Platform Çalışması: Çalışan Statüsünün Belirlenmesi Sorunu(*)

Platform Work: The Question of Determining the Status of Employee

Erbil BEYTAR(**)

Öz:

Gelişen teknoloji ile beraber zaman içerisinde çalışma hayatı da dijitalleşmektedir. Dijital dönüşüm önce ekonomiyi daha sonra çalışma ilişkilerini ve toplumu etkilemekte ve değiştirmektedir. Çalışma hayatındaki dijitalleşme de yeni çalışma türlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yeni çalışma türleri, klasik çalışma türlerinden zaman, mekan ve kişi kavramlarının nitelendirilmesi bakımından ayrılmaktadır. Platform çalışmaları da bu yeni çalışma türlerindendir. İşgücü istem ve sunumunun dijital çalışma platformları aracılığıyla eşleştirilmesine dayanan platform çalışma biçiminin çalışma yaşamının geleceğinde önemli bir yere sahip olması beklenmektedir. Platform çalışması, online ortamda iletişimin sağlandığı, esnek ve genelde sürekliliği olmayan işlerin yapıldığı çalışma olarak tanımlanabilir. Atipik istihdam biçimlerinin ve bu bağlamda platform temelli çalışmaların sanayileşmiş ve gelişmekte olan ülkelerde giderek yaygınlaşması, çalışanların iş hukukuna ilişkin temel haklardan yararlanmaları konusunda bazı zorluklara yol açmaktadır. Gig ekonomisinde meydana gelen iş ilişkisinin eşit sonuçlar doğurmadığı bilinmektedir. Platformların kendilerini arz ile talebi buluşturan aracı, işçileri bağımsız yükleniciler olarak sınıflandırması pek çok sorunun ortaya çıkmasında başlıca nedeni oluşturmaktadır. Platform çalışması, klasik çalışma türlerinden farklı bir çalışma olduğu için tarafların statüsünün belirlenmesi noktasında sorunlar yaşanmaktadır. Çalışmamızda, platform çalışanlarının iş ve sosyal güvenlik hukukundaki koruyucu normlardan yararlanabilmeleri için statülerinin daha net belirlenmesi konusunu ele almaya çalışacağız. Ayrıca platform çalışanlarının işçi olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği, bu konuda doktrinde ileri sürülen çözüm önerileri ve bunların değerlendirmesi incelenecektir.

Anahtar Kelimeler:

Platform Çalışması, Crowdworking, Konum Tabanlı Çalışma, Çalışma Şartları, Çalışan Statüsü.

(*) **Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih:** 31.10.2022
Yayınlanmasının Kabul Edildiği Tarih: 10.12.2022

DOI: 10.58733/imhfd.1267384

Bu makaleye atıf için; BEYTAR, Erbil, "*Platform Çalışması: Çalışan Statüsünün Belirlenmesi Sorunu*", **İMHFD**, C. 8, S. 1, 2023, s. 239-266.

(**) Dr., Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü / Kocaeli - Türkiye
E-posta: erbilbeytar@hotmail.com
Orcid: https://orcid.org/0000-0003-3436-8500

Abstract:

With the growing technology, the working life is becoming digitalized too. The digital transformation first impacts and transforms the economies, then work relations and society. Digitalization in working life has led to new ways of working. The new working type differs from the classical working types in the way of describing the concepts of time, place, and person. Platform works are also in this category of working type. The platform work style, depending on the matching of demand and supply of labour through digital labour platforms, is expected to have an important place in the future of working life. Platform work can be defined as a working type in which communication is provided in the online environment, flexible and generally non-permanent work is done. It is known that the employment relationship that occurs in the gig economy does not produce equal results. The main reason of many problems is that the platforms classify themselves as intermediaries that bring supply and demand together, and workers as independent contractors. Since the platform work differs from the classical working type, there are problems with regard to determining the status of the parties. In our study, we will try to address the issue of determining the status of platform employees clearly thus and so they can benefit from the protective norms in labour and social security law. Moreover, whether the platform employees can be described as workers, the solution offers put forward in the doctrine regarding this issue and their evaluation will be examined.

Keywords:

Platform Work, Crowdworking, Location-Based Study, Working Conditions, Employee Status.

GİRİŞ

Geçtiğimiz son otuz yılda teknolojik gelişmelerin hızla artması, internetin hayatımıza girmesi ve yaygınlaşması sosyal hayatı etkilediği gibi çalışma yaşamını da etkiledi. Yaşanan dijital dönüşüm zamanla fordist sisteme dayalı iş hukukunun temel kavramlarının sorgulanmasına neden olmuştur. Yirminci yüzyılın iş hukuku kavramları olan işçi, iş sözleşmesi gibi kavramlar, yirmi birinci yüzyılda gelişen teknoloji ile eski anlamlarında aşınmalar yaşamıştır. Özellikle internetin gelişmesi ile ortaya çıkan yeni çalışma türlerinde, iş hukukunun klasik kavramları yetersiz kalmaktadır. İnternetin ilk aşamada bilgi ve iletişim için kullanılması daha sonra çevrimiçi alışveriş için kullanılması son olarak da hizmet sağlanması veya eser alımı gibi konularda kullanılması çalışma hayatında birçok yeniliğe de sebep olmuştur. Ortaya çıkan yeni çalışma türleri, çalışmayı zaman, mekan ve kişi bakımından farklılaşmasına neden olmuştur. Platform çalışmaları da bu dönemde ortaya çıkan çalışma türlerindendir. Başta Avrupa ve Amerika'da olmak üzere hızla yayılan bu çalışma türünün klasik çalışmadan farklı yapısı, çalışma yaşamında ve işçi hakları alanında sorunlara neden olmuştur. Platform çalışmasında, tarafların geleneksel iş hukuku kavramları ile tanımlanmasında yaşanan zorluklar, çalışan haklarının korunması noktasında da kendini göstermektedir. Platform çalışmasında tarafların işçi veya işveren olarak tanımlaması konusundaki sorunlar yaşanmaktadır. Bu da özellikle çalışanların iş

ve sosyal güvenlik hukuku mevzuatı korumasından çıkmasına neden olmaktadır. Bu çalışmamızda, platform çalışması ve özellikle platform çalışanlarının statüsünün belirlenmesindeki sorunlar ve çözüm olabilecek hususlar ele alınmaya çalışılacak, değerlendirmemiz ise sonuç kısmında yer alacaktır.

I. PLATFORM ÇALIŞMASI KAVRAMI

Platformlar; mal ve hizmet sağlanması gibi ticari işlemlerin, gönüllü faaliyetlerin veya sosyal medya gibi ticari olmayan işlemlerin koordinesinde kullanılan dijital ağlar olarak ifade edilir[1]. Mal veya hizmetlerin özel şahıslar tarafından ücret karşılığı veya ücretsiz olarak internet aracılığıyla paylaşılmasına paylaşım ekonomisi denilmektedir. "Paylaşımcı", "işbirlikçi" veya "gig" ekonomi olarak da adlandırılan platform çalışması, her geçen gün ilginin arttığı büyük bir ekonomik hacme sahiptir. Paylaşım ekonomisi diğer ifade ile yeni nesil esnek ekonomi, platformlar vasıtasıyla yapılmaktadır. Paylaşım ekonomisi ifade edildiği gibi sadece malların paylaşılması değil aynı zamanda birçok farklı alandaki dijital platformlarda özel kişilerce sunulan hizmetlerin koordinasyonunun gerçekleşmesini de sağlar. Dolayısıyla platform çalışması; dijital platformlar aracılığıyla arz ve talebin birleştirilmesini sağlayan oldukça geniş bir sanal dünyayı ifade eder[2].

Platform çalışmaları genel olarak iki sınıfa ayrılır. Bunlar; konum tabanlı platform çalışma (gig work) ve web tabanlı platform çalışma (crowdwork)dır. Konum tabanlı platform çalışmasında konaklama, taşıma, temizlik, tamirat gibi hizmetler sunulmaktadır. Konum tabanlı platform çalışması tarafların internet üzerinden bir uygulama vasıtasıyla buluşabildiği, burada hizmet sunan firmaların sunulan hizmete ilişkin asgari standartlar belirleyebildiği ve çalışanlara seçme hakkının da verilebildiği bir çalışma sürecini ifade etmektedir[3].

Web tabanlı platform çalışmaları (crowdwork), tamamlanması istenilen bir işin firmalar veya müşteriler tarafından, büyük bir çalışan kitlesinin olduğu bir platforma online olarak sunulması ile başlar. Söz konusu iş platform tarafından

---

1 BELGİN BOYACI, Nil, **Dijital Emek Platformları ve Sendikalar**, Türk Metal Yayınları, Ankara, 2020, s. 5.

2 ALPAGUT, Gülsevil, "Dijitalleşen Çalışma Yaşamında İş Sözleşmesinin Unsurları", **Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı**, Ed. Kübra Doğan YENİSEY, İstanbul, Onikilevha Yayıncılık, 2021, s. 90; UÇKAN HEKİMLER, Banu / KAĞNICIOĞLU, Deniz / BELGİN BOYACI Nil, "Dijital Platform Çalışanları ve Sendikalar", **Karatahta İş Yazıları Dergisi**, Aralık 2019, S. 15, s. 61, 62.

3 RULAND, Franz, "Beschäftigungsverhältnis oder „Neue Selbständigkeit"?", **NZS** (Neue Zeitschrift für Sozialrecht), 2019, s. 682; DE STEFANO, Valerio, "The Rise of the Just-in- Time Workforce: On-demand Work, Crowd Work and Labor Protection in the 'Gig-Economy'", 37 **Comp. Lab. L. & Pol'y J**.471, 2016, s. 471; ALPAGUT, s. 93.

dünyanın her yerinden internet aracılığıyla çalışanlara sunulur ve bu çalışanlar tarafından işin görülmesi sağlanır. Bu şekilde platform çok fazla sayıda müşteri veya firma ile çalışanları buluşturur ve bu durumu organize eder[4]. Web tabanlı platform çalışmasında işin sadece internet üzerinden görülmesi söz konusudur. Bu çalışma yöntemiyle basit ve niteliksiz ev hizmetleri ile kişisel nitelikteki işler yapılmakla ile birlikte, programlama, web tasarımı, tıp gibi uzmanlık gerektiren nitelikli hizmetlerin yerine getirilmesi de mümkündür[5].

Konum tabanlı platform çalışması (gig work) ve web tabanlı platform çalışması arasındaki en önemli ayrım gerçekleştirilen işin niteliğinden kaynaklanmaktadır[6]. Web tabanlı platform çalışmasında yapılan iş, dünyanın her yerinde internet aracılığıyla global ölçekte yapılabilen bir iştir. Konum tabanlı platform çalışmasında ise yapılan iş için ilk aşamada taraflar internet aracılığıyla bağlantı kursalar da daha sonra iş sanal bir ortamda değil fiziksel bir ortamda genellikle müşterinin evinde veya iş yerinde yerine getirilir[7].

Web tabanlı platform çalışmalarında diğer adıyla crowdwork olarak adlandırılan bu sistemde işler bazen çok küçük parçalara ayrılabilir. Yapılan her küçük parça iş için işle orantılı küçük bir ücret ödenir. Bu mikro görevlendirme şeklinde yapılan işe crowdwork (kalabalık çalışma, kitle çalışması) denilmektedir[8]. Kalabalık çalışmada mikro çalışmalar standartlaştırılmamıştır. Bundan dolayı talebin daha çok olduğu makro çalışmalar da bu şekilde yapılabilmektedir. Buna yazılım ürünlerini hatalara karşı test etmek şeklindeki çalışmalar örnek verilebilir[9]. Fakat burada belirtmek gerekir ki yapılan iş sanal ortamda gerçekleşse de, bilgisayarlar tarafından yapılmamakta bir insan emeği sonucu ortaya çıkmaktadır[10].

---

4 RULAND, s. 682, 683; BOURAZERİ, Konstantina, "Neue Beschäftigungsformen in der digitalen Wirtschaft am Beispiel soloselbstständiger Crowdworker", NZA (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht), 2019, s. 742; AYKAÇ, Hande Bahar, "Platform Ekonomisi Çalışması: İş Hukukunda Yarattığı Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2020, S. 44, s. 71.

5 DÄUBLER, Wolfang / KLEBE, Thomas, "Crowdwork: Die neue form der Arbeit - Arbeitgeber auf der Flucht?", **NZA** (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht), 2015, s. 1033; KOCHER, Eva / HENSEL, Isabell, "Herausforderungen des Arbeitsrechts durch digitale Plattformen - ein neuer Koordinationsmodus von Erwerbsarbeit" **NZA** (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht), 2016, s. 984; SCHUBERT, Claudia, "Neue Beschäftigungsformen in der digitalen Wirtschaft - Rückzug des Arbeitsrechts?", **RdA** (Recht der Arbeit), 2018, s. 201; YAYVAK NAMLI, İrem, "Dijital Çağ'da Yeni Bir Çalışma İlişkisi Modeli: "Crowdworking"", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2019, S. 42, s. 129.

6 AYKAÇ, **Platform Çalışması**, s. 71.

7 DE STEFANO, s. 474.

8 ALPAGUT, s. 94; BOURAZERİ, s. 743.

9 BOURAZERİ, s. 743.

10 AYKAÇ, **Platform Çalışması**, s. 72.

Web tabanlı platformlar arz ve talebi buluşturmakta teorik düzeyde de olsa bir aracılık işlevi üstlenmektedir. Dolayısıyla belli bir iş gücüne ihtiyaç duyan işletmeler de platformlar aracılığıyla büyük ve aynı zamanda esnek bir iş gücüne sahip olabilmektedir. Böylece işletmeler tam ihtiyaç duydukları anda çalışana sahip olabilmekte ve çalışanlara sadece çalıştıkları süre veya yaptıkları iş nispetinde ücret vermektedir[11].

Web tabanlı platform çalışmasında temel olarak üçlü bir ilişki söz konusudur. İlk olarak müşteri veya işletme yani işi veren, ikinci olarak çalışan ve üçüncü olarak da işletme ve çalışanın kayıt olduğu ağın alt yapısını kuran ve yöneten platform bu ilişkinin parçalarıdır[12]. Platformlar sadece taraflar arasında iletişim sağlayarak ve işletmeler arasındaki koordinasyonu sağlayarak çalışmaz. Bunun yanında bazı platformlar işi tanımlayarak ve bu iş üzerinde denetimin sağlayarak bir koordinasyon da gerçekleştirebilirler. Hatta platformlar, çalışanlara doğrudan talimatlar vererek denetimi sağlamanın yanında platforma kayıtlı çalışanlarla ilgili puanlama sistemi üzerinden geri bildirim alarak da denetim sağlayabilirler[13]. Üçlü bir ilişki kurulması yanında web tabanlı platform çalışmasının özellikleri şu şekilde ifade edilebilir; yapılan iş bilgisayar veya akıllı telefon vasıtasıyla internet üzerinden gerçekleştirebilen bir iştir, ayrıca müşteri veya işletme arasındaki iletişim ve yapılan işin teslimi platform aracılığıyla yapılır. Platform çalışmasında işletmelerin çalışanları değerlendirdiği ve dolaylı bir denetim sağlayan bir puanlama sistemi olabilir. Çalışan genel olarak kendilerine ait veya kiraladıkları bilgisayar, akıllı telefon gibi araçları kullanırlar. Platformlar, kendilerini çalışmaya aracılık eden bir teknoloji şirketi ve çalışanları da bağımsız çalışan olarak tanımlayarak muhtemel sorumluluklarını en aza indirirler. Platform çalışanları, platform aracılığılya bireysel bir hizmet sunarlar[14]. Çalışanların çalışma saatlerini kendisinin serbestçe belirleme ve platform sistemine kayıtlı olsa da verilen işi alıp almamakta özgür olması web tabanlı platform çalışmasının özellikleri arasında sayılabilir. Platformların çalışanları-

---

11 DE STEFANO, s. 476; RULAND, s. 683; AYKAÇ, **Platform Çalışması**, s. 72. Kitle çalışması alanında faaliyet gösteren bir şirket olan CrowFlower'ın CEO'sunun sözleri, bu çalışmadaki çalışanların durumunu daha iyi ifade etmektedir. CEO, "İnternette daha önceleri birini bulup oturtup on dakika sizin için çalıştırıp on dakika sonra işte atmak gerçekten zor olurdu. Ancak teknoloji ile onları gerçekten bulabilir, onlara küçük bir miktar ücret ödeyebilir ve artık ihtiyacınız olmadığında onlardan kurtulabilirsiniz." diyerek çalışan hakları bakımından sorunlu bir çalışma olduğunu dolaylı da olsa ifade etmiştir. DE STEFANO, s. 476.

12 YAYVAK NAMLI, s. 130; BELGİN BOYACI, s. 6; UÇKAN HEKİMLER / KAĞNICIOĞLU / BELGİN BOYACI, s. 62.

13 KOCHER / HENSEL, s. 984; UÇKAN HEKİMLER / KAĞNICIOĞLU / BELGİN BOYACI, s. 67; YAYVAK NAMLI, s. 130.

14 AYKAÇ, **Platform Çalışması**, s. 73; UÇKAN HEKİMLER / KAĞNICIOĞLU / BELGİN BOYACI, s. 62; ALPAGUT, s. 95.

nın çalışma zamanını belirleme ve iş seçme bakımından özgür olmaları, bağımsız çalışan olarak tanımlamaları sonucunu doğurmaktadır[15].

Web tabanlı platform çalışması olan crowdwork, saydığımız özelliklerin yanında her platformda farklılık gösterebilmekte hatta platformlar içinde taraflar arasındaki ilişkilerde dahi farklılık gösterebilmektedir[16]. Örneğin; rekabete dayalı bir crowdwork de genellikle küçük parçalara ayrılamayan işler gerçekleşir ve platformda sunulan işi birçok çalışan yerine getirir fakat işletme veya müşteri bunlardan sadece birisini, daha önceden belirlediği hızlı olma veya diğerlerinden daha iyi olma kriterine göre seçer ve o kişiye ücret ödenir. Bu durum daha çok özel yetenek gerektiren, fikir ve tasarım içeren alanlar için söz konusudur[17]. Bazı platformlarda ise ilk gelene ilk hizmet esasına dayalı bir çalışma usulü uygulanmaktadır. Bazı platformlarda ise işletme veya müşteri ile çalışan arasında hiçbir ilişki kurulmaz, çalışan verilen işi yapar karşılığında ücreti de platform tarafından ödenir, son olarak da platform yapılan işi işletmeye veya müşteriye teslim eder. Bu durum hariç diğer hallerde, platform taraflar arasında iletişim sağlayan ve işi kolaylaştıran bir rol üstlenmektedir[18]. Web tabanlı çalışmada iç crowdwork ve dış crowdwork olarak bir ayrım yapmak da mümkündür. Dış crowdwork yukarıda değindiğimiz ve tarafların statülerinin belirlenmesinde sorunlar yaşanan yöntemdir. İç crowdwork ise bir işyerine ait bir platformda küçük bir topluluğun iş görmesidir. İşyeri içinde özel bir yapılanma sonucu oluşturan bu model ile yapılacak iş, işyerine iş sözleşmesi ile bağlı işçiler tarafından belirli gruplar halinde görülür. Burada taraflar arasında iş ilişkisi olup olmadığı konusunda bir belirsizlikten bahsedilemeyecektir[19].

Web tabanlı platformların en bilinenleri arasında Amazon Mechanical Turk ve Crowd Flower gibi platformlar yer almaktadır. Bu platformlar milyar dolarla ölçülen bir ekonomik hacme sahiptir[20]. Bu platformların yanında ülkemizde de Armut gibi konum tabanlı platformlar ile Cambly gibi İngilizce öğrenme ve pratik yapma uygulaması olan Türkiye'deki kullanıcılarına anadili İngilizce olan dünyanın her yerinden kişilerle buluşturan bir uygulama da vardır[21].

---

15 RULAND, s. 683; YAYVAK NAMLI, s. 133; AYKAÇ, **Platform Çalışması**, s. 73.

16 BOURAZERİ, s. 741; DE STEFANO, s. 474.

17 BOURAZERİ, s. 743; YAYVAK NAMLI, s. 131; RULAND, s. 683; ALPAGUT, s. 94.

18 DE STEFANO, s. 474, 475; ayrıntılı bilgi için bknz. YAYVAK NAMLI, s. 131-132.

19 DÄUBLER / KLEBE, s. 1033; SCHUBERT, **2018**, s. 202; BOURAZERİ, s. 742.

20 AYKAÇ, **Platform Çalışması**, s. 73.

21 BELGİN BOYACI, s. 6, 7.

Platform tabanlı çalışma 2005 yılından itibaren hızla genişlemiştir. Zaman içerisinde de birçok yararı olduğu gibi yıkıcı olabilecek zararlarının olduğu görülmüştür. Bu çalışma yönteminin yaygınlaşması mevcut işletmelerin yanında sosyal devlet anlayışına da zarar getirmeye başlamıştır. Platform çalışmaları tüketicinin korunması, çalışan hakları ve dolayısıyla asgari ücret, çalışma süreleri, iş sağlığı güvenliği, sosyal sigortalar gibi yasal düzenlemelerin dışlanması veya atlatılmasına sebebiyet verebilmektedir[22]. Platform çalışması yöntemiyle çalışan ve işlerini gördüren işletmeler geleneksel yöntemler kullanan işletmelere göre daha avantajlı hale gelmektedir. Ayrıca platform çalışması fordist çalışma sistemine dayanan, çalışanları koruyucu kurallara uyulmamasını, çalışanların haklarının işlevsizleştirilmesini sağlamaktadır. Tüm bunlar hükümetler, yerleşik sanayi işletmeleri, çalışma yaşamının diğer aktörlerince ve özellikle sendikalar tarafından güvencesiz çalıştırılma oluşturması nedeniyle eleştirilmektedir[23]. Platform çalışmasına yönelik bu eleştirilerle birlikte çalışma konumuz; platform aracılığıyla yapılan çalışmaların iş hukuku kapsamına girip girmediği ve platform çalışanların iş ve sosyal güvenlik mevzuatı koruyucu hükümlerinin kapsamında olup olmadığı ile sınırlı olacaktır[24].

II. PLATFORM ÇALIŞMASINDA İŞ İLİŞKİSİ VE ÇALIŞAN STATÜSÜNÜN BELİRLENMESİ

Bilişim teknolojilerinin iş hayatına girmesi ile iş hukukundaki birçok temel kavram klasik tanımlarının ötesinde bir anlamlandırmaya ihtiyaç duymaktadır. Platform çalışması ile bağımlı ve bağımsız çalışan kavramlarındaki netlik azalmış ve ikisi arasındaki sınır bulanıklaşmıştır. Dolayısıyla bu durum yeni tartışmaları da beraberinde getirmiştir. Ayrıca işçi ve işveren arasındaki sıkı ilişkinin de çözülmesi sonucunu doğurmuştur. Söz konusu çözülme çalışan ve işveren arasındaki ilişkiyi, bununla bağlantılı olarak da iş sözleşmesinin ayırt edici unsuru olan bağımlılık unsurunun varlığını tespit etmek güçleşmiştir[25]. Platform çalışmalarının genel olarak; geçici nitelik taşıması, iş görenlerin çalışma saatlerini belirlemede ve platforma yüklenen işleri alıp almamakta serbest olması gibi özellikleri mevcuttur. Bu özellikleri nedeniyle platform çalışmasında, iş sözleş-

---

22 SCHMIDT, Florian A., **Digital Labour Markets in the Platform Economy**, Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work, Division for Economic and Social Policy, 2017, s. 9; UÇKAN HEKİMLER / KAĞNICIOĞLU / BELGİN BOYACI, s. 66, 67.

23 DE STEFANO, Valerio / ALOISI, Antonio, **Europe- an Legal Framework for "Digital Labour Platforms"**, European Union, 2018, s. 12; ALPAGUT, s. 96, 97.

24 SCHMIDT, s. 8; YAYVAK NAMLI, s. 132; BELGİN BOYACI, s. 5.

25 ALPAGUT, s. 88, 89; DE STEFANO, s. 478.

mesinin ayırıcı unsuru olarak kabul edilen, kişisel/hukuki bağımlılık unsurunu tespit etmek oldukça güçtür[26].

A. Çalışanların Statüsünün Bağımlılık Unsuru Bağlamında Tespiti

Platform çalışması gibi atipik çalışma biçimleri, üretim ve iş organizasyonu konusunda da yeni usullerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu durum işin görülmesinde yer ve zaman bakımından değişikliklere neden olmuştur. Yeni çalışma usullerinde çalışanlar sınırlı ölçüde işverenin gözetimi ve denetimi altındadır. Bu durum çalışanların işverene karşı olan bağımlılığının zayıflamasına neden olmaktadır[27]. Bağımlılık ilişkisinin zayıfladığı böyle durumlarda, taraflar arasındaki sözleşmenin iş sözleşmesi olup olmadığı dolayısıyla çalışanların işverene karşı bağımlılık ilişkisi içinde çalışıp çalışmadıklarının tespit edilmesi için başka ölçütlerin de göz önünde bulundurulması gerekecektir[28]. Platform çalışanlarının statüsünün belirlenmesi ve iş ve sosyal güvenlik hukuku mevzuatındaki koruyucu hükümlerden yararlanmaları, bir iş sözleşmesi ile çalışmaları halinde mümkün olacaktır. Çalışanların iş sözleşmesi ile çalıştığının tespiti de için de bağımlılık unsurunun varlığı aranacaktır. Dolayısıyla platform çalışanlarının statüsünün belirlenmesi, çalışanların bağımlılık unsuru içinde çalışıp çalışmadıklarının tespiti ile mümkün olabilecektir.

1. İş Organizasyonu Kriteri

İşçinin işverenin iş organizasyonunda çalışması, doktrinde[29] ve Yargıtay kararlarında[30] bağımlılığın tespiti için yardımcı bir ölçüt olarak kabul edilmektedir.

---

26 AYKAÇ, **Platform Çalışması**, s. 75.

27 SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 18. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 227; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş, **İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku**, 5. Baskı, Lykeion Yayıncılık, Ankara, 2021 s. 83, 84; KANDEMİR, Murat, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 69, 70; DULAY, Dilek, **Türk İş Hukukunda Evde Çalışma**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2011, s. 94; CİVAN, Orhan Ersun, "İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma-Tele Çalışma)" **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 2010, C. 7, S. 26, s. 545.

28 KANDEMİR, s. 64.

29 GÜZEL, Ali, "Fabrikadan İnternet'e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme", **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Haziran 1997, C. 4, S. 2, s. 109-112; SÜZEK, s. 227, 228; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 85; ALP, Mustafa, "Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)", **Prof. Dr. Sarper. Süzek'e Armağan**, Ed: Süleyman BAŞTERZİ, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2011, s. 807; SÜMER, Haluk Hadi, "İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2010, S. 19, s. 72; KANDEMİR, s. 70 vd.; DULAY, **Evde Çalışma**, s. 95-97.

30 "... işçinin, işverenin kapsam ve sınırlarını belirlemiş olduğu iş organizasyonu içerisinde işverene bağımlılığına zarar vermeyecek oranda ve yükümlü olduğu iş görme ediminin ifası uğruna karar alma yetkisiyle işveren yararına iş sözleşmesiyle bağlı olarak çalışması bağımlılık unsurunu ortadan kaldırmamaktadır.

Bu bağlamda platform çalışmasında da çalışanların statüsünün belirlenmesi için işçinin işverenin iş organizasyonu içinde çalışıp çalışmadığının tespiti, işçinin statüsünün belirlenmesi bakımından yol gösterici olacaktır. İşverenin sınırlarını belirlediği ve organizasyonunu yaptığı bir işte, işverenin talimatları doğrultusunda çalışmak bağımlılık unsurunun varlığını gösteren bir durumdur. İşverenin iş organizasyonu içinde çalışma, gelişen teknoloji ile beraber ilerleyen zaman içerisinde de kullanılabilecek bir kriter olabilecektir. İşverenin iş organizasyonu içinde çalışma kriterinin esnek bir yapıda olması gelecekteki yeni çalışma yöntemleri bakımından da kullanılabilir bir ölçüt olduğunu gösterir[31]. Platform çalışanlarının da işverenin iş organizasyonu içinde çalışması halinde, bağımlılık unsurunun tespiti bakımından değerlendirilme yapılabilecektir. Ancak platform çalışması her platforma ve işe göre değiştiği için her birinin ayrı ele alınması yerinde olacaktır.

Platform çalışması gibi teknolojinin yoğun olarak kullanıldığı çalışmalarda, işyeri kavramı ve işçinin çalışma yeri kavramı birbirinden ayrı kavramlar olmuştur. Platform çalışmasında çalışma saatleri ve şartlarını çalışanın belirlemesi esnek bir çalışma sonucunu doğurmaktadır. Fakat bu durumda da çalışanın başkasının iş organizasyonunda yer alması, çalışmanın sonuçlarının raporlanması ve puanlama sistemi ile doğrudan veya dolaylı bir denetimin yapılması bağımlılığın varlığını gösteren hususlar olabilecektir[32].

Bağımlılıktan bahsedebilmek için işverenin emir ve talimat verme, denetim ve gözetimi yerine getirebilme gibi yetkilerinin az da olsa bulunması gerekir. Aksi halde bağımlı ve bağımsız çalışmayı ayırmak pek mümkün olmayacaktır. Organizasyon kavramının genişliği ve sınırlarının belirlenmesinin zorluğu bizi böyle bir sonuca götürmektedir. Dolayısıyla iş organizasyonun içinde yer alma tek başına bağımlılık unsurunun varlığına bir gösterge olmadığı gibi gerçekten

Zira genel nitelikte de olsa işveren tarafından çerçevesi çizilen ve organize edilen bir iş görme ediminin ifası, işverenin yönetim ve talimatı altında gerçeklesen bir bağımlılık ilişkisinin varlığını ortaya koymakta olup bu tür bir iş ilişkisinde bağımlılık unsuru görece zayıf olsa da varlığını korur. İşçinin, işverenin belirlediği koşullarda çalışırken kendi üretici gücünü kullanması ve işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi işverenle arasındaki bağımlılık unsuruna zarar veren bir olgu olarak değerlendirilemez. ...” Yar. HGK., E. 2017/2408, K. 2021/998, 14.09.2021, (karararama.yargitay.gov.tr, E.T. 22.03.2022); “... Bazı durumlarda, taraflar arasında sıkı bir bağımlılık ilişkisi bulunmasa da, işverenin iş organizasyonu içerisinde yer almakta ise bu unsurun varlığının kabulü gerekecektir. Önemli yön, işverenin her an denetim ve buyurma yetkisini kullanabilecek olması, çalışanın, edimi ile ilgili buyruklara uyma dışında çalışma olanağı bulamayacağı nitelikte teknik ve hukuki bağımlılığın bulunmasıdır.” Yargıtay HGK, E. 2004/10-737, K. 2005/26, 02.02.2005, (karararama.yargitay.gov.tr, E.T. 22.03.2022).

31 SÜZEK, s. 228; GÜZEL, s. 111; AYDINÖZ, Gonca, **İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2014, s. 37.

32 VOGELSANG, Hinrich in Schaub, Günter, **Arbeitsrechhts-Handbuch**, 19. Auflage, 2021, § 8 Rn. 28; AYDINÖZ, s. 38; DULAY, **Evde Çalışma**, s. 96.

bağımsız çalışanların da statüsünün belirlenmesinde sorunlara neden olabilecektir[33]. Platform çalışmasında, işverenin emir ve talimat verme ile denetim ve gözetim yetkilerinin genel olarak çok az olması ya da olmaması işçinin de kendisini organizasyonun bir parçası hissetmemesi bağımlılık unsurunun varlığı konusunda bir netliğin oluşmasına engel olmaktadır[34].

2. Çalışanlara Eğitim Verilmesi veya İş İçin Gerekli Cihazları Temin Edilmesi Kriteri

Teknolojinin yoğun olarak kullanıldığı çalışmalarda çalışanların işin gereğine göre eğitim almaları gerebilecektir. Her ne kadar uygulamada bu eğitimlere sahip kişiler aranıyor olsa da şirketler bazen uzun vadeli çalışanları için bu eğitimlerin alınmasını sağlayabileceklerdir. Bir işletmenin bir çalışana eğitim vermesi de bağımlılığın varlığını gösteren yardımcı bir ölçüt olabilecektir. Tabi alınan eğitimin ücretinin işçi tarafından ödenmesi durumunda bağımlılıktan bahsetmek mümkün olmayacaktır[35]. Platform çalışmasında çalışan kişilere işletmelerin veya platformların eğitim vermesi çok karşılaşılabilen bir durum olmasa da az sayıda kişinin yapabildiği ve nadir olarak çalışanların bulunduğu bir alanda iş devamlılığı için eğitim verilmesi mümkün olabilecektir.

Platform çalışmalarında iş için kullanılan cihazların çalışanlara işveren tarafından verilmesi de bağımlılık unsurunun varlığını gösterebilecek bir hususdur[36]. Bu durum daha çok konum tabanlı platform çalışmaları için geçerli olabilecektir. Web tabanlı platform çalışmasının yapısı bakımından böyle bir durumun gerçekleşmesi genel olarak mümkün değildir.

3. İşin Denetiminin ve Çalışma Düzeninin Kimin Tarafından Sağlandığı Kriteri

İşin denetimi ve gözetimi konusunda yetkilinin kim olduğu bağımlılık unsuru bakımından yol gösterici olabilecektir. Çalışanlar tarafından sanal ortamda yürütülen bir faaliyet işveren tarafından denetlenebiliyorsa ve çalışanlar işlerini yapmadığında işveren bir yaptırım uygulayabiliyorsa bağımlılık unsurunun

---

33 ALPAGUT, s. 104; KANDEMİR, s. 72.

34 DULAY YANGIN, Dilek, "Endüstri 4.0, Dijitalleşme ve İş Hukukunun Geleceği-Dijital Platformların Ortaya Çıkardığı Hukuki İlişkiler Çerçevesinde Değerlendirilmesi", **İstanbul Hukuk Mecmuası**, 2020, C. 78, S. 3, s. 1223.

35 EROL, Abdullah, **Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 184.

36 VOGELSANG, § 8, Rn. 24; DOĞAN, Sevil, **İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s. 308; EROL, s. 188; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 86.

varlığı kabul edilebilir[37]. Çalışanlar bakımından çalışma düzeninin kim tarafından sağlandığı da bağımlılık unsuru varlığı bakımından yol gösterici olacaktır[38]. Platform çalışanları oldukça esnek bir çalışma düzenine sahip oldukları için çalışma düzeninin çalışan veya işletme tarafından belirlenmesinden ziyade işletmenin istediği zaman çalışma düzenine müdahale edebilmesi veya istediğinde istediği değişikliği uygulatabilmesi bağımlılık tespiti bakımından önemli bir kriter olacaktır[39].

Konum tabanlı platform çalışmalarında işin denetiminin ve çalışma düzeninin sağlanması kriterine göre taraflar arasında bir bağımlılık ilişkisinin olduğundan bahsetmek mümkün olabilecektir. Çünkü Armut gibi uygulamalarda platformlar yapılan hizmet karşılığı çalışanları denetleyebilmekte, çalışma saatlerine müdahale edebilmektedir. Yine Uber uygulaması[40] gibi belli bir çalışana belli bir rota izleme zorunluluğu içeren, gerektiğinde çalışana disiplin cezası vererek belli bir süre yolcu almasını yasaklayan bir platformda da bağımlılık unsurunun varlığından söz edilebilecektir.

Web tabanlı platform çalışmalarında yani kalabalık çalışmalarda ise platformda sunulan işler mikro işlerdir. Bu işler normal çalışma ilişkilerinde, çalışanların devamsızlık yapacağı bir iştir. Fakat kalabalık çalışmada başarıya odaklı bir ücret sistemi olduğu için bu durum mümkün olmamaktadır[41]. Dolaylı bir denetim sağlayan bu tür sistemlerin yanında çalışanların denetimi ve takibi için çeşitli yazılımlar da kullanılabilmektedir. Platform üzerinden platformla ve işi sağlayanla, çalışanın görüşmesinin çok sınırlı olduğu bu sistemde, tek taraflı dolaylı bir denetimin yapıldığı gözükmektedir[42]. Kalabalık çalışma uygulamalarında önemli bir denetim mekanizması da yapılan işin değerlendirilmesidir. Çalışanlar istedikleri yerde ve istedikleri saatte çalışma özgürlüğüne sahip olsalar da puanlama sistemi ile ya da iş sağlayan kişilerden geri bildirim alarak bir denetim sağlanmaktadır[43].

---

37 DOĞAN, s. 308.

38 VOGELSANG, § 8, Rn. 29.

39 EROL, s. 187.

40 Ayrıntılı bilgi için bknz. AYKAÇ, Hande Bahar, "Çevrimiçi Uygulamalar Aracılığı ile Talep Üzerine Çalışma İş Modelinde İşçi Kavramının Türk Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi: Uber Şoförleri Örneği", **Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı**, Ed. Kübra Doğan Yenisey, İstanbul, Onikileviha Yayıncılık, 2021, s. 210-223.

41 YAYVAK NAMLI, s. 34.

42 DÄUBLER / KLEBE, s. 1034.

43 YAYVAK NAMLI, s. 34.

B. Çalışanların Statüsünün Çalışma Koşulları Bağlamında Tespiti

Platform çalışanlarının statüsü ile ilgili yukarıda bahsettiğimiz yardımcı ölçütler genel olarak net sonuçlar verememektedir. Gelişen teknoloji ile beraber dünya genelindeki iş stratejisinin değişmesi, işsizlik sorunun olması ve esnek çalışmanın yaygınlaşması gibi nedenlerden dolayı geleneksel iş hukuku yaklaşımları her zaman sonuç vermemektedir. Teknolojik gelişmeler büyük yenilikler getirse de bağımlı çalışan ve bağımsız çalışan arasındaki çizgiyi bulanıklaştıran bu gelişmeler platform çalışmasında bir adım öteye taşınmış durumdadır.

Platformlar, çalışanlarla ilişkilerinde ve yapılan sözleşmelerde, taraflar arasında iş ilişkisi ihtimaline yer vermeyecek şekilde tanımlamalar yapmakta ve buna göre bir dil kullanmayı tercih etmektedirler. İlgili tüm belgelerde ve açıklamalarda çalışanları "işçi" olarak tanımlamamakta çoğunlukla "bağımsız çalışan", "ortak", "yüklenici" gibi sıfatlarla nitelendirmektedirler[44]. Bunun yanında platform sadece kendisi ile çalışan arasında değil; çalışanlarla işletme veya müşteri arasındaki ilişkide de iş ilişkisi ihtimalini kaldıran bir dil kullanmaktadır[45]. Dijital platformlar çalışma pazarında kendilerini işlem kolaylığı sağlayan, işlem ücretlerini düşüren bir hizmet aracısı olarak nitelendirmektedir. Platform üzerinden iş gören işletme veya müşteriler de kendilerini yenilikçi teknolojinin kullanıcısı olarak ifade etmektedir. Çalışanlar da bağımsız çalıştıklarını, sigorta ve sosyal koruma ile ilgili yükümlülüklerin kendilerine ait olduğunun düşünmektedir[46]. Görüldüğü üzere çalışanlar da iş ve sosyal güvenlik hukukunun sağlayacağı koruma hakkında genel olarak habersiz gözükmektedirler[47].

Platformlar tek taraflı hazırladıkları çalışma koşullarını içeren sözleşmeyi dijital ortamda çalışanlara sunmakta ve sisteme katılabilmek için bu sözleşmeyi çalışanların kabul etmeleri beklenmektedir. Sözleşmede; çalışanların statüsü, uyuşmazlığın çözüm yolları, sorumluluğun sınırları gibi konular tek taraflı ola-

---

44 Yargıtay iş ilişkisinin tespitinde bazı ölçütlere yer vermiştir; "*İşin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcısı tarafından kontrol edilmesi, bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır.*". Yargıtay bu ölçütlerin tek başına iş ilişkisinin tespitinde kesin ölçüt olamayacağını belirtmiştir fakat "*... Çalışanın işyerinde kullanılan üretim araçlarına sahip olup olmaması, kar ve zarara katılıp katılmaması, girişimcinin sahip olduğu karar verme özgürlüğüne sahip olup olmaması ...*" gibi hususlarında tespit bakımından önemli olduğunu ifade etmiştir. Yargıtay 9. HD., T: 13.07.2009, E: 2008/876 K: 2009/20602, **LegalBank** Elektronik Hukuk Bankası, E.T. 05.12.2022.

45 AYKAÇ, **Platform Çalışması**, s. 75, 76; DE STEFANO, s. 486.

46 KOCHER / HENSEL, s. 985; YAYVAK NAMLI, s. 133; DULAY YANGIN, **Dijitalleşme**, s. 1223.

47 SCHUBERT, Claudia, "Crowdworker - Arbeitnehmer, arbeitnehmerähnliche Person oder Selbständiger", **RdA** (Recht der Arbeit), 2020, s. 253.

rak düzenlenmektedir. Çalışanlar bu şartlarda platformda çalışmayı kabul etmek ya da çalışmaktan vazgeçmek zorunda bırakıldığı, kapalı bir sisteme mahkum edilmektedirler[48]. Platform çalışanları, belli çalışma saatlerinde çalışıp çalışmama konusunda özgür olsalar da çalışma ve dinlenme süreleri arasındaki çizgi net değildir. Ayrıca bahsedilen özgürlüğün sözde kaldığı, uluslararası bir rekabet ortamının olması ve düşük ücret politikası nedeniyle çalışanların uzun mesailer yapmak durumunda kaldığı belirtilmektedir[49].

Platformlar aracılığıyla iş gören işletme veya müşteriler platform aracılığıyla doğrudan çalışana ulaşabilmektedir. Başka bir ifade ile platformlar iş gücünü her zaman müşterilerine karşı hazır tutmaktadırlar. Fakat platform aracılığıyla iş görenler çoğu zaman diğer tarafta bir insan olduğunun bilinciyle hareket etmezler. Müşteri veya işletmeler sadece işi sunar ve sonuca odaklanırlar, işin kimin tarafından yapıldığını önemsemezler. Bu durum kendilerini işveren değil yenilikçi teknolojinin kullanıcısı olarak gören platformun müşterilerinin, işçi olarak görmedikleri çalışanların çalışma şartlarına da ilgisiz kalmasına sebep olmaktadır. Platformların çalışanları sistem içinde görünmez kılması, çoğu zaman sistem içinde bir kişi yerine bir numaradan ibaret olarak görülmesi bu durumu ortaya çıkaran sebeplerdendir[50].

Gelişen teknoloji ve yeni çalışma usulleri bağımsız çalışan sayısının artmasına neden olmuştur. Fakat bağımsızlığı konusunda tereddütlerin olduğu çalışanlar için yeni bir kavram olan "bağımlı serbest çalışan (dependent self-emplyment)" ifadesi kullanılmaya başlanmıştır. Kendisini girişimci olarak nitelendiremeyen bu grup, çalışma koşulları ve sosyal güvenlik gibi nedenlerden dolayı çalışan olarak da nitelendirememektedir[51]. ILO'nun 2017 yılında yayınladığı 228 sayılı raporunda "bağımlı serbest çalışan" kavramı kullanılmıştır. Söz konusu raporda[52] bu kavram birden çok müşterisinin olması, işe alma yetkisi, işin yürütülmesi yetkisinin olması hallerinden birine veya birkaçına sahip olan kişileri tanımlamak için kullanılmıştır[53]. Bağımsız çalışanlar, bağımlı olarak iş görmedikleri için aralarında bir hiyerarşi olmadan çalışırlar. Bağımlı serbest çalışanlar olarak nitelendirenlerin ise genel olarak iki ihtimalde çalıştıkları gö-

48 AYKAÇ, **Platform Çalışması**, s. 77.

49 DE STEFANO, s. 479, 480; AYKAÇ, **Platform Çalışması**, s. 77.

50 YAYVAK NAMLI, s. 133.

51 ALPAGUT, s. 89.

52 ILO'nun 228 sayılı raporunun İngilizce metni için bknz. (Çevrimiçi) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_614176.pdf E.T. 23.03.2022.

53 DULAY YANGIN, **Dijitalleşme**, s. 1225.

rülmektedirler. İlk ihtimalde bağımlı serbest çalışanlar tek bir hizmet alana karşı çalıştıkları için taraflar arasında hukuki/kişisel bağımlık olmasa da ekonomik olarak bağımlılık oluşmaktadır. İkinci ihtimalde ise taraflar arasında hukuki/kişisel bağımlılık olsa dahi çalışan görünüşte bağımsız çalışan gibi çalışmaktadır[54]. Bu iki ihtimalde de platform çalışmasındaki taraflar kendilerini farklı şekilde adlandırsalar da çalışan statülerinin belirlenmesi için yapılan çalışmaların nitelendirilmesi yararlı olacaktır[55]. İlk ihtimalde; ekonomik bağımlı olan kişiler gerçek anlamda bağımsız bir çalışan olmadıkları için kendilerini başka şekilde isimlendirseler de işçi gibi konumlandırılıp işçi haklarından yararlandırılması yerinde olacaktır. İkinci ihtimalde ise şekli olarak bağımsız çalışan olarak gözüken fakat birçok bakımdan da bağımlı çalışana benzeyen gri bölgede kalan kişilerin ise yaptıkları işe göre nitelendirilip sonuca gidilmesi yerinde olacaktır[56]. Bu kitlenin bağımsız çalışan olarak nitelendirilmesi iş gücü piyasalarında güvencesiz kalacakları için zaman içerisinde dijital köleye dönüşmelerine neden olabilecektir.

Platform çalışanları ile platform arasında sürekli bir ilişkinin olduğu, işin görüldüğü sürenin belli yazılımlarla ölçülebildiği, platform müşterilerinin geri bildirimleri doğrultusunda işin yürütümü ile ilgili tespitlerin yapılabildiği durumlarda, platformlar bir istihdam bürosu gibi işlev görebilecektir. Bunun sonucu olarak da taraflar arasında bağımlılığın olduğu ve iş ilişkisinin varlığına kanaat getirilebilecektir[57]. Aksi halde çalışanların istediği zaman çalıştığı ve istediğinde işi kabul ettiği ve platformla geçici bir ilişkisinin bulunduğu durumlarda taraflar arasında bir bağımlılık ilişkisinin varlığından bahsetmek mümkün olmayacaktır[58].

İş sözleşmesinin temel özelliklerinden biri de "sürekli borç ilişkisi yaratan sözleşme olması"dır. Bu durum platform çalışanları bakımından iş ilişkisinin varlığını mümkün kılmamaktadır[59]. Dolayısıyla platform çalışanlarının işçi kategorisinde kabul edilmesi de çözüm için yeterli olmamaktadır. Platform çalışanlarının işleri geçicidir ve sadece çalışılan süreye veya yapılan işe göre ücret belirlenir. Bu nedenle platform çalışanları işçi olarak kabul edilse dahi iş mev-

54 ALPAGUT, s. 89, 90.

55 KOCHER / HENSEL, s. 985.

56 ALPAGUT, s. 90.

57 KLEBE, Thomas, "Arbeitsrecht 4.0: Faire Bedingungen für Platformarbeit", **Friedrich Ebert Stiftung: Wirthschafts- und Sozialpolitik**, 2017, s. 2.

58 DULAY YANGIN, **Dijitalleşme**, s. 1223; KLEBE, s. 2.

59 SÜZEK, s. 232; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 88.

zuatında yer alan yıllık izin, prim, emeklilik gibi birçok haktan mahrum kalacaktır. Ayrıca platform çalışanlarının birden fazla platformda çalışmalarından kaynaklanan muhatap işverenin kim olduğu sorunu ortaya çıkmaktadır[60]. Platform çalışanları çalışırken birçok noktada platformdan da yararlandıkları için yapılan işi platformla birlikte ortaya koymaları gibi bir sonuç ortaya çıktığından uyuşmazlık durumunda sorumluluğun kime ait olacağı da çözülmesi gereken bir başka sorun olarak görülmektedir[61].

C. Avrupa Komisyonunun Platform Çalışanları Hakkındaki Taslak Direktif Önerisi

Avrupa Komisyonuna 9 Aralık 2021'de platform çalışması ile ilgili bir taslak direktif önerisi sunuldu[62]. Bu öneri üç bölümde düzenleme yapma amacı taşımaktadır. Bunlar; platform çalışanlarının istihdam durumunun uygun şekilde sınıflandırılması yani statüsünün belirlemesi, platform çalışanları hakkında algoritmik yönetim önerileri ve platform çalışmaları hakkında şeffaflığın sağlanması önerileridir.

Avrupa Komisyonunun Taslak Direktif Önerisinin platform çalışmalarının istihdam durumu ile ilgili olan bölümünde; platform çalışanlarının bağımsız çalışan veya işçi olarak kategorize edilmesinin yaşanacak hak kayıpları nedeniyle mümkün olmadığı kabul edilmektedir. Bununla birlikte üçüncü bir kategorinin oluşturulması fikri yerine söz konusu ikili ayrımın yapılmasına devam edilmesi gerektiği önerilmektedir. Diğer ifade ile geleneksel ayrıma devam edilmesi gerektiği belirtilmektedir. Avrupa Komisyonunun Taslak Direktif Önerisine göre çalışanlar ve platform arasındaki ilişkinin doğru tespit edilmesi gerektiği ifade edilmiş ve taraflar arasındaki sözleşmeye göre değil fiili uygulamaya göre hareket edilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Avrupa Komisyonunun Taslak Direktif Önerisine göre platform, çalışanların performansını kontrol ederse çalışanların platformun işçisi olduğu karine olarak kabul edilecektir. Fakat taraflardan birisi bu duruma itiraz edip aksini ispatlayabilecektir. Bu durumda çalışanların platformda işçi statüsünde çalıştığını ispat yükümlülüğü yer değiştirecek bunun yerine ispat yükümlülüğü platformda olacaktır.

---

60 DE STEFANO, s. 483, 484; AYKAÇ, **Platform Çalışması**, s. 78; ALPAGUT, s. 97.

61 DE STEFANO, s. 483, 484.

62 Direktif öneri metninin İngilizce metni için bknz. (Çevrimiçi) https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj2kNGF5972AhX8QvEDHajRANgQFnoECAYQAQ&url=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlobServlet%3FdocId%3D24992%26langId%3Den&usg=AOvVaw2ewwr4ulQJFqGSVCzS0PtU E.T. 24.03.2022.

Avrupa Komisyonunun Taslak Direktif Önerisine göre şu beş kriterden ikisi bulunursa platformun çalışanın performansını kontrol ettiği (denetlediği) varsayılacaktır;

- Ücret düzeyinin etkin şekilde platform tarafından belirlenmesi veya bir üst sınırın belirlenmesi halinde,
- Platform çalışanından görünümü, hizmetin alıcısına karşı davranışı veya işin performansı ile ilgili belli bağlayıcı kurallara uyulmasının talep edilmesi halinde,
- Elektronik araçlar da dahil olmak üzere yapılan işin performansının denetlenmesi veya işin sonuçları ile ilgili kalite kontrolünün yapılması,
- Yaptırım yolunu kullanmak da dahil olmak üzere, çalışanlardan birinin çalışma özgürlüğünü, özellikle çalışma saatlerini ve devamsızlık dönemlerini seçme, verilen görevleri kabul etme, reddetme, aracıları veya yedekleri kullanma hakkını etkili şekilde kısıtlanması halinde,
- Çalışanların bir müşteri portföyü veya herhangi bir üçüncü taraf için çalışma yapma olasılığını etkin bir şekilde kısıtlanması halinde.

Bu beş halden birinin bulunması halinde Avrupa Komisyonunun taslak direktife göre çalışanların platformun işçisi olduğu karine olarak kabul edilmesi gerekecektir. Böyle bir durumda işçi olarak kabul edilen çalışan için; çalışma süresi, yıllık ücretsiz izin hakkı, iş sağlığı güvenliği, sosyal sigorta, asgari ücret gibi haklar söz konusu olabilecektir. Fakat belirtmek gerekir ki kriterler şu anki haliyle çok ayırt edici değildir. Özellikle üçüncü bir taraf için çalışma yapma olasılığının etkin şekilde kısıtlamasının daha somut düzenlenmesi gerekmektedir. Ulusal normlarda daha net ve anlaşılır ifadelerin yer aldığı bir düzenleme yapılması halinde uygulamadaki belirsizliğin önüne geçilebileceği düşüncesindeyiz.

Avrupa Komisyonu taslak direktif önerisinin ikinci bölümünde ise genel olarak platformların kullandığı algoritmik sistemler hakkında öneriler yer almaktadır. Platformların birçoğu çalışanları uzaktan yönetmek için algoritmik sistemler kullanmaktadır. Platformlar, çalışan profili ve yetenekleri hakkında, çalışanlar için platform müşterileri tarafından yapılan geri dönüşler veya müşterilerin yaptığı puanlamalar üzerinden bilgi toplarlar. Platformlar kullandığı algoritmik sistemlere bu verilerin işlemesi ile birlikte sistem çalışanlar hakkında otomatik kararlar verir. Ancak bu kararlar işlenilen veriler doğrultusunda otomatik olarak verildiği için bazen haksız sonuçların ortaya çıkmasına sebep ola-

bilmektedir. Çünkü çalışanlar hakkında verilen kararlar müşteri yorumlarına dayanmaktadır ve bunun sonucunda çalışanlar hakkında potansiyel bir ön yargı oluşabilmektedir. Algoritmik sistemin verdiği kararları çalışanların her zaman anlaması mümkün olmadığı gibi şeffaf bir sistemin olmaması ve itiraz etme olanağının da çoğu zaman olmaması da çalışanlar için olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

Avrupa Komisyonu taslak direktif önerisinin ikinci kısmında, işçi statüsünde kabul edilecekler için değil tüm platform çalışanları için çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik düzenlemeler mevcuttur. Öneri, otomatik izleme ve karar verme sistemlerinin kullanımı ile ilgili şeffaflaşma getirmeyi amaçlanmaktadır. Taslak direktif önerisine göre; platformlar, çalışanların performanslarını izleyen, denetleyen ve değerlendiren bir otomatik sistem kullandığında bunun hakkında çalışanlara bilgi vermesi gerekecektir. Platformların çalışanları bilgilendirmesi sadece işçinin performansı ile ilgili otomatik karar veren sistemlerle sınırlı kalmamalıdır bunun yanında çalışma koşulları, verilen işlerin atamaları, kazançları, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma süreleri, hesapların askıya alınması veya feshedilmesi, terfi ve işçi statüsü kazanmalarını önemli ölçüde etkileyen kararları almak ve desteklemek için kullanılan otomatik sistemlerde de geçerli olmalıdır. Çalışanlara verilecek bilgiler kullanımda olan veya tanıtılma aşamasında olan sistemler olacaktır. Otomatik karar vermede ilgili parametreler ve bunların görece önemi ve alınan kararların kategorisi hakkında bilgi vermelidir. Ayrıca hesapları kısıtlama, askıya alma veya sonlandırma kararları ve yapılan iş için ücret almayı reddetme gerekçeleri hakkında da çalışanlara bilgi verilmesi gerekecektir. Platformlar sanal bir işyeri gibi düşünülmesi nedeniyle platform işçi temsilcisi kavramı, bir platformun işyeri sendika temsilcisi gibi düşünülmektedir. Platform çalışanlarının sendikalaşması halinde platform işçi temsilcisi hakkında da Avrupa Komisyonu taslak önerisinde düzenleme yapılmıştır. Buna göre; yapılan bilgilendirmenin talep edilmesi halinde platform işçi temsilcilerine de yapılması gerektiği ifade edilmiştir. Fakat sendikasız çalışanlar için nasıl bir uygulamaya olacağı veya platform çalışanlarının sendikalaşması hakkında bir öneride bulunulmamıştır. Avrupa Komisyonu taslak önerisinde platform çalışanlarının platform tarafından yapılan işin gereği ve sözleşmeden kaynaklanan bir neden olmadıkça kişisel verilerinin kesinlikle işlenmemesi gerektiği ifade edilmiştir. Platformların otomatik sistemler tarafından alınan veya bu sistemler tarafından desteklenen kararların etkisinin izlenmesi ve değerlendirilmesi istenilmektedir. Bunun için de platformların bu iş için yeterli olacak kadar bünyelerinde insan kaynağı bulunduğundan emin olması gerekir. Avrupa Komisyonu taslak önerisinde platform çalışanlarının çalışma koşullarını

önemli ölçüde etkileyen kararlar için çalışanlara bir açıklama yapılması gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca platform tarafından çalışanın irtibat kuracağı bu iş için yetkin bir kişinin de bulunması gerekir. Platform tarafından alınan çalışanların hesaplara erişiminin reddedilmesi veya ücret verilmemesi gibi önemli kararlar çalışanlara yazılı olarak beyan edilmesi gerekir. Ayrıca çalışanların, haklarının ihlal edildiğini düşündükleri kararları platform tarafından gözden geçirilmesini isteme hakkının bulunması gerektiği ifade edilmiştir. Avrupa Komisyonu taslak önerisi, platform tarafından kullanılan sistemlerde önemli bir değişiklik yapılmasının düşünülmesi halinde çalışanlara da bunun danışılması gerektiği belirtilmiştir.

Avrupa Komisyonu taslak direktif önerisinin üçüncü bölümünde ise; platformların şeffaf ve denetlenebilir olması, yaptırım uygulanabilmesi için yetkili makamlarca denetlenmesi gerektiği önerilmiştir. Platformların ilgili makamlara, platform çalışanları tarafından yapılan işler hakkında bilgi sunmaları zorunlu kılınmış ve belirletilen kural ve prosedüre göre bilgilerin sunulması gerektiği ifade edilmiştir. Bu düzenleme, özellikle sosyal güvenlik alanında çalışanların korunması ve bu durumun denetlenmesi için uygulamada olumlu bir yaklaşım olabilecektir.

Bu metin bir taslak direktif önerisi olduğu için henüz net yorumlar yapmak mümkün olmasa da şu anki haliyle ulusal devletler tarafından kabul edildiğinde; bağımsız çalışan olarak görülen birçok kişi işçi statüsüne kavuşmuş olacaktır. Ayrıca bağımsız çalışan statüsünde yer alanların da haklarını koruyucu bir düzenleme olacağı açıktır. Fakat platform çalışanlarının statüsünün belirlenmesi oldukça karışık ve günümüz iş hukuku temel kavramları ile çözüme varılması zor bir durumdur. Avrupa Komisyonu taslak direktif önerisinde üçüncü bir çalışan kategorisinin belirlenmesine karşı çıkılmıştır. Bu halde iki kategoride yani bağımlı ve bağımsız çalışan kategorisinde durumu ele almak ve bir çözüm getirmek için tipik iş hukuku kuralları kapsamının dışında yenilikçi ve farklı bir yaklaşım gerekeceği düşüncesindeyiz.

D. Sorunun Çözümüne Yönelik Öneriler

Platform çalışanlarının hem bağımlı hem de bağımsız çalışanların özelliklerini içerisinde bulundurması ve bağımlılık unsurunun bulunup bulunmadığı konusunda tereddütlerin olması nedeniyle bir kısım çalışanlar gri bölgede kalmaktadır. Dolayısıyla bu çalışanlar iş ve sosyal güvenlik hukukunun koruyucu hükümlerinin kapsamı dışında kalmaktadırlar. Platform çalışması her geçen gün artan bir ivmeye sahip olduğu için gelecekte büyük bir kitlenin mağdur olması söz konusu

olabilecektir. İşverenin iş organizasyonu içinde bulunup bulunmadığı net şekilde ortaya konulamayan bu kitle için doktrinde bazı önerilerde bulunulmuştur.

1. İşçi Olarak Kabul Edilmesi

Dijital platform çalışanları için işçi kavramının kapsamının genişletilmesi ve iş sözleşmesinin unsurların esnetilmesi suretiyle işçi kavramının içine dahil edilebileceği görüşü önerilmiştir[63]. Bu şekilde platform çalışanlarının da haklarının daha kolay korunabileceği düşünülmüştür[64]. Normal şartlarda işçiden bahsedebilmek için taraflar arasında bir iş ilişkisinden ve bağımlılık unsurunun varlığından bahsetmek gerekecektir. Geleneksel iş hukuku bakış açısıyla değerlendirildiğinde; platform ile platform çalışanları arasındaki hukuki ilişkisinin iş ilişkisi olduğunun kabul edilmesi için öncelikle çalışanın platformun emir ve talimatları doğrultusunda iş görme edimini yerine getiriyor olması ayrıca platform çalışanlarının kendilerini platformun iş organizasyonunun bir parçası olarak kabul edecek kadar aralarında yoğun bir ilişkinin olması gerekir. Ayrıca platformların her birinin kendi içinde kuralları olduğu düşünüldüğünde, çalışanların sisteme dahil olması bu kuralların kabulüne bağlı olacaktır. Çalışanların sunulan işi kabul edip etmeme konusunda serbest olduğu ve taraflar arasındaki sürekli bir ilişkinin olmadığı da düşünüldüğünde, bir hukuki/kişisel bağımlılığın varlığından bahsetmek mümkün olmayacaktır[65].

Platform çalışmasında işçi ve işveren kavramlarını, platform çalışmanın yapısı gereği klasik tanımların dışında düşünmek gerektirmektedir. Hukuki/kişisel bağımlılığın varlığı için işçinin işverenin emir ve talimatları doğrultusunda hareket etmesi gerektiği açıktır. Talimatların ise işin icrası, işin ne zaman ve nerede yapılacağı konusunda olması beklenir. Fakat tarafların sözleşmeyi bunların dışında başka kurallar çerçevesinde nitelendirmesi sözleşmenin, iş sözleşmesi olduğu gerçeğini değiştirmeyecektir[66]. Bunun yanında hukuki/kişisel bağımlılığı, teknolojinin gelişmesi ile ortaya çıkan atipik çalışma yöntemlerini kapsamına alamayacak kadar dar yorumlamamak gerekir. Çünkü bağımlılık varlığı için işverenin her türlü detaya hakim olması ve kontrol etmesi gerekli değildir, işverenin işin yürütümü için gerekli olacak kadar bir kontrol sağlaması

---

63 DE STEFANO, s. 497, 498; AYKAÇ, **Platform Çalışması**, s. 80; YAYVAK NAMLI, s. 136.

64 KLEBE, s. 2; Klebe'ye göre bir hukuk politikası benimsenerek hem ülkelerin ulusal olarak hem de AB çapında işçi kavramının kapsamının genişletilmesinin isabetli olacağı ifade etmiştir. Böylece platform çalışanlarının işçi olarak vasıflandırılması kolay olacağı için hukuki korumanın sağlanmasının da mümkün olacağını belirtilmiştir.

65 DULAY YANGIN, **Dijitalleşme**, s. 1223.

66 DÄUBLER / KLEBE, s. 1035; KLEBE, s. 2.

yeterlidir[67]. Platform çalışmasında, bağımlılığın ilişkisinin şekil değiştirerek, fiziki mekanı temel alan bir bağımlılık ilişkisi yerine teknoloji ile algoritmik sistemlerin yardımıyla kurulan bir bağımlılık ilişkisinin ortaya çıktığının kabul edilmesi gerekir[68].

Platform çalışmalarında, çalışanın tipik çalışmaya göre daha seyrek ve dağınık bir düzenle işleyen bir çalışma programının olması, iş ilişkisinin varlığına engel teşkil etmez[69]. Platform çalışması tek bir çalışma modeline sahip olmadığı için doğrudan bir çalışma türü altında değerlendirmek de uygun olmayacaktır. Bazı platformlarda çalışanlar bağımsızdır ve platform ile aralarında emir talimat ilişkisi yoktur. Fakat bazılarında denetleme sürekli ve daha etkin olabilir veya doğrudan talimatlar da verilebilir. Dolayısıyla müşterilerden gelen geri bildirim yoluyla, puanlama sistemiyle ya da daha önce yaptığı işlerin değerlendirilmesi yoluyla işverenlerin çalışanlar hakkında tespitte bulunması mümkündür. Böyle bir bu durumda çalışanın, işveren tarafından platformdaki kariyeri nedeniyle daha iyi ücret ödenen işleri almasına da imkan sağlar[70]. Bu şekilde platformun, işin nasıl icra edileceği veya çalışma süresinin ne zaman olacağı gibi çalışanın bağımsızlığını kısıtlayan talimatlar vermesi taraflar arasında iş ilişkisi olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilebilecektir[71]. Yukarıda bahsedilen Avrupa Komisyonunun platform çalışanları hakkındaki direktif önerisinde yer alan ve platform çalışanlarının işçi olarak kabul edilmesi için dayanak kabul edilecek beş husus burada yol gösterici olabilecektir.

Platform çalışmasında işçi kavramının kapsamı genişletilerek çalışanların işçi olarak kabul edilmesi halinde bu durumda üçlü bir ilişki olan platform çalışmasında işverenin kim olacağı konusunda tereddüt yaşanabilecektir. Bu durumda işverenin platform mu yoksa platforma iş sunan işletme veya müşterinin mi olduğu tereddüt oluşturabilecektir. Ayrıca bu ikisi arasında birlikte istihdam ilişkisinin olduğu dahi söylenebilecektir. Burada çalışan ile sözleşmenin diğer tarafının kim olduğu ve sözleşmenin yanında emir ve talimat verme yetkisi ile denetim yetkisinin kimde olduğunun tespit edilmesi işverenin belirlenmesi bakımından yol gösterici olacaktır[72].

---

67 DE STEFANO, s. 498.

68 ALP, s. 808.

69 DE STEFANO, s. 498, AYKAÇ, **Platform Çalışması**, s. 81.

70 KLEBE, s. 2. Algoritmik sistem de denilen bu yöntemle çalışmaların yürütümüne ilişkin işler çok daha etkin ve hızlı şekilde gerçekleştirilmektedir.

71 SCHUBERT, **2018**, s. 203.

72 YAYVAK NAMLI, s. 137.

2. Üçüncü Bir Kategori Olarak Kabul Edilmesi

Bağımlı ve bağımsız serbest çalışan arasında kalan ve daha çok ekonomik bağımlılıktan söz edilebilecek gri bölgede kalan çalışanlar için bağımlılık noktasında tereddütler bulunması nedeniyle doktrinde üçüncü bir kategori olarak "işçi benzeri (arbeitnehmerähnliche personen)" kavramı kullanılmıştır. Bu kitle iş ve sosyal güvenlik hukukunun sağladığı güvencelerden yararlanması maksadıyla bu şekilde nitelendirilmiştir[73]. Almanya, Fransa ve Kanada gibi ülkelerde üçüncü kategoriyi yasal olarak tanımışlardır[74]. Üçüncü bir kategori oluşturmanın ana özelliklerinden birisi taraflar arasında ekonomik bağımlılığın bulunduğu düşüncesidir. Ayrıca çalışanların işçi olarak kabul edilmeyip iş ve sosyal güvenlik mevzuatının sağladığı haklardan mahrum kalması yerine, ara bir kategori oluşturarak çalışanların belli haklardan yararlanılması amaçlanmaktadır[75].

İşçi benzeri kavramı ülkemizde yasal bir düzenleme olmadığı için genel olarak yabancı bir kavram olarak kabul edilse de Alman hukuku gibi hukuk sistemlerinde bir süredir kullanılmaktadır[76]. İşçi benzeri kavramı; işyeri organizasyonunda yer almayan, ekonomik bağımlılığı ön planda olan ve dolayısıyla bir başkası için iş gören, bunun sonucu olarak bazı iş yasalarındaki güvencelere sahip olan bir kitle olarak ifade edilir[77]. İşverenin işçi benzeri kişilere talimat verme hakkı işçiye göre daha sınırlıdır[78]. Alman hukukunda, işçi benzeri kişiler, İş Güvencesi Kanunu (ArbSchG §2, II, Nr.3), Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (TVG §12a), Federal Tatil Kanunu (BUrlG §2, S.2) ve Genel Eşitlik Kanunu (AGG §6, S.1, N.3) hükümlerinden bazıları ile koruma altına alınmıştır[79].

İşçi benzeri kavramının kabul edilmesinin bazı olumlu sonuçları olduğu gibi olumsuz yönleri de bulunmaktadır. Örneğin; Alman hukukunda platform çalışmasında kural olarak bir iş sözleşmesi imzalanmadığı dolayısıyla bazı du-

---

73 DÄUBLER / KLEBE, s. 1035; DULAY YANGIN, **Dijitalleşme**, s. 1225; YAYVAK NAMLI, s. 137; AYKAÇ, **Platform Çalışması**, s. 83; CİVAN, s. 544; KOCH Ulrich in MÜLLER-GLÖGE, Rudi / PREIS, Ulrich / SCHMIDT, Ingrid, **Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht**, 22. neu bearbeitete Auflage, München, 2022, 60 ArbGG § 5, Rn. 5; SPINNER, Günter in SACKER, Franz Jürgen ve diğerleri, **Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch**, 8. Auflage, 2020, BGB § 611a, Rn. 130; SCHUBERT, **2020**, s. 253.

74 DE STEFANO, s. 494.

75 AYKAÇ, **Platform Çalışması**, s. 83; MüKoBGB / SPINNER BGB § 611a Rn. 131; CİVAN, s. 544.

76 TEMMING, Felipe in Kiel, Heinrich ve diğerleri, **Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht**, 5. Auflage 2021, § 21, Rn. 6.

77 MHdB ArbR / TEMMING §21, Rn. 4; SCHUBERT, **2018**, s. 203.

78 KLEBE, s. 2; KOCHER / HENSEL, s. 985.

79 SCHUBERT, **2018**, s. 204; MüKoBGB / SPİNNER BGB § 611a Rn. 135; ayrıntılı bilgi için bknz. MHdB ArbR / TEMMING §21, Rn. 6-20.

rumlarda eser sözleşmesinin bulunabileceği de ileri sürülmüştür[80]. Ayrıca üçüncü kategori oluşumunun sorunu çözmek yerine daha da karmaşık hale getirme ihtimalinin olduğu ifade edilmiştir[81]. Üçüncü kategorinin diğer çalışanlardan ayırt edilmesi için uygulanacak kıstasların, işçi kategorisi için uygulananlardan bile daha karmaşık ve zor olabileceği belirtilmiştir. Üçüncü kategori çalışan grubunu kabul eden Almanya, İspanya gibi ülkelerde çalışanların gelirlerinin yarıdan fazlasını aynı platformdan elde ediyor olması gibi şartların bulunması ya da çalışanın söz konusu geliri platformdan mı müşteriden mi elde ettiğinin tespiti gibi hususlar oldukça büyük sorunlara neden olabilecektir[82]. Bu durumda, Avrupa Komisyonunun platform çalışanları hakkındaki taslak direktif önerisinde yer aldığı şekilde geleneksel ikili ayrıma devam edilmesinin daha yerinde olacağı düşüncesindeyiz. Çünkü işçi ile ara kategoride yer alanlar ve bağımsız çalışanlarla ara kategoride yer alanların ayrımı konusunda da güçlük yaşanacağı açıktır. Ayrıca işverenlerin bu durumu suiistimal edip işçi olarak çalışabilecek kişileri de işçi benzeri kategorisinde çalıştırmaları iş hukukunun işçiyi koruyucu yapısına zarar verebilecektir[83].

Nihayet işçi benzeri olarak ifade edilen kategoride kalanların, birden çok dijital platformda ekonomik bağımlı olarak çalışması ve elde edilen gelirin tespitinin güçlüğü gibi nedenler bu çalışanların işçi benzeri olarak nitelendirilmesini uygulamada genel olarak güçleştirmektedir[84]. Platform çalışanlarının, işçi benzeri kategorisinde kabul edilmesi, işçi benzeri kavramını kabul eden ülkelerin kanunlarındaki şartlar dahilinde dahi düşük ihtimaldir. Bu sebeple Avrupa Komisyonunun platform çalışanları hakkındaki taslak direktif önerisinde yer alan şartlar gibi nispeten daha basit ama daha net kuralların olması ve her çalışan için somut durumuna göre değerlendirme yapılması yerinde olacaktır[85].

3. Bağımsız Çalışan Olarak Kabulü

Platform çalışmasında çalışanlara verilen talimatların çok sınırlı olması veya hiç olmaması, işin nerede ve ne zaman yapılacağı ile ilgili bir kısıtlamanın olmaması ve birden çok platformda aynı anda çalışılabilmesi taraflar arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olarak kabul edilmesini zorlaştırmaktadır. Yine çalışanların

---

80 SCHUBERT, **2018**, s. 203.

81 DE STEFANO, s. 498.

82 DE STEFANO, s. 495; SCHUBERT, **2020**, s. 253; BOURAZERİ, s. 744, 745.

83 AYKAÇ, **Platform Çalışması**, s. 86.

84 SCHUBERT, **2018**, s. 204, 205.

85 DÄUBLER / KLEBE, s. 1036-1037.

işi kabul edip etmemekte serbest olması da bir başka husustur. Özellikle rekabete dayalı platform çalışmalarında işi gören sadece bir kişinin ücreti alması diğerlerinin alamaması gibi durumlar platform çalışmasının işçi olma vasfını kazanmasını güçleştirmekte ve bağımsız çalışan olarak kabul edilmesine yol açmaktadır[86]. Fakat platform çalışanlarının bağımsız çalışan olarak kabulü onları işçilere göre oldukça korumaz kılacak ve çalışma süreleri, sosyal güvenlik hakları, iş sağlığı güvenliği, asgari ücret, feshe karşı koruyu hükümler gibi temel koruyucu normların korumasından da yararlanamayacaklardır. Bu durum tabi olarak işverenlerin daha çok platform çalışmasını tercih etmelerine neden olabilecektir.

Alman hukukunda bir görüşe göre bağımsız çalışanların tamamen hukuki korumanın dışında kaldıklarının kabul edilmesi mümkün değildir. Eşitlik ilkesi ve genel işlem koşulları hükümlerinin hatta bazı platform çalışmalarında fikri haklara ilişkin hükümlerin platform çalışmasına uygulanabileceği ifade edilmiştir[87]. Türk Hukukunda Borçlar Kanunu m.27 ve Alman Medeni Kanunu (BGB) 134 ve 138 maddelerinde kanuna ve ahlaka aykırı hukuki işlemlerin geçersiz olduğu yönündeki düzenlemeler de platform çalışanlarına belirli bir koruma sağlayacaktır.

SONUÇ

Teknoloji alanındaki gelişmeler hayatın her alanında olduğu gibi çalışma yaşamını da etkilemektedir. Hızlı bir dijitalleşmenin yaşandığı günümüzde her geçen gün çalışma yaşamının sürdürülmesini sağlayan kurullar yetersiz kalmaktadır. İş hayatındaki kuralların dijitalleşmeye uyum sağlayamaması nedeniyle mukayeseli hukukta bazı düzenlemeler yapılmakta ulusal ve uluslararası kuruluşlarda da bu konularda bazı çalışmalar yapılmaktadır.

Hukuk sistemimiz de ise bu yönde henüz dikkate değer bir çalışma yapılmamıştır. Ülkemizde daha çok platform ekonomisi, online gig ekonomisi, platform çalışması gibi kavramlar anlaşılmaya çalışılmaktadır. Uzaktan çalışma konusundaki birikimin yol göstericiliği ile bu konuda çalışmalar yapılabilecektir. Fakat küreselleşen dünyada diğer ülkeler hızla bu konuda düzenlemeler yapmakta iken ülkemiz hukuk sisteminde bu konudaki gelişmeler yavaş ilerlemektedir. Bu konudaki uyuşmazlıkların mahkemelerin önüne yoğun bir şekilde gelmeden birtakım çalışmaların yapılması mağduriyetlerin giderilmesi bakımından da yerinde olacaktır.

---

86 YAYVAK NAMLI, s. 139; SCHUBERT, **2018**, s. 204.

87 DÄUBLER / KLEBE, s. 1032.

Platform çalışmasındaki çalışan statüsünün belirlenmesi ve diğer sorunlardaki odak noktası, üçlü bir ilişki olan platform çalışmasındaki tarafların hukuki nitelendirmesinin yapılamaması sorunudur. Bu sorunun şu anki düzenlemelerle ve güncel kavramlarla çözüme ulaştırılması mümkün gözükmemektedir. Yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkması ile doğacak ihtiyaçlar doğrultusunda hukuki/kişisel bağımlılık unsurunun varlığının belirlenmesindeki ölçütler arasına algoritmik yönetim, dijital kontrol gibi ifadelerin de eklenmesi ileride doğacak sorunlar için şimdiden belli oranda çözüm oluşturabilecektir[88]. Bunun yanında platform çalışanlarının statüsünün tespitinde ve haklarının korunması noktasında çalışmanın diğer tarafı olan platformların da ellerindeki ekonomik güç düşünüldüğünde, sorunların çözümü için iyiniyetli bir yaklaşım göstermelerine ihtiyaç vardır.

Platform çalışanlarının statüsünün belirlenmesi ve dolayısıyla haklarının korunması için işçi kavramının genişletilmesi gerekmektedir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki işçi kavramı hakkındaki düzenleme veya 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndaki sağlık hizmetlerinde yararlanma hakkının çalışan statüsünden bağımsız olarak düzenlemesi gibi bu konuda da bir düzenlemeye gidilebilir.

Platform çalışmasında çok farklı çalışma yöntemleri ve kuralları olduğu için çalışan kişilerin işçi mi bağımsız çalışan mı olduklarının tespiti zordur. Bu durumla ilgili düzenlemeler yapılsa dahi her somut olaya çözüm getirmek mümkün olmayabilir. Dolayısıyla olayın özelliklerine göre yorum yapılması ve mevzuattaki hükümler elverdiği ölçüde ve kıyas yoluyla bir sonuca gidilmeye çalışılmalıdır. Bunun yanında makro düzeydeki işlerde genel, kapsayıcı ve ileride de çözüm oluşturulabilecek düzenlemelerin yapılması yerinde olacaktır.

Platform çalışmasına çok farklı yönleri olması nedeniyle tek bir kuralla çözüm getirmek mümkün gözükmemektedir. Bunun için Avrupa Komisyonu direktif önerisi taslağında olduğu gibi belli kriterler getirilerek, taraflar arasındaki ilişki bu kriterlerden bir kısmına dahi uyuyorsa iş ilişkisi olarak nitelendirilebileceği düşüncesindeyiz. Burada dikkat edilmesi gereken, getirilen kıstasların daha büyük sorunlara neden olmaması için uygulamada net karşılığının olması ve kapsayıcı nitelikte olması gerekmektedir.

Platform çalışanlarının statüsünün belirlenmesindeki amaç zayıf taraf olan çalışanları korumak olduğu için mümkün olan en fazla çalışanın işçi olarak

[88] AYKAÇ, Platform Çalışması, s. 90.

nitelendirilmesi yerinde olacaktır. Hukuk sistemimizde; mukayeseli hukukta da ifade edildiği üzere[89] platform çalışanlarının işçi kavramının kapsamı içinde yer almasının sosyal olarak korunmaları için kabul edilmesi gerektiği ve yasal statüleri iyileştirilerek en azından asgari ücretle ilgili hükümlerin uygulanabileceği şeklindeki görüşün benimsenmesi yerinde olacaktır. Bu nedenle platform çalışanlarının statüsünün tespitinin zor olduğu hallerde; asgari ücret, çalışma süreleri gibi konularda düzenlemeler yapılarak çalışanların asgari düzeyde sosyal olarak korunduğu düzenlemeler yapılabilir.

[89] DÄUBLER / KLEBE, s. 1041; SCHUBERT, **2018**, s. 206.

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.*

KAYNAKÇA / REFERENCES

ALP, Mustafa, "Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)", **Prof. Dr. Sarper. Süzek'e Armağan**, Ed: Süleyman BAŞTERZİ, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2011.

ALPAGUT, Gülsevil, "Dijitalleşen Çalışma Yaşamında İş Sözleşmesinin Unsurları", **Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı**, Ed. Kübra Doğan YENİSEY, İstanbul, Onikilevha Yayıncılık, 2021.

AYDINÖZ, Gonca, **İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2014.

AYKAÇ, Hande Bahar, "Çevrimiçi Uygulamalar Aracılığı ile Talep Üzerine Çalışma İş Modelinde İşçi Kavramının Türk Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi: Uber Şoförleri Örneği", **Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı**, Ed. Kübra Doğan Yenisey, İstanbul, Onikilevha Yayıncılık, 2021.

AYKAÇ, Hande Bahar, "Platform Ekonomisi Çalışması: İş Hukukunda Yarattığı Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2020, S. 44.

BELGİN BOYACI, Nil, **Dijital Emek Platformları ve Sendikalar**, Türk Metal Yayınları, Ankara, 2020.

BOURAZERİ, Konstantina, "Neue Beschäftigungsformen in der digitalen Wirtschaft am Beispiel soloselbstständiger Crowdworker", **NZA** (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht), 2019.

CİVAN, Orhan Ersun, "İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma-Tele Çalışma)" **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 2010, C. 7, S. 26.

DÄUBLER, Wolfang / KLEBE, Thomas, "Crowdwork: Die neue form der Arbeit - Arbeitgeber auf der Flucht?", **NZA** (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht), 2015.

DE STEFANO, Valerio, "The Rise of the Just-in- Time Workforce: On-demand Work, Crowd Work and Labor Protection in the 'Gig-Economy'", 37 **Comp. Lab. L. & Pol'y J**.471, 2016.

DE STEFANO, Valerio / ALOISI, Antonio, **Europe- an Legal Framework for "Digital Labour Platforms"**, European Union, 2018.

DOĞAN, Sevil, **İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.

DULAY YANGIN, Dilek, "Endüstri 4.0, Dijitalleşme ve İş Hukukunun Geleceği-Dijital Platformların Ortaya Çıkardığı Hukuki İlişkiler Çerçevesinde Değerlendirilmesi", **İstanbul Hukuk Mecmuası**, 2020, C. 78, S. 3.

DULAY, Dilek, **Türk İş Hukukunda Evde Çalışma**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2011.

EROL, Abdullah, **Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

GÜZEL, Ali, "Fabrikadan İnternet'e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme", **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Haziran 1997, C. 4, S. 2.

KANDEMİR, Murat, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2011.

KLEBE, Thomas, "Arbeitsrecht 4.0: Faire Bedingungen für Platformarbeit", **Friedrich Ebert Stiftung: Wirthschafts- und Sozialpolitik**, 2017.

KOCH Ulrich in MÜLLER-GLÖGE, Rudi / PREIS, Ulrich / SCHMIDT, Ingrid, **Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht**, 22. neu bearbeitete Auflage, München, 2022.

KOCHER, Eva / HENSEL, Isabell, "Herausforderungen des Arbeitsrechts durch digitale Plattformen - ein neuer Koordinationsmodus von Erwerbsarbeit" **NZA** (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht), 2016.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş, **İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku**, 5. Baskı, Lykeion Yayıncılık, Ankara, 2021.

RULAND, Franz, "Beschäftigungsverhältnis oder „Neue Selbständigkeit"?", **NZS** (Neue Zeitschrift für Sozialrecht), 2019.

SCHMIDT, Florian A., **Digital Labour Markets in the Platform Economy**, Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work, Division for Economic and Social Policy, 2017.

SCHUBERT, Claudia, "Crowdworker - Arbeitnehmer, arbeitnehmerähnliche Person oder Selbständiger", **RdA** (Recht der Arbeit), 2020.

SCHUBERT, Claudia, "Neue Beschäftigungsformen in der digitalen Wirtschaft - Rückzug des Arbeitsrechts?", **RdA** (Recht der Arbeit), 2018.

SPİNNER, Günter in SACKER, Franz Jürgen ve diğerleri, **Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch**, 8. Auflage, 2020.

SÜMER, Haluk Hadi, "İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2010, S. 19.

SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 18. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2019.

TEMMING, Felipe in Kiel, Heinrich ve diğerleri, **Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht**, 5. Auflage 2021.

UÇKAN HEKİMLER, Banu / KAĞNICIOĞLU, Deniz / BELGİN BOYACI Nil, "Dijital Platform Çalışanları ve Sendikalar", **Karatahta İş Yazıları Dergisi**, Aralık 2019, S. 15.

VOGELSANG, Hinrich in Schaub, Günter, **Arbeitsrechhts-Handbuch**, 19. Auflage, 2021.

YAYVAK NAMLI, İrem, "Dijital Çağ'da Yeni Bir Çalışma İlişkisi Modeli: "Crowdworking"", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2019, S. 42.