25 de Septiembre de 2020 al RDL 9/2021. La relación laboral de los repartidores de las empresas de reparto" (2021) 158 Temas Laborales, 15-19; Adrián Todolí Signes, "Notes on the Spanish Supreme Court ruling that considers riders to be employees", (2020) Dispatch 30 Comparative Labor Law and Policy Journal, 4-7; Poquet Catalá, (n 37) 84-86.

[57] Tribunal Supremo, (n 41) 10 vd Ayrıca bkz Monereo Pérez ve Martín Muñoz, (n 56) 5-7. Todolí Signes (n 56) 5-6; Rojo Torrecilla, (n 56) 16-17.

[58] Tribunal Supremo, (n 41) 14 vd

[59] Tribunal Supremo, (n 41) 14-15.

[60] Tribunal Supremo, (n 41) 15.

alması da mümkün değildir. Nihai müşteriye ürün satın alması gerektiğinde kuryenin kullanacağı kredi kartı da Glovo tarafından tahsis edilmiştir. Buna göre davacı kurye, sadece platform şirket tarafından belirlenen talimatlara tabi olup çalışma koşullarını organize etme özerkliğine ve kapasitesine sahip değildir.

Glovo, dijital platform aracılığıyla kuryenin teslimat görevini yerine getirip getirmediğini GPS aracılığıyla eş zamanlı olarak kontrol etme yetkisine sahip olup bu husus da bağımlılık ilişkisinin varlığının işaretlerinden biridir. Ayrıca Glovo, kuryenin nihai müşteriyle nasıl bir iletişimde olacağını da kendisi belirlemiş; kuryenin yapmaması gereken hal ve hareketleri ve kullanmaması gereken kıyafet ve aksesuarları yine kendisi belirlemiştir[61]. Böylelikle kuryeler hizmetlerin yerine getirilmesinde Glovo'nun katı kurallarına uymakla yükümlü tutulmuşlardır. İşverenin yönetim hakkının bir göstergesi olarak, Glovo'nun çeşitli durumlarda kuryeyi cezalandırma yetkisi de bulunmaktadır.

Somut olaya göre kuryenin çok sınırlı bir özerkliğinin bulunduğundan söz etmek mümkündür. Bunlar; kuryenin hangi ulaşım aracını kullanacağı ve teslimat yaparken hangi rotayı/yolu izleyeceği ile (ki kullanılan rota GPS uyarınca sistemde görünmektedir) sınırlıdır[62]. Ancak kurye, İspanyol Hukukuna göre TRADE statüsünde kabul edilmek için öngörülen koşulları sağlamamaktadır. Kuryenin geleneksel çalışma ilişkilerinin aksine çalışma gün ve saatlerini belirleme özgürlüğü bulunmakla birlikte bu seçim hakkının sınırları da yine Glovo tarafından belirlenmiştir. Kuryenin kendi organizasyon kriterleri ile faaliyetlerini gerçekleştirme durumu olmadığı gibi kurye, faaliyetlerinin icrası için gerekli üretim altyapısı ve malzemeden de yoksundur. Nitekim kuryenin faaliyetlerin yürütülmesi bakımından sahip olduğu tek şey motosikleti ve cep telefonu olup bunlar yalnızca tamamlayıcı nitelikte araçlardır[63]. Teslimat faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi için gerekli altyapı, işletmelerin nihai müşterilerle temasa geçebilmesini sağlayan ve Glovo tarafından geliştirilen bilgisayar programıdır. Nitekim gerek işletmelerin gerek teslimat kuryelerinin ve gerekse nihai müşterinin bu platform olmaksızın hizmetlerin tarafı olması mümkün değildir. Kurye, bağımsız olarak çalışmasına imkân sağlayacak bu altyapı olanağından yoksun olup faaliyetlerini Glovo çatısı altında yürütmüştür.

Gerçekten de somut olayda bağımlı iş ilişkisinin tüm unsuları mevcuttur. Kuryeler kendi iradeleriyle Glovo uygulamasına kaydolmak suretiyle, kişisel olarak ve Glovo hesabına (ekonomik riskleri üstlenmeksizin) iş görmekte; kuryeler ile Glovo arasında ekonomik, teknik ve hukuki bağımlılık ilişkisi bulunmakta (kuryelerin GPS aracılığıyla takibi, kuryelerin hizmetleri yerine getirirken Glovo'nun talimatlarına göre hareket etmesi, kuryelerin eğitiminden Glovo'nun sorumlu olması, disiplin

61 Tribunal Supremo, (n 41) 13; Monereo Pérez ve Martín Muñoz, (n 56) 7-8; Poquet Catalá, (n 37) 85.

62 Tribunal Supremo, (n 41) 15.

63 Tribunal Supremo, (n 41) 16; Monereo Pérez ve Martín Muñoz, (n 56) 8.

yetkisinin Glovo'nun elinde bulunması vb.) ve kuryenin ücreti, yaptığı işe göre Glovo tarafından ödenmektedir[64].

Açıklanan nedenlerle Yüksek Mahkeme özetle Glovo'nun yalnızca bir aracı olmadığına, faaliyetlerin yürütülebilmesi için gerekli organizasyona sahip şirket konumunda olduğuna; somut olayda iş sözleşmesinin temel özelliklerinin (irade serbestisi, ücret, başkası adına iş görme ve teknik-organizasyonel bağımlılık) bulunduğuna, kuryenin yalnızca bu organizasyonun bir parçası olarak işgücü sağlayan ve Glovo ile bağımlılık ilişkisi uyarınca faaliyet gösteren bir işçi olduğuna karar vermiştir[65].

III. El Real Decreto Ley 9/2021'in Yürürlüğü

A. El Real Decreto Ley 9/2021'in Kapsamı

Uygulamada kısaca *"Ley Rider"* olarak ifade edilen Real Decreto Ley 9/2021[66], 12.05.2021 tarihli İspanya Resmi Gazetesinde yayımlanmıştır. Hukuki niteliği itibariyle kraliyet kararnamesi olan bu düzenlemeyle 2/2015 sayılı İşçi Kanununda değişikliğe gidilmiştir. Bu değişiklik kapsamına giren işverenlere ise üç aylık bir geçiş süresi verilmiştir. Böylelikle ilgili düzenleme 12.08.2021 tarihi itibariyle yürürlüğe girmiş bulunmaktadır.

El Real Decreto Ley 9/2021, esas itibariyle İspanyol Yüksek Mahkemesinin, Glovo için çalışan kuryelerin "işçi" statüsünde olduklarına hükmeden 25.09.2020 tarihli kararını yasa metnine dönüştürme amacının bir sonucudur. Kararnamenin gerekçesinde de düzenlemenin temel amacının bu olduğu hususu yinelenmiştir[67]. Nitekim bu değişiklikle birlikte Yüksek Mahkemenin platform çalışanı teslimat kuryelerinin işçi sayılmalarına yönelik yapmış olduğu İşçi Kanunu yorumu, açık bir düzenleme olarak kanuna eklenmiştir[68].

Yüksek Mahkemenin kararı sonrasında işçi ve işveren örgütleri ile hükümet yetkilileri bir araya gelmiş ve çekişmeli tartışmaların ardından taraflar 01.03.2021 tarihinde bir anlaşmaya varabilmiştir[69]. Bu sosyal diyalog anlaşması uyarınca,

---

64 Poquet Catalá, (n 37) 95-99.

65 Tribunal Supremo, (n 41) 18-19; Monereo Pérez ve Martín Muñoz, (n 56) 4 vd; Rojo Torrecilla, (n 56) 18-19; Poquet Catalá, (n 37) 92. Mahkemenin bu kararı uyarınca, işverenin talimatlarına tabi olsun olmasın, sadece emek sağlayanların her zaman işçi sayılacağı yönünde bkz Todolí Signes (n 56) 7.

66 "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" <https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/12/pdfs/BOE-A-2021-7840.pdf> Erişim Tarihi 26 Ekim 2021.

67 Real Decreto-ley 9/2021, (n 66) 2.

68 Pérez del Prado, (n 8) 4; Adrian Todolí Signes, "Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la "Ley Rider" y los derechos de información sobre los algoritmos", (2021) 2 IUSLabor, 33-34.

69 Tarafların görüşmeler sırasında sundukları öneri metinleri ve nihai anlaşma metni için bkz Rojo Torrecilla, (n 56) 23-32. Süreç hakkında ayrıca bkz Antonio Baylos Grau, "Una breve nota sobre la ley española de la laboralidad de los riders" (2021) 7(1) Labour & Law Issues, 3-5; Todolí Signes, (n 68) 31-32.

platform çalışanı kuryelerin işçi olarak kabul edilmesi gerektiği ve işçi temsilcilerinin modern teknolojik sistemler kullanan şirketlerde, algoritmaların çalışma koşullarını nasıl etkilediği konusunda bilgilendirileceği konusunda mutabık kalınmıştır. Böylelikle AB üyesi ülkeler arasında dijital platform çalışanı teslimat kuryelerini yasal bir düzenlemeyle "işçi" kabul eden ilk ülke İspanya olmuştur[70].

Bu düzenlemenin bir diğer önemli özelliği, platform çalışanlarına ilişkin soruna yaklaşım şeklidir. Uyuşmazlık taraflarının müzakereleri sonucunda ortaya çıkan bu düzenleme, İspanya'yı aynı zamanda söz konusu uyuşmazlığı "sosyal diyalog" yoluyla çözen ilk ülke konumuna da taşımıştır[71]. Böylelikle uzunca bir süredir yargıyı meşgul eden konu, tarafların fikir birliği uyarınca çözümlenmiştir.

Söz konusu yasa değişikliği özünde iki yeni düzenlemeden oluşmaktadır. Bunların ilki dijital platformu çalışanı kuryeler bakımından öngörülen bağımlılık karinesine (ET Ek 23), ikincisi ise işçi temsilcilerinin çalışma koşullarını düzenlemek adına işverenlerce/platformlarca kullanılan algoritmalar hakkında bilgilendirilmelerine (ET 64.4-d) ilişkindir.

1. Teslimat Platformu Kuryelerine İlişkin Bağımlılık/İstihdam Karinesi (ET Ek 23)

İlk olarak, İşçi Kanununa eklenen Ek 23. maddeyle birlikte dijital teslimat platformlarında çalışanlar bakımından bir istihdam/bağımlılık karinesi düzenlenmiştir. Bu hükme göre "*Organizasyon, yönetim ve kontrol yetkilerini doğrudan, dolaylı veya zımnen hizmet ve çalışma koşullarının algoritmik yönetimi yoluyla kullanan bir işveren için, dijital bir platform aracılığıyla herhangi bir tüketim ürünü veya ticari eşyanın teslim ya da dağıtımına ilişkin ücretli hizmet sunan kişilerin faaliyetlerinin ET 8.1. bendi uyarınca İşçi Kanunu kapsamına gireceği*" kabul edilmiş; ancak bu karinenin "*ET 1.3.'te yer alan ve kanunun kapsamı dışına alınan çalışanlar bakımından herhangi bir hüküm doğurmayacağı*"[72] düzenlenmiştir (ET Ek 23).

Esasında bu düzenleme, İspanyol Hukuku uyarınca "işçi" kavramının kapsamını değiştirmemekte olup hâlihazırda ET 8.1. kapsamında düzenlenen istihdam/bağımlılık karinesini yalnızca dijital platform uyarınca çalışan kuryeler bakımından yinelemektedir[73]. Nitekim Yüksek Mahkeme de içtihadı birleştirmek adına verdiği

[70] Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) tarafından yapılan açıklamada, Avrupa Birliğinin de İspanya'nın düzenlemesini örnek alması gerektiği belirtilmiştir. <https://www.etuc.org/en/pressrelease/eu-must-follow-spains-riders-law> Erişim Tarihi 26 Ekim 2021.

[71] Todolí Signes, (n 68) 56.

[72] ET 1.3.'te sayılan kimseler, İşçi Kanununa göre işçi sayılmayan kişiler olup bunlara İşçi Kanunu uygulanmaz. Real Decreto Legislativo 2/2015 (n 2) 9-10.

[73] Todolí Signes, (n 68) 35; Adrian Todolí Signes, "Spanish riders law and the right to be informed about the algorithm" (2021) 12(3) European Labour Law Journal, 400. Aynı yönde bkz Miguel C. Rodríguez-Piñero Royo, "Por Fin, La Ley Rider" <http://grupo.us.es/iwpr/2021/05/13/por-fin-la-ley-rider/> Erişim Tarihi 04 Kasım 2021; Blázquez Agudo (n 40) 8. ET Ek 23'te düzenlenen yeni karine, genel nitelikli ET 8.1.'e göre daha fazla koşul öngördüğünden, bu halde genel düzenlemeye (ET 8.1.) başvurmanın daha kolay olacağı yönünde bkz Gallego Losada, (n 4) 133.

kararında ET 8.1. hükmünün yorumundan hareket etmiştir. Buna göre yönetim ve organizasyon yetkilerini doğrudan veya dolaylı olarak algoritmalar yoluyla kullanan bir işveren için dijital bir teslimat platformu aracılığıyla ya da -algoritma kullanımına bağlı olmaksızın- doğrudan dijital bir teslimat platformuna bağlı olarak ücretli bir şekilde iş gören kimse, ET 1.1 kapsamında karineten işçi kabul edilecektir[74]. Ancak hükümde "*ET 8.1. bendi uyarınca"* şeklinde yapılan atıf nedeniyle, bu düzenleme de aksi ispatlanabilir/adi nitelikte bir karinedir[75]. Bu halde ET Ek 23'te sayılan koşulları sağlayan işçinin, işverene ücret karşılığında hizmet sağladığını ispatlaması yeterli olacak; aksini iddia eden işverenin/platformun ise bunu ispatlaması gerekecektir[76]. Platforma sunduğu hizmetleri işçi statüsünde gerçekleştirmediği iddiasında olan kurye de bunu ispatlamakla yükümlü olacaktır.

Bu düzenleme bakımından önem taşıyan husus, bağımlılık ilişkisinin tespitinde başvurulan kriterlerden biri olan "organizasyon, yönetim ve kontrol yetkileri"nin kullanım seviyesine ilişkindir. Düzenlemede bu yetkilerin işveren tarafından "doğrudan" kullanılması aranmayarak bağımlılık karinesinin seviyesi bir anlamda düşürülmüştür[77]. Ayrıca "dolaylı algoritmik işveren"den açıkça söz edilerek konuya ilişkin uyuşmazlıklar bakımından önemli bir gelişme kaydedilmiştir[78]. Böylelikle yönetim ve organizasyon yetkilerinin algoritmalar aracılığıyla kullanılması halinde, bağımlılık şartının sağlanmış olacağı kabul edilmiştir.

Bu esaslar doğrultusunda, çalışana geleneksel iş ilişkisinden farklı olarak çeşitli seçenekler arasından tercih hakkı sunulması, iş ilişkisinin niteliğini değiştirmez. Hizmetlerin sağlanmasını veya çalışma koşullarını etkilediği sürece, kuryeye veya nihai müşteriye bazı seçenekler sunan şirket algoritmaları bağımlılığın varlığının bir tür göstergesidir[79]. Örneğin Glovo-Glover ilişkisinde olduğu gibi, siparişleri reddetme ve çalışma saatlerini seçebilme seçeneklerinin platform şirket tarafından belirlenmiş olması dahi, işçi-işveren ilişkisinin bulunduğu sonucuna varmak için yeterlidir[80].

Her ne kadar Real Decreto Ley 9/2021'in yayımlanma tarihinden üç ay sonra (12.08.2021) yürürlüğe gireceği belirtilse de, bu durum ET Ek 23 kapsamına giren çalışanlar bakımından bir sonuç doğurmaz. Diğer bir anlatımla, dijital teslimat platformunda kurye olarak çalışan ve ET Ek 23 kapsamına girdiğinin aksi işveren platformca ispatlanamayan kimse, *platformda çalışmaya başladığı tarih itibariyle* işçi statüsünde kabul edilecektir[81].

74 Blázquez Agudo, (n 40) 9.

75 Rodríguez-Piñero Royo, (n 73); Blázquez Agudo (n 40) 8.

76 ET Ek 23'te yer alan karinenin niteliğine ilişkin iki farklı yaklaşım için bkz Todolí Signes, (n 68) 36-37.

77 Bağımlılık unsurunun yoğunluğunun azaltılması hakkında ayrıca bkz Todolí Signes, (n 68) 39-41.

78 Cristóbal Molina Navarrete, "La "Ley" de personas repartidoras en plataformas online ("riders"): ¿pequeño paso legal, gran paso para humanizar el precariado digital?", <https://www.transformaw.com/blog/la-ley-de-personas-repartidoras-en-plataformas-online-riders-pequeno-paso-legal-gran-paso-para-humanizar-el-precariado-digital/> Erişim Tarihi 08 Kasım 2021.

79 Todolí Signes, (n 73) 400; Todolí Signes, (n 68) 41.

80 Todolí Signes, (n 73) 400; Todolí Signes, (n 68) 41.

81 Todolí Signes, (n 68) 53.

2. İşçi Örgütlerinin Algoritmalar Hakkında Bilgilendirilme Hakkı (ET 64.4-d)

Kraliyet kararnamesi ile düzenlenen ikinci önemli husus, işçi temsilcilerine yönelik getirilen hak ve yükümlülüklerdir. İşçi Kanununun 2. kısmında yer alan "bilgi alma ve danışma hakları ve yetkileri" başlıklı 64. maddesine yeni bir fıkra eklenmiştir[82]. İlgili düzenlemeye göre işçileri toplu olarak temsil yetkisine sahip işyerinde yetkili işçi komitesine; "*Profil detaylandırma da dâhil olmak üzere çalışma koşullarını, istihdama erişimi ve istihdamın sürdürülmesini etkileyebilecek karar vermeyi etkileyen algoritmaların veya yapay zekâ sistemlerinin dayandığı parametreler, kurallar ve talimatlar hakkında şirket tarafından bilgilendirilme hakkı*" tanınmıştır (ET 64.4-d)[83].

Madde metninde ve Yüksek Mahkemeninki başta olmak üzere konuya ilişkin tüm yargı kararlarında geçen "algoritma" sözlük anlamı itibariyle "*bir problemi çözmeyi veya belli bir amaca ulaşmayı mümkün kılan sıralı ve sonlu işlemler dizisi*"dir[84]. Buna göre algoritma, bilgisayar yazılımlarından farklı olup; (her ne kadar uygulamada işlemlerin uygulanmasını basitleştirmek ve hızlandırmak için genellikle kullanılsa da) bilgisayar programı kullanmaksızın bir sorunu çözmeyi mümkün kılan metodolojik bir prosedürdür[85]. ET 64.4-d'de kullanılan anlamı itibariyle ise algoritma, "*otomatik bir şekilde gerçekleştirilen, girişimcinin daha yüksek düzeyde bilgi ile kararlar almasına izin veren her türlü matematiksel işlem ve hesaplamalar*"dır[86]. Yine madde metninde yer alan "yapay zekâ sistemi" ise algoritma kavramından çok daha geniş bir kapsama sahiptir. Yapay zekâ sistemi; "*öğrenme veya mantıksal akıl yürütme gibi insan zihni tarafından gerçekleştirilen işlemlerle bir dereceye kadar karşılaştırılabilir işlemleri gerçekleştiren/kopyalayan her türlü bilgisayar programları*"dır[87]. Nitekim çalışma yaşamında yapay zekâ, belirli kararların alınması bakımından işverenin veya işveren vekilinin yerini de alabilmektedir.

ET 64.4.-d düzenlemesiyle birlikte işçi temsilcileri ilk kez, şirketler tarafından kullanılan algoritmaların, yapay zekâların, akıllı teknolojilerin ya da diğer sıralı işlemler dizisinin çalışma koşullarını, görev dağılımını, işçi profillerinin

---

82 ET 64.4-d düzenlemesi hakkında geniş bilgi için bkz Rafael Gómez Gordillo, "Algoritmos y derecho de información de la representación de las personas trabajadoras" (2021) 157 Temas Laborales, 164 vd

83 Bu bilgilendirilme hakkının, yasa değişikliği öncesinde Dijital Haklar Bildirgesinde (Carta de los Derechos Digitales) zaten tanınmış olduğu yönünde bkz Rodríguez-Piñero Royo, (n 73). Konuya ilişkin ayrıca bkz Baylos Grau, (n 69) 10.

84 İspanyol Kraliyet Akademisi Sözlüğü (Real Academia Española Diccionario - RAE), <https://dle.rae.es/algoritmo> Erişim Tarihi 10 Kasım 2021. Oxford Sözlükte algoritma "*belirli bir sorunu çözerken uyulması gereken kurallar dizisi*" şeklinde benzer yönde tanımlanmıştır. <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/algorithm?q=algorithm> Erişim Tarihi 10 Kasım 2021. Türk Dil Kurumunun güncel Türkçe sözlüğünde ise algoritma "*iyi tanımlanmış kuralların ve işlemlerin adım adım uygulanmasıyla bir sorunun giderilmesi veya sonuca en hızlı biçimde ulaşılması işlemi*" şeklinde tanımlanmıştır. <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi 10 Kasım 2021.

85 Todolí Signes, (n 68) 45.

86 Gómez Gordillo, (n 82) 176.

87 RAE, <https://dle.rae.es/inteligencia#2DxmhCT> Erişim Tarihi 12 Kasım 2021. Gómez Gordillo, (n 82) 176. Oxford sözlükte ise yapay zekâ; "*akıllı insan davranışlarını kopyalayabilen bilgisayar sistemlerinin incelenmesi ve geliştirilmesi*" şeklinde tanımlanmıştır. <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/artificial-intelligence?q=artificial+intelligence> Erişim Tarihi 12 Kasım 2021.

detaylandırılması, işe alma, işten çıkarma ve işin sürdürülmesi süreçlerini nasıl etkilediği konusunda bilgilendirilme ve bu konu hakkında kendilerine danışılma hakkına sahip olmuşlardır[88]. Böylelikle işçi temsilcileri, ilgili şirketin kullanmakta olduğu algoritma ve parametrelerin hukuka uygunluğunu denetleyebilme[89] ve bunları toplu pazarlık konusu yapma[90] imkânına erişmişlerdir.

Belirtelim ki işçi temsilcilerinin bilgilendirme hakkından söz edilebilmesi için algoritmaların veya diğer sıralı işlemler dizisinin *kullanılması* yeterli olup bunların nihai kararlar verilmesinde belirleyici olup olmamasının bir önemi yoktur[91]. Ancak bilgilendirme hakkının işlevsel olabilmesi için, şirket tarafından işçi temsilcilerine verilen bilgilerin açık ve gerçeğe uygun olması, işçi temsilcilerini ilgili konudan haberdar etme ve verileri analiz etmeye uygun nitelikte olmaları önemlidir[92]. Bu sebeple işçi temsilcilerine algoritmaların ne için kullanılacağının bilgisinin verilmesi gerektiği de doktrinde isabetli olarak ifade edilmektedir[93].

Bu düzenleme bakımından önem taşıyan bir diğer husus, bilgilendirilme hakkının öznesi olarak yalnızca işyerinde yetkili işçi komitesinin/işçi temsilcisinin belirlenmiş olmasıdır. Buna göre işyerinde ET 63 uyarınca yetkilendirilmiş bir işçi temsilcisinin bulunmaması durumunda, şirket yönünden ET 64.4-d kapsamında bilgilendirme yükümlülüğü de doğmaz[94]. Son olarak bu düzenleme, ET Ek 23'ün aksine, sadece dijital platformları veya teslimat hizmeti veren platformları değil; Kanunda belirtilen nitelikte bir algoritma veya yapay zekâ kullanan ve -platform tabanlı olsun olmasın- her türlü sektörde faaliyet gösteren büyük veya küçük ölçekli tüm şirketleri veya gerçek kişi işverenleri kapsamına almıştır[95].

B. El Real Decreto Ley 9/2021'in Uygulamadaki Sonuçları

İşçi Kanununda değişiklik yapan 9/2021 sayılı İspanyol Kraliyet Kararnamesinin İş Hukukunda doğuracağı veya doğurması muhtemel sonuçlara kısaca değinmek gerekir. Nitekim Kararnamede teslimat platformu kuryelerinin karineten işçi kabul edileceği düzenlenmiş ancak bu kişilerin yeni statüleri bakımından herhangi bir maddi düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu nedenle teslimat platformu kuryeleri bakımından

88 Her ne kadar kanun tasarısında işçilerin de algoritma tarafından kullanılan değişkenleri ve matrisleri bilme hakkı yer alsa da, bu düzenleme kanunlaşmamıştır. İşveren örgütleri bunun bir ticari sır olarak kabul edilmesi gerektiğini savunduklarından, sosyal taraflar işçilerin algoritmayı bilme hakkı konusunda anlaşamamışlardır. Anna Ginès i Fabrellas, "El Derecho a Conocer El Algoritmo: Una Oportunidad Perdida De La 'Ley Lider'" (2021) 2 IUSLabor, 4

89 Ginès i Fabrellas, (n 88) 3; Gómez Gordillo, (n 82) 178.

90 Baylos Grau, (n 69) 12-13; Todolí Signes, (n 68) 52-53; Gómez Gordillo, (n 82) 172.

91 ET 64.4-d düzenlemesinin AB Genel Veri Koruma Tüzüğü ile karşılaştırması için ayrıca bkz Gómez Gordillo, (n 82) 169 vd; Todolí Signes, (n 68) 46-48.

92 Gómez Gordillo, (n 82) 172.

93 Todolí Signes, (n 68) 50.

94 Gómez Gordillo, (n 82) 173.

95 Ginès i Fabrellas, (n 88) 2-3; Gallego Losada, (n 4) 133; Todolí Signes, (n 73) 401; Todolí Signes, (n 68) 45; Baylos Grau, (n 69) 11; Molina Navarrete, (n 78); Gómez Gordillo, (n 82) 173, 175.

ortaya çıkacak muhtemel sonuçlar, bu kişilere 2/2015 sayılı İşçi Kanununun (ET) uygulanması suretiyle gerçekleşecektir.

Dijital teslimat platformunda kurye olarak çalışan ve ET Ek 23 kapsamına girdiğinin aksi işveren platformca ispatlanamayan kimseler bundan böyle İşçi Kanununa tabi olacak ve dijital platformla aralarındaki iş ilişkisine ET hükümleri uygulanacaktır. Buna göre kuryeler platformda çalışmaya başladıkları tarih itibariyle işçi statüsünde kabul edileceklerinden; işçilik alacakları bakımından geriye dönük sonuçların doğması da muhtemel olacaktır. Böylelikle kuryenin, ET'ye tabi olsaydı elde edebileceği ancak bağımsız çalışan veya TRADE statüsünde çalıştırıldığı için elde edemediği haklarını, zamanaşımı süresi içerisinde talep etmesinde hukuken bir engel bulunmamaktadır.

Teslimat kuryeleri bakımından ortaya çıkan en önemli sonuç, şüphesiz bu kişilerin işçi olarak kabul edilmeleriyle birlikte çalışma koşullarında ortaya çıkacak değişikliklere ilişkindir. LETA bağımsız çalışan ve TRADE'ler bakımından tarafların iradesine üstünlük tanıdığından, uygulamada teslimat platformu çalışmaları büyük bir esneklik içinde yürütülmekteydi. Teslimat platformu kuryelerinin işçi olarak kabul edilmesinin en önemli sonucu, bu esnek çalışma şeklinin bir anlamda son bulacağına ilişkindir. Nitekim El Real Decreto Ley 9/2021'de teslimat platformu kuryelerinin çalışma süreleri için özel bir düzenleme getirilmediğinden[96], teslimat kuryeleri bakımından ET'nin işin düzenlenmesine ilişkin genel hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Buna göre ET'de "*çağrı üzerine çalışma"* düzenlenmediğinden, platformların talep üzerine kuryeyi işe çağırmaları artık mümkün olmayacaktır[97]. Devamla dijital platform, kuryelerin uymakla yükümlü oldukları asgari çalışma saatlerini ve çalışma çizelgelerini İşçi Kanununda düzenlendiği şekilde önceden belirlemek ve böylelikle kuryelere minimum bir çalışma saati garanti etmek zorunda kalacaktır[98].

Dijital platform kapsamında çalışanların geleneksel çalışma biçimlerinde çalışanlara kıyasla daha uzun saatlerle çalıştığına ilişkin veriler göz önünde bulundurulduğunda[99]; teslimat platformu kuryelerinin çalışma saatlerinin sınırlandırılacak olması, 9/2021 sayılı Kararnamenin olumlu getirilerinden biridir. Aynı şekilde, dijital platform çalışmalarında minimum çalışma saati ve çalışma gününün olmamasının yarattığı güvencesizlik de bertaraf edilmiş olmakta; böylelikle kuryelerin *asgari gelir güvencesi* de dolaylı olarak sağlanmaktadır[100]. Öte yandan bu değişiklik, platform

[96] Dijital platform çalışmalarının karakteristik özelliği olan esneklikten vazgeçmeden, çalışma sürelerinin platform çalışanları bakımından özel olarak düzenlenmesine yönelik çeşitli çözüm önerileri için ayrıca bkz Anna Ginès i Fabrellas, "El tiempo de trabajo en plataformas: ausencia de jornada mínima, gamificación e inseguridad algorítmica" (2020) 2(1) Labos, 35-37.

[97] Todolí Signes, (n 68) 55. Konuya ilişkin ayrıca bkz Ginès i Fabrellas, (n 96) 30.

[98] Todolí Signes, (n 68) 55.

[99] Ginès i Fabrellas, (n 96) 29.

[100] Ginès i Fabrellas, (n 96) 30-33.

çalışmanın doğasında var olan esnekliği bir anlamda azalttığından, bu esneklik nedeniyle platform ekonomisinin bir parçası olan çalışanların sistem dışına itilme riskleri ortaya çıkmaktadır[101].

Teslimat kuryelerinin yeni hukuki statüleri bakımından önem arz eden ve çalışma koşullarını etkileyen bir diğer husus, kuryelerin aynı zamanda birden fazla dijital platform bünyesinde çalışıp çalışamayacaklarına ilişkindir. Değinildiği üzere, teslimat platformları ile kuryeler arasında yapılan anlaşmalarda kuryelerin platform dışındaki üçüncü kişilerle her türlü faaliyet yapmak adına sözleşme yapma serbestisi korunmuştur. Ancak ET'ye tabi işçiler bakımından, aynı anda birden fazla dijital platform için teslimat faaliyetlerini yürütmek haksız rekabet kapsamında değerlendirilmektedir (ET 21)[102]. Bu sebeple dijital platform, buna ilişkin bir izni kuryeye açıkça vermediği müddetçe, kuryenin aynı anda birden fazla platform için çalışma olanağı ortadan kalkacaktır[103]. Devamla, işçilerin aynı anda birden fazla platform bünyesinde çalışamamaları da, kuryelerin platform kapsamındaki çalışmalarının azalmasına neden olabilecektir.

Teslimat kuryeleri bakımından işçi statüsünde sayılmanın bir diğer önemli sonucu, iş güvencesine ilişkindir. Bağımsız çalışan veya TRADE statüsünde çalışmakta iken LETA'ya tabi olan ve haksız feshe karşı işçi statüsündekiler gibi korunmayan teslimat kuryelerine bu anlamda istihdam güvencesi de sağlanmış olmaktadır.

Dijital teslimat platformunda kurye olarak çalışan ve ET Ek 23 kapsamına girdiğinin aksi işveren platformca ispatlanamayan kimselerin platformda çalışmaya başladığı tarih itibariyle işçi statüsünde kabul edilmeleriyle birlikte ortaya çıkan bir diğer sonuç, bu kişilerin sosyal sigorta haklarına ilişkindir. Yukarıda değinildiği üzere, dijital platform çalışanlarının büyük bir çoğunluğu uygulamada sosyal sigorta sistemi bakımından kayıt dışı (kendini RETA'ya tescil etmeksizin) çalışmaktaydı. Teslimat platformu kuryelerinin işçi statüsünde sayılmalarıyla birlikte, platformlara kuryeyi genel rejim uyarınca sosyal sigorta sistemine tescil etme ve kurye adına sigorta primlerini ödeme yükümlülüğü getirilmiştir. Belirtelim ki bu yükümlülük, tıpkı işçinin işçi özlük haklarında olduğu gibi geriye etkili olarak sonuçlarını gösterecektir. Diğer bir ifadeyle işverenlerin, işçinin platformda çalışmaya başlama tarihi itibariyle sigorta primlerini -gecikme cezalarıyla birlikte- ödeme sorumlulukları söz konusudur[104].

---

101 Konuya ilişkin görüş ve eleştiriler için bkz Todolí Signes, (n 68) 55.

102 Todolí Signes, (n 68) 56.

103 Todolí Signes, (n 68) 56.

104 Ayrıca bkz Todolí Signes, (n 68) 52-53. Glovo'nun 2017 yılından bu yana iş teftişleriyle muvazaalı bir biçimde bağımsız çalışan olarak faaliyet gösterdiği tespit edilen çalışanlarını genel rejime tescil ederek, bu çalışanlar adına sosyal sigorta sistemine 28.12.2020 itibariyle yüklü miktarda ödeme yapmak zorunda kaldığı yönünde bkz <https://elpais.com/economia/2021-02-10/glovo-paga-21-millones-a-la-seguridad-social-por-los-repartidores.html> Erişim Tarihi 10 Kasım 2021.

C. El Real Decreto Ley 9/2021'e Yönelik Eleştiriler

9/2021 sayılı İspanyol Kraliyet Kararnamesi, uygulamadaki adıyla *Ley Rider* düzenlemesi, özünde platform çalışma bakımından önemli bir yasa metni olsa da, ne işçi ne de işveren taraflarını tam anlamıyla memnun eden bir düzenleme olmuştur. Bunda düzenlemenin hazırlık aşamasında kamuoyunda yüksek bir beklentinin oluşmasının payı büyüktür[105]. Ancak sonuç itibariyle ortaya çıkan düzenleme, "*sosyal tarafların çıkar çatışmasının bir kompozisyonu*"[106] olmaktan öteye gidememiştir. Bu sebeple dijital platformlar kadar işçi örgütleri ve hatta işçi statüsünde kabul edilen kuryelerin bir kısmı tarafından da ilgili düzenlemeye yönelik çeşitli eleştiriler dile getirilmiştir.

Ley Rider düzenlemesine yönelik en önemli eleştiri, düzenlemenin oldukça sınırlı bir grubu kapsamasına ilişkindir[107]. Nitekim bu düzenleme tüm platform çalışanlarını değil, yalnızca dijital platform çatısı altında yemek veya tüketim ürünlerinin dağıtımı görevini üstlenen kuryeleri (teslimat platformu kuryelerini) kapsamaktadır. Oysaki platform ekonomisi bir bütün olarak ele alındığında, dijital teslimat platformları bu bütünün yalnızca bir bölümünü ifade etmektedir. Her ne kadar yasa tasarısı görüşmelerinde işçi örgütleri tarafından daha geniş bir kapsam tartışma konusu yapılarak düzenlemenin tüm platform çalışanlarını kapsaması ileri sürülse de, görüşmeler sırasında bu ihtimal Bakanlığın da yönlendirmeleriyle konu dışına itilmiş ve kanun değişikliğinin kapsamı Yüksek Mahkemenin kararına paralel -dijital teslimat platformlarıyla sınırlı- bir şekilde yasalaşmıştır. Buna göre diğer yerinden çalışma platformlarında veya çevrimiçi istihdam platformlarında çalışanlar, ET Ek 23'ün kapsamı dışındadır[108].

Öte yandan bu durumu, teslimat platformları dışındaki diğer dijital platformda çalışanlar bakımından aleyhe bir şekilde yorumlamamak gerekir. Nitekim söz konusu düzenleme mutlak bir koruma veya kapsama alma içermeyip aksi ispatlanabilir bir karineden ibarettir. Buna göre teslimat ve dağıtım dışında faaliyet gösteren dijital platformlarda çalışanların iş ilişkisinin tespiti bakımından benzer sorgulama ET Ek 23 uyarınca değil ancak ET 1 ve ET 8.1. genel hükümleri uyarınca yapılabilecektir[109]. El Real Decreto Ley 9/2021 düzenlemesinin platform çalışanlarının statüsü bakımından bir ilk adım olduğu; bu düzenlemenin diğer sektörlerde faaliyet gösteren çalışanlar bakımından da referans olabileceği Çalışma Bakanınca da dile getirilmiştir[110]. Konuya

[105] Todolí Signes, (n 68) 31.

[106] Todolí Signes, (n 68) 36.

[107] Todolí Signes, (n 73) 401; Todolí Signes, (n 68) 54; Blázquez Agudo, (n 40) 8; Molina Navarrete, (n 78); Gallego Losada, (n 4) 133.

[108] Ginès i Fabrellas, (n 88) 2.

[109] Blázquez Agudo, (n 40) 8, 15.

[110] <https://elpais.com/economia/2021-05-11/el-consejo-de-ministros-aprueba-la-ley-de-riders-el-mundo-nos-esta-mirando.html> Erişim Tarihi 25 Kasım 2021.

ilişkin benzer görüşler doktrinde de belirtilmiştir[111]. Çünkü teslimat platformu çalışanlarının işçi olarak kabul edilmesini sağlayan kriterler (dijital platforma-ekonomik araca sahip olanın tespiti, işin yürütümünde algoritmaların kullanılması vb.) salt teslimat sektörüne özgü olmayıp diğer sektörlerde gerçekleşen platform çalışmalarına da kıyasen uygulanabilecek niteliktedir[112].

Düzenlemenin sınırlı kapsamına yönelik bir diğer eleştiri, düzenleme ile hedef kitle teslimat platformu çalışanları olsa da bu grubun dahi haklarının tam anlamıyla ele alınmamış olmasına ilişkindir. Platform çalışmasının kendine özgü nitelikleri ve esnek karakteri göz önünde bulundurulduğunda, 2/2015 sayılı İşçi Kanununun genel hükümlerinin bu ilişkiye doğrudan uygulanmasının uygulamada yaratabileceği sorunlar doktrinde de isabetle ifade edilmektedir[113].

Düzenlemeye ilişkin olumsuz eleştirilerin bir diğer kısmı, ET Ek 23'ün bağlayıcılığı ve yaptırım gücüne ilişkindir[114]. Kararnamenin dijital teslimat platformu kuryelerinin işçi olarak kabul edilebileceklerine ilişkin karine niteliğindeki düzenlemesinin kurucu bir değer taşımayıp mevcut durumu açıklamakla yetinmesi doktrinde eleştirilen bir diğer hususdur[115]. Nitekim bu düzenleme, belirtildiği üzere ET 8.1.'de yer alan bağımlılık/istihdam karinesini teslimat platformu çalışanları bakımından tekrar etmekten öteye gitmemektedir[116]. Bir diğer anlatımla, bu düzenleme hâlihazırda teslimat platformu bünyesinde çalışanların statüsünü doğrudan değiştirmemekte; aksine, bu statü değişikliğinde sorumluluğu platformlara yüklemektedir[117]. Böylelikle platformun harekete geçmediği hallerde kurye, bu değişikliği dava yoluyla talep edebilecektir. Ancak sektörde faaliyet gösteren platformların, herhangi bir mevzuat değişikliği olmadığı müddetçe çalışma modellerini değiştirmeyeceklerine ilişkin önceki açıklamaları göz önünde bulundurulduğunda[118], Yüksek Mahkeme kararını ve hatta Kanundaki genel hükmü tekrar eden ET Ek 23 düzenlemesinin caydırıcı olacağı kuşkusuzdur.

Ley Rider düzenlemesine yönelik bir diğer eleştiri ise, teslimat platformu kuryelerinin işçi statüsünde kabul edilmesini istemeyen kesimden gelmiştir. 04.06.2020'de bazı teslimat platformu kuryesi örgütleri[119], ortak bir kamuoyuna açık

111 Bu görüşler için bkz Todolí Signes, (n 68) 42.

112 Todolí Signes, (n 68) 57.

113 Ginès i Fabrellas, (n 96) 35; Todolí Signes, (n 68) 55-56.

114 İşçi örgütlerine göre ilgili kanunun oldukça "soft" bir düzenleme olduğu yönünde bkz <https://www.politico.eu/article/spain-approved-a-law-protecting-delivery-workers-heres-what-you-need-to-know/> Erişim Tarihi 26 Ekim 2021.

115 Molina Navarrete, (n 78); Todolí Signes, (n 68) 35, 54-55; Gallego Losada, (n 4) 133.

116 ET Ek 23 hükmünün, ET 8.1. hükmüne kıyasla işçinin ispat yükünü kolaylaştırmadığı yönünde bkz Todolí Signes, (n 68) 36.

117 Gallego Losada, (n 4) 133.

118 Ginès i Fabrellas, (n 96) 23.

119 Asociación Autónoma de Riders (AAR), Asociación Profesional de Riders Autónomos (APRA) ve Asociación Española de Riders Mensajeros (Asoriders).

mektup[120] yayımlayarak; kamuoyunda teslimat platformu kuryelerinin işçi statüsünde kabul edilmesi için çalışmalar yürüten *Riders x Derechos* topluluğunun, kuryeler arasında küçük bir azınlığı temsil ettiğini ve kendilerinin bağımsız çalışan statüsünde kalmayı istediklerini belirtmiştir. Bu örgütlere göre Ley Rider düzenlemesiyle birlikte dijital platformlar sektör dışına itilecek ve devamla, platform kuryeleri temel gelir kaynaklarından yoksun kalacaktır.

Real Decreto Ley 9/2021'e yöneltilen eleştirilerin bir diğer kısmı ise dijital platformlardan gelmiştir. Kararname, gerek yürürlüğe konulmadan önce gerekse yürürlüğü sonrasında İspanyol platform ekonomisinde önemli sonuçlar doğurmaya başlamıştır. İspanya'da faaliyet gösteren dijital teslimat platformlarının büyük çoğunluğu (Glovo, Deliveroo, Uber Eats ve Stuart), önceleri teslimat kuryelerini işçi olarak kabul eden bu düzenlemenin sektörün gelişmesini riske attığı görüşünde birleşmiştir. Ancak zaman içerisinde bu platformların büyük çoğunluğu konuya daha ılımlı yaklaşarak çalışma modellerini Real Decreto Ley 9/2021'e göre uyarlamayı seçmiş; bir diğer kısım ise sektördeki çalışmalarını azaltmayı veya sonlandırmayı tercih etmiştir.

Örneğin ülkenin yemek teslimat sektöründeki en büyük platformu olan İspanyol menşeli *Glovo*, Real Decreto Ley 9/2021'in yürürlüğü ile birlikte ilk aşamada 2000 kuryeyi işçi statüsüyle işe alacaklarını açıklamıştır[121]. Öte yandan şirket, en kısa zamanda Kanun değişikliğine uygun yeni bir çalışma modeli uyarlayacaklarını ve ilerleyen süreçte bağımsız çalışan kuryelerle çalışmaya devam edeceklerini de belirtmiştir. Diğer bir anlatımla platform, getirilen yeni düzenlemenin bağlayıcılığını şimdilik kabul ettiklerini ancak en kısa sürede bu bağlayıcılıktan kurtulmanın yollarını arayacaklarını (kanun hükmünü dolanmaya çalışacaklarını) açıkça belirtmiş olmaktadır.

İngiliz yemek dağıtım şirketi *Deliveroo*, yeni bir yasal düzenleme yapılacağının duyurulmasıyla birlikte önce İspanya'daki faaliyetlerini geçici bir süreyle askıya aldığını duyurmuş[122]; ardından Real Decreto Ley 9/2021'in yürürlük tarihinden kısa bir süre önce İspanya'dan ayrılacağını açıklamıştır. 29.11.2021 itibariyle şirketin İspanya'daki faaliyetleri resmen sona ermiştir[123].

İspanya'daki yemek dağıtım sektörünün bir diğer önemli aktörü olan *Uber Eats* ise, Real Decreto Ley 9/2021'in yürürlüğe girmesinden sonra bağımsız çalışan statüsüyle

120 <https://s03.s3c.es/imag/doc/2020-06-04/carta-abierta-mintrab-062020.pdf> Erişim Tarihi 27 Ekim 2021.

121 <https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/07/28/companias/1627486939_151153.html> Erişim Tarihi 12 Kasım 2021.

122 Firma açıklaması için bkz <https://restaurants.deliveroo.com/es-es/> Erişim Tarihi 26 Ekim 2021.

123 <https://elpais.com/economia/2021-11-18/deliveroo-se-marchara-de-espana-el-29-de-noviembre.html?rel=buscador_noticias> Erişim Tarihi 19 Kasım 2021.

çalıştırmakta olduğu kuryelerin sözleşmelerini toplu bir şekilde feshetmiştir[124]. Bu sebeple şirkete karşı toplu davalar açılmıştır. Uber Eats'in ayrıca, kuryelerini taşeron firmalar aracılığıyla temin etmeye başladığı da iddia edilmiştir.

Bir diğer yemek dağıtım platformu olan *Just Eat*, diğer teslimat platformlarından farklı olarak, kuryelerin hukuki statülerine yönelik yasal değişikliğe sıcak bakmış ve sosyal taraflarla diyalog içinde kalmıştır. Nitekim kanun değişikliğinden önce, kuryelerinin önemli bir bölümünü işe alma sözü de vermiştir. Just Eat ayrıca, işçi sendikalarıyla toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlayan İspanya'daki ilk dijital teslimat platformu olmuştur[125].

Sektördeki nispeten küçük platformlardan biri olan Fransız-İspanyol şirketi *Stuart* ise Glovo'nun yaklaşımına benzer bir biçimde, çalıştırmakta olduğu kuryelerin bir bölümünü işe almış; kurye ihtiyacının diğer bölümünü ise taşeron firmalar yoluyla gidermiştir[126].

IV. Sonuç ve Genel Değerlendirme

Dijital platform aracılığıyla çalışmanın son yıllarda yaygınlık kazanması, bu platformlarda çalışanların hukuki statüsüne yönelik tartışmaların artış göstermesine neden olmuştur. Bu atipik çalışma ilişkilerinin geleneksel çalışma ilişkilerinden farklılıklar içermesi ve çeşitlilik göstermesi, platform çalışanlarının hukuki statüsüne yönelik doktrinde ve uygulamada farklı görüşlerin ortaya çıkmasına yol açmıştır.

Çoğu ülkede olduğu gibi, İspanya'da da platform çalışma son yıllarda yaygınlık kazanmıştır. Bu hızlı artışta ülkede halen etkilerini sürdüren ekonomik krizin yanı sıra diğer sosyo-ekonomik sebepler de etkili olmuştur. Nitekim İspanya, son yıllarda dijital platformlarda çalışanların çalışan toplam nüfusa oranı en yüksek Avrupa ülkesi konumuna ulaşmıştır. Ülkedeki dijital platformların en yaygın olanlarından biri ise teslimat platformları olmuştur. Ancak teslimat platformu çalışanlarının hukuki statüsü, kısa zamanda İspanyol Hukukundaki önemli konulardan biri haline gelmiş; ülkenin çeşitli özerk bölgelerinde teslimat kuryelerinin hukuki statüsüne yönelik farklı yönde kararlar verilmeye başlanmıştır. Tüm bu içtihat ayrılıkları, konunun içtihadı birleştirme kararıyla çözülmesini bir zorunluluk haline getirmiştir.

İspanyol Yüksek Mahkemesi, 25.09.2020 tarihinde vermiş olduğu kararıyla teslimat platformu kuryelerinin İspanyol Hukukuna göre işçi statüsünde olduklarına hükmetmiştir. Yüksek Mahkeme özetle, dijital teslimat platformunun (somut

[124] Uber Eats'e çalışan 3000'den fazla kuryenin sözleşmesinin toplu olarak feshedildiği yönünde bkz <https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/09/09/companias/1631215957_225936.html?rel=buscador_noticias> Erişim Tarihi 12 Kasım 2021.

[125] <https://www.eldiario.es/economia/just-eat-negocia-sindicatos-primer-convenio-colectivo-riders_1_8192639.html> Erişim Tarihi 19 Kasım 2021.

[126] <https://www.lainformacion.com/empresas/auditor-recrimina-rival-glovo-stuart-provisionar-deuda-riders/2851817/> Erişim Tarihi 19 Kasım 2021.

uyuşmazlıkta Glovo'nun) yalnızca bir aracı olmadığına, faaliyetlerin yürütülebilmesi için gerekli organizasyona ve dijital araca sahip şirket konumunda olduğuna; iş sözleşmesinin temel özelliklerinin (irade serbestisi, ücret, başkası adına iş görme ve teknik-organizasyonel bağımlılık) kurye ile platform arasındaki iş ilişkisinde bulunduğuna, kuryenin yalnızca bu organizasyonun bir parçası olarak işgücü sağlayan ve teslimat platformu ile bağımlılık ilişkisi uyarınca faaliyet gösteren bir işçi olduğuna karar vermiştir.

Bu içtihadı birleştirme kararına istinaden sosyal taraflar bir araya gelmiş ve Yüksek Mahkemenin kararının yasa metnine dönüştürülmesine yönelik bir taslak metin hazırlanmıştır. Böylelikle 9/2021 sayılı İspanyol Kraliyet Kararnamesiyle 2/2015 sayılı İşçi Kanununa teslimat platformu çalışanı kuryelerin işçi kabul edilmesine ilişkin adi nitelikli bir karine eklenmiştir. Ayrıca, çalışma koşullarını düzenlemek adına algoritmalar kullanan işverenlere, işçi temsilcilerini kullanılan algoritmalar hakkında bilgilendirilme yükümlülüğü getirilmiştir. Bu düzenlemeyle birlikte İspanya, kanuni bir düzenleme uyarınca teslimat platformu kuryelerini işçi statüsünde kabul eden ilk Avrupa ülkesi olmuştur.

9/2021 sayılı İspanyol Kraliyet Kararnamesi, her ne kadar "ilk" özelliği taşısa da, uyuşmazlığın çözümüne yönelik tam anlamıyla tatmin edici bir düzenleme olamamıştır. Bu sebeple getirilen düzenlemeye işçi ve işveren taraflarının yanı sıra doktrinde de çeşitli eleştiriler yöneltilmiştir. Öncelikle yöneltilen eleştirilerin büyük bir kısmında haklılık payının olduğunu belirtmek gerekir. Öyle ki ET Ek 23 hükmü, İşçi Kanununda önceden de mevcut olan istihdam karinesini tekrarlamaktan öteye gidememiş; teslimat platformu kuryelerinin doğrudan işçi statüsünde sayılmalarına yönelik bir bağlayıcı düzenleme getirmemiştir. Bu anlamda yeni düzenlemenin Yüksek Mahkemenin içtihadının üzerine hiçbir yenilik getirmediği eleştirisi ilk bakışta haklılık payı içermektedir.

Öte yandan, 9/2021 sayılı İspanyol Kraliyet Kararnamesinin bütünüyle faydasız veya konunun çözümüne katkı sağlamayan bir düzenleme olduğunu belirtmek haksız bir eleştiri olacaktır. Nitekim teslimat platformu çalışanlarının hukuki statüsüne yönelik çoğu ülkede benzer tartışmalar yaşansa da, hiçbirinde bu yönde bir kanuni bir değişiklik yoluna gidilememiş ve bu konuda cesur adımlar henüz atılamamıştır. Benzer çekinceler Avrupa Birliği bünyesinde de ortaya çıkmıştır[127]. Kararname, ilk olarak taşıdığı bu öncü niteliği nedeniyle değerlidir. Her ne kadar

[127] Örneğin Birleşik Krallık'ta görülen ve İspanya'daki uyuşmazlıklarla benzerlikler içeren bir davada teslimat platformu kuryelerinin hukuki statüsüne ilişkin bir uyuşmazlık ABAD önüne taşınmış; ancak ABAD, kendi yerleşik içtihadı doğrultusunda kurye ile şirket arasında bir bağımlılık ilişkisinin bulunmadığına karar vermiş; somut olaydaki kuryenin işçi statüsünde olup olmadığının tespitinin ise yerel mahkeme tarafından ulusal düzenlemeler uyarınca yapılması gerektiğine hükmetmiştir. Bkz CJEU, C-692/19 B v Yodel Delivery Network Ltd [2020]. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62019CO0692&from=en#Footnote*> Erişim Tarihi 10 Aralık 2021. Benzer şekilde, platform çalışanlarını da içeren bir işçi tanımı 2019/1152 sayılı AB direktifine eklenmeye çalışılsa da, bu açıdan da halen bir başarıya ulaşılamamıştır. Bu hususta bkz Todolí Signes, (n 68) 31.

Yüksek Mahkemenin yapmış olduğu hukuki nitelemeye yeni bir ekleme yapmasa da, kanunkoyucunun konuya ilişkin iradesini göstermek ve faaliyet gösteren dijital platformlara caydırıcılık sağlamak anlamında önem taşımaktadır. Nitekim Ley Rider düzenlemesinden önce platformlar, kuryelerin işçi statüsünde olduğuna hükmeden yargı kararlarına rağmen, kuryeleri işçi statüsünde çalıştırmamaya devam etmişlerdir. Devamla, bu düzenlemenin içtihadı birleştirme kararı sonrasında (içtihat ve uygulamadan yararlanılarak) ve işçi, işveren ve hükümet taraflarının ortak kabulü ile (sosyal diyalog sonucunda) yapılması da, bir diğer olumlu özelliğidir.

9/2021 sayılı İspanyol Kraliyet Kararnamesiyle getirilen düzenlemeye yönelik bir diğer eleştiri, kapsamının oldukça dar olmasına yöneliktir. Nitekim bu düzenlemeyle tüm platform çalışanları değil, yalnızca teslimat sektöründe faaliyet gösteren kuryeler kapsama alınmıştır. Düzenlemenin kapsamının dar olduğuna yönelik eleştiride haklılık payı bulunsa da, aksi yönde bir yaklaşımın platform çalışma yönünden başarılı bir çözüm yolu olmayacağını belirtmek gerekir. Bilindiği üzere platform ekonomisi çok sayıda ve çeşitli türde çalışma tiplerinden oluşmakta ve her çalışma türü kendine özgü bir karakter taşımaktadır. Genelleyici bir yaklaşımla tüm dijital platformların hizmet platformu olarak değerlendirilmesi mümkün olmadığı gibi, bu platformlarda hizmet sunan herkesin de işçi olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Amaçlanan düzenlemelerin, ülkedeki mevcut hukuki rejime, platform çalışmanın yapıldığı sektöre ve somut çalışma ilişkisinin özelliklerine göre getirilmesi yerinde olacaktır. Bu sebeple konuya ilişkin düzenlemelerin platform ekonomisinin bütününe yönelik/genel nitelikte olmasından ziyade sektör eksenli ve platform çalışmanın türüne ve özelliklerine göre getirilmesi kanımızca yerinde bir yöntemdir.

Bu aşamada değinilmesi gereken bir diğer husus, teslimat platformları bakımından yapılan hukuki nitelemenin ve belirlenen kriterlerin diğer sektörler bakımından da uygulanabilir nitelikte olmasıdır. Diğer bir anlatımla, her ne kadar getirilen düzenleme sadece dijital teslimat platformu kuryelerini kapsamına alsa da, zaman içerisinde diğer platform çalışanları bakımından da yol gösterici olacak ve diğer sektörlerde de benzer çözümlerin ve standartların yorum yoluyla oluşturulmasına hizmet edecektir. Nitekim İspanyol doktrinindeki genel yaklaşım da bu yöndedir[128].

Kanımızca bu düzenlemeye getirilebilecek olumsuz eleştiri, işçi statüsünde kabul edilen teslimat platformu kuryelerinin özellik arz eden iş ilişkilerine ilişkin özel hükümlerin getirilmemiş olmasıdır. Nitekim kuryelerin salt hukuki statüsünün tespiti, kuryelerin uygulamada karşılaştıkları tüm sorunların çözülmesini sağlayamamıştır. Örneğin iş güvencesi, sosyal sigorta kapsamına dâhil olma, asgari gelir gibi hususlar bakımından kuryelerin salt işçi statüsünde kabul edilmeleri ve İşçi Kanunu kapsamına alınmaları doğrudan sonuçlar doğurabilmişken; bu genel yaklaşım

[128] Konuya ilişkin görüşler için bkz Todolí Signes, (n 68) 42.

çalışma süresi, çalışma şekli ve yöntemi gibi bu ilişkinin kendine özgü niteliğinden doğan diğer bazı problemlerin çözülmesinde yetersiz kalmıştır. Amaçlananın, bu kişilere ilişkin salt bir hukuki niteleme yapılması değil, hukuki bir koruma zeminin sağlanması olmalıdır. Diğer bir anlatımla, kişilere hukuki güvenceler sağlanırken platform çalışmanın kendine özgü çalışma şekli ve avantajları da dikkate alınmalı ve bu hususlar korunmalıdır. Bu sebeple, kendine özgü karakteri olan bu iş ilişkisine yönelik özel düzenlemelerin getirilmesi ve platform kuryelerinin iş ilişkisinin genel hükümlerin yanı sıra bu özel hükümlerle de düzenlenmesi daha faydalı olacaktır.

Sonuç itibariyle 9/2021 sayılı İspanyol Kraliyet Kararnamesini İspanyol İş Hukuku bakımından önemli bir "ilk adım" olarak değerlendirmek ve ilerleyen süreçte, platform ekonomisindeki diğer sektörler yönünden bu adımın devamının gelmesinin kaçınılmaz olduğunu vurgulamak gerekir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.
Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.
Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.
Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.
Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Bibliyografya/Bibliography

Baylos Grau, A, "Una breve nota sobre la ley española de la laboralidad de los riders" (2021) 7(1) Labour&Law Issues, 2-27.

Blázquez Agudo, EM, "La protección jurídico-laboral de los "riders". El trabajo en plataformas en la encrucijada de la laboralidad" (2021) 15 Revista Derecho Social y Empresa, 2-21.

CJEU, Case 434/15 Elite Taxi v Uber Systems Spain, S.L. [2017]. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62015CJ0434&from=EN Erişim Tarihi 27 Kasım 2021.

CJEU, Case 692/19 B v Yodel Delivery Network Ltd [2020]. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62019CO0692&from=en#Footnote* Erişim Tarihi 10 Aralık 2021.

Colàs Neila, E, "Prestación de servicios a través de plataformas digitales en la doctrina judicial española. ¿Trabajadores por cuenta ajena o autónomos?" (2019) 5(1) Labour&Law Issues, 19-46.

Digital Future Society, *El trabajo en plataformas digitales en España: ¿qué sabemos? Una revisión bibliográfica*. (Mobile World Capital 2020).

Fernández Docampo, MB, "Análisis casuístico de la prestación de servicios de los riders de Glovo a través del contenido fáctico de las resoluciones judiciales" (2020) 151 Temas Laborales, 157-173.

Gallego Losada, R, "A critical analysis of the job instability in platform economy", (2021) 11(2) Lex Social, 122-144.

Ginès i Fabrellas, A, "El tiempo de trabajo en plataformas: ausencia de jornada mínima, gamificación e inseguridad algorítmica" (2020) 2(1) Labos, 19-42.

Ginès i Fabrellas, A, "El Derecho a Conocer El Algoritmo: Una Oportunidad Perdida De La 'Ley Lider'" (2021) 2 IUSLabor, 1-5.

Gómez Gordillo, R, "Algoritmos y derecho de información de la representación de las personas trabajadoras" (2021) 157 Temas Laborales, 161-182.

"Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo" https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf Erişim Tarihi 02 Kasım 2021.

López Balaguer, M, "Trabajo en plataformas digitales en España: primeras sentencias y primeras discrepancias" (2018) 4(2) Labour&Law Issues, 51–78.

Molina Navarrete, C, "La "Ley" de personas repartidoras en plataformas online ("riders"): ¿pequeño paso legal, gran paso para humanizar el precariado digital?", https://www.transformaw.com/blog/la-ley-de-personas-repartidoras-en-plataformas-online-riders-pequeno-paso-legal-gran-paso-para-humanizar-el-precariado-digital/ Erişim Tarihi 08 Kasım 2021.

Monereo Pérez, JL ve Martín Muñoz, MR, "La laboralidad de quienes prestan servicios a través de plataformas digitales" (2020) 9 Revista de Jurisprudencia Laboral, 1-13.

Moreno Gené, J, "El Carácter Laboral de la Prestación de Servicios de Reparto a Través de la Plataforma Digital Glovo:El Tribunalsupremo Zanja el Debate", (2020) 3 IUSLabor, 23-80.

Pérez del Prado, D, "The Legal Framework of Platform Work in Spain: The New Spanish 'Riders' Law'" (2021) Dispatch 36 Comparative Labor Law and Policy Journal, 1-5.

Pérez Guerrero, ML and Rodríguez-Pıñero Royo, M, "Social Security for Spain's Platform Workers: Self-employed or Employee Status?" (2021) 74(3-4) International Social Security Review, 177-194.

Poquet Catalá, R, "Reflexión en torno al encuadramiento jurídico de las personas repartidoras de plataformas digitales" (2021) 45 Lan Harremanak, 79-109.

"Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores" https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf Erişim Tarihi 02 Kasım 2021.

"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" https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/12/pdfs/BOE-A-2021-7840.pdf Erişim Tarihi 26 Ekim 2021.

Rodriguez-Piñero Royo, M, "Platforms and Platform Work in Spanish Industrial Relations" (2020) 41(2) Comparative Labor Law and Policy Journal, 443-472.

Rodríguez-Piñero Royo, MC, "Por Fin, La Ley Rider" http://grupo.us.es/iwpr/2021/05/13/por-fin-la-ley-rider/ Erişim Tarihi 04 Kasım 2021.

Rojo Torrecilla, E, "De la Sentencia del TS de 25 de Septiembre de 2020 al RDL 9/2021. La Relación Laboral de los Repartidores de las Empresas de Reparto" (2021) 158 Temas Laborales, 11-43.

Suárez Corujo, B, "la gran transición: la economía de plataformas digıtales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social" (2018) 141 Temas Laborales, 37-66.

Todolí Signes, A, "Workers, the self-employed and TRADEs: Conceptualisation and collective rights in Spain" (2019) 10(3) European Labour Law Journal, 254-270.

Todolí Signes, A, "Notes On The Spanish Supreme Court Ruling That Considers Riders To Be Employees" (2020) Dispatch 30 Comparative Labor Law and Policy Journal, 1-7.

Todolí Signes, A, "Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la "Ley Rider" y los derechos de información sobre los algoritmos", (2021) 2 IUSLabor, 28-65.

Todolí Signes, A, "Spanish riders law and the right to be informed about the algorithm" (2021) 12(3) European Labour Law Journal, 399-402.

Tribunal Supremo, 4746/805, 25.09.2020.

https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03 Erişim Tarihi 26 Ekim 2021.

Valdés Dal-Ré, F, "El estatuto del trabajador autónomo en la legislación española" (2021) Extraordinario Revista de Derecho de la Seguridad Social, 29-45.

https://dle.rae.es/ Erişim Tarihi 10 Kasım 2021.

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/07/28/companias/1627486939_151153.html Erişim Tarihi 12 Kasım 2021.

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/09/09/companias/1631215957_225936.html?rel=buscador_noticias Erişim Tarihi 12 Kasım 2021.

https://www.eldiario.es/economia/just-eat-negocia-sindicatos-primer-convenio-colectivo-riders_1_8192639.html Erişim Tarihi 19 Kasım 2021.

https://elpais.com/economia/2021-02-10/glovo-paga-21-millones-a-la-seguridad-social-por-los-repartidores.html Erişim Tarihi 10 Kasım 2021.

https://elpais.com/economia/2021-05-11/el-consejo-de-ministros-aprueba-la-ley-de-riders-el-mundo-nos-esta-mirando.html Erişim Tarihi 25 Kasım 2021.

https://elpais.com/economia/2021-11-18/deliveroo-se-marchara-de-espana-el-29-de-noviembre.html?rel=buscador_noticias Erişim Tarihi 19 Kasım 2021.

https://www.etuc.org/en/pressrelease/eu-must-follow-spains-riders-law Erişim Tarihi 26 Kasım 2021.

https://www.eurofound.europa.eu/nl/data/platform-economy/initiatives/riders-law Erişim Tarihi 26 Kasım 2021.

https://www.eurofound.europa.eu/nl/data/platform-economy/initiatives/riders-x-derechos-riders-for-rights Erişim Tarihi 25 Kasım 2021.

https://glovoapp.com/ Erişim Tarihi 30 Ekim 2021.

https://www.lainformacion.com/empresas/auditor-recrimina-rival-glovo-stuart-provisionar-deuda-riders/2851817/ Erişim Tarihi 19 Kasım 2021.

https://www.oxfordlearnersdictionaries.com Erişim Tarihi 12 Kasım 2021.

https://www.politico.eu/article/spain-approved-a-law-protecting-delivery-workers-heres-what-you-need-to-know/ Erişim Tarihi 26 Ekim 2021.

https://restaurants.deliveroo.com/es-es/ Erişim Tarihi 26 Ekim 2021.

https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/Afiliacion/10548 Erişim Tarihi 09 Kasım 2021.

https://sozluk.gov.tr/ Erişim Tarihi 10 Kasım 2021.

https://s03.s3c.es/imag/doc/2020-06-04/carta-abierta-mintrab-062020.pdf Erişim Tarihi 27 Ekim 2021.