

PLATFORM ÇALIŞANLARINI YASAL GÜVENCEYE KAVUŞTURMAK: SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ^(*)

Doç. Dr. **Gaye BAYCIK**^(*)

Dr. Öğr. Üyesi **Orhan Ersun CİVAN**^(*)

Arş. Gör. **Hazal TOLU YILMAZ**^(*)

Arş. Gör. **Berrin BOSNA**^(*)

Öz: Platform ekonomisi, bireylerin dijital platformlar aracılığıyla ücretli veya ücretsiz olarak mal, tecrübe ya da hizmetlerini paylaşımı temeline dayanan bir sistemdir. Ücret karşılığı işin görüldüğü dijital platformlar, hem geleceğin çalışma biçimini şekillendirme, hem iş hukukunun gelişimini etkileme potansiyeline sahiptir. Şimdiden Yabancı ülke mahkeme kararlarına, dijital platformlar üzerinden iş gören kişilerin hukuki statüsü konusundaki uyumsuzluklar yansımaya başlamıştır. Farklı yönde mahkeme kararları ve öğreti görüşleri bulunmaktaysa da, dijital platformlar kanalıyla çalışan ve ekonomik bağımlılık altında bulunan kişilerin sosyal açıdan korunma ihtiyacı duyduğu açıktır. Çözüm olarak farklı çalışan statülerinin tanımlanması düşünülebilecekse de, işçi ve bağımsız çalışan kategorilerinin yanında yeni bir çalışan statüsü oluşturmak hukuk sistemimiz açısından uygun görünmemektedir. Dolayısıyla dijital platformlar üzerinden iş gören ve belli kriterleri taşıyan kişilerin işçi sayılması, en uygun seçenek olarak karışımıza çıkmaktadır. Ancak bu durum İş Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda da dijital platform tabanlı iş

(*) Makale Gönderim Tarihi: 05.03.2021. Makale Kabul Tarihi: 15.04.2021.

(*) Ankara Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı (ORCID no: 0000-0002-1098-6948; gbaycik@law.ankara.edu.tr).

(*) TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı (ORCID no: 0000-0003-3149-427X; ocivan@etu.edu.tr).

(*) Galatasaray Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı (ORCID no: 0000-0002-0133-9941; htolu@gsu.edu.tr).

(*) Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı (ORCID no: 0000-0002-3628-0652; berrin.bosna@gop.edu.tr).

ilişkinde özgü değişiklikler yapılmasını zorunlu kılmaktadır. İşbu makalenin hazırlanmasında 120K619 No'lu projeye maddi destek sağlayan TÜBİTAK'a teşekkür ederiz.

Anahtar Kelimeler: Platform Ekonomisi, İşçi, Bağımlılık, İşçi Benzeri, Yarı-Bağımlı Çalışan.

PROVIDING LEGAL ASSURANCE FOR PLATFORM WORKERS: PROBLEMS AND SOLUTIONS

Abstract: Platform economy is a system based on sharing goods, experiences, or services for free or a fee by individuals through digital platforms. Digital platforms where work performed for remuneration, have a potential to shape the future of work and to influence the development of labour law. Already, disputes over the legal status of people who work through digital platforms have begun to be reflected in foreign court decisions. Although there are court decisions and doctrine opinions in different directions, it is clear that people who work through digital platforms and are under economic dependence need social protection. Even if defining different worker status can be considered as a solution, creating a new worker status next to the categories of employees and self-employed does not seem appropriate according to our legal system. Therefore, accepting people who work on digital platforms and have certain criteria as employee is considered the most proper option. However, this requires amendments to the Labour Law, Social Insurance and General Health Insurance Law and the Occupational Health and Safety Law specific to the digital platform-based employment relationship. We appreciate the financial support of TUBITAK to the project No:120K619 in the preparation of this article.

Keywords: Platform Economy, Employee, Subordination, Employee-Like, Quasi-Self Employed.

GİRİŞ¹

Tarihsel olarak üretim teknolojileri alanında yaşanan gelişmeler iş ilişkilerini etkilemiş ve iş hukukunda tartışılması ve incelenmesi gereken yeni konuların doğmasına neden olmuştur². XXI. yüzyılda da bilgi ve iletişim

¹ Bu makalenin, "Platform Ekonomisinin Terminolojisi ve Platform Türleri" başlıklı birinci kısmı Bilgi Üniversitesi tarafından düzenlenen İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar-IV Sempozyumu'nda Arş. Gör. Hazal Tolu tarafından sunulan "*Teknolojinin İş İlişkilerinin Sınıflandırılmasına Etkisi- Crowdworlk Örneği*" başlıklı tebliğe dayanmaktadır.

² DAU-SCHMIDT Kenneth G. "The Impact of Emerging Information Technologies on the Employment Relationship: New Gigs for Labor and Employment Law", **University of Chicago Legal Forum**, 2017, s. 63.

teknolojilerinde yaşanan gelişmelere bağlı olarak, dijital emek giderek daha fazla önem kazanmış ve işletmelerin organizasyonel yapılarında önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Bilgi ekonomisi ve dijitalleşmeye geçiş, öncesinde hayat boyu ve tam süreli çalışma modeline dayanan üretim ekonomisini değiştirmiş ve önceki dönemdeki dikey terfi sistemi içinde bir işyerinde terfi etmeyi bekleyen işçilerin yerini, yatay düzlemde sık sık iş değiştirerek yeni alanlar tanımaya çalışan işçiler almıştır³. Bunun gibi yaratıcı düşünce ve mesleki eğitime verilen önem artmıştır. Çalışanlar artık ömür boyu çalışacakları bir işte kalmak yerine, mevcut yeteneklerini geliştirmek ve emek piyasasındaki rekabet güçlerini korumak için çabalamaktadır⁴. İşçiler bilgi ve tecrübelerine göre işe alınmakta ve bu işler genellikle proje tabanlı, geçici, kısmi ve belirli süreli işler olmaktadır⁵.

Dijital dönüşüm ve otomasyon, şirketlerin iş modellerini de önemli ölçüde değiştirmiştir. Zira, dijital dönüşüm ve otomasyona geçiş yapmayı başarabilen pek çok sayıda şirket, sınırlı sayıdaki vasıflı işçileri dışında işçi istihdam etmeme, robotik, yapay zekâ ve web tabanlı uygulamalar ile iş süreçlerini ve müşteri yönetimini otomatikleştirme ya da akıllı telefon uygulamaları sayesinde sundukları hizmetleri dışarıdan uygulamaya kayıt olan ve o şirketin işçisi niteliği taşımayan “*serbest çalışan*”lara (independant contractors) gördürme yolunu seçmişlerdir⁶. Diğer bir ifadeyle, geleneksel anlamda işçilerin yerini, dijitalleşme ve otomasyona bağlı yöntemler ile mobil

³ ESTLUND Cynthia, “What Should we do After Work? Automation and Employment Law” **Yale Law Journal**, Forthcoming; NYU School of Law, Public Law Research Paper No. 17-28; NYU Law and Economics Research Paper No. 17-26, s. 28. <https://ssrn.com/abstract=3007972> (Erişim Tarihi: 23.01.2021).

⁴ CHERRY Miriam A., “Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work”, **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Forthcoming; Saint Louis U. Legal Studies Research Paper No. 2016-2, 2016, s. 19-20.

⁵ CHERRY, 2016, s. 20.; COUNTOURIS Nicola “**Defining and regulating work relations for the future of work**”, **Governance working paper series**, ILO, Geneva, 2019, s. 6. DOĞAN YENİSEY Kübra, “Endüstri 4.0 Üretimin Değişen Yapısı ve İş Hukuku”, **Toprak İşveren Dergisi**, S. 120, 2018, s. 14.; Bununla birlikte, belirsiz süreli iş sözleşmelerin, işçilerin geleceklelerini daha rahat öngörebilmelerine imkân tanıdığı; işverenlerin ise işe alma ve mesleki eğitim maliyetlerini düşürerek üretime yaptıkları yatırımın artmasını sağladığı unutulmamalıdır. OECD, **Labour market regulation 4.0: Protecting workers in a changing world of work**, OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, OECD Publishing, Paris, 2019, s. 134.

⁶ Time Magazine tarafından 2016 yılında yapılan bir araştırmaya göre 14 milyonun üstünde insan talep üzerine ekonomi modelinde çalışmaktadır. <https://time.com/4169532/sharing-economy-poll/>, (Erişim Tarihi: 26.01.2021).

uygulamalar üzerinden bağımsız çalışan kişiler almıştır⁷. Örneğin, bugün dünyanın en büyük üç fotoğraf sağlayıcısından biri olan iStockphoto, tek bir fotoğrafçı dahi istihdam etmemekte, veri tabanındaki bütün fotoğrafları uygulamaya kayıt olan freelance fotoğrafçılardan sağlamaktadır⁸. Geleneksel fotoğraf sağlayıcıları tarafından profesyonel bir fotoğraf ortalama yüz dolara satılırken, çoğu amatör kişiler tarafından çekilmiş olan fotoğraflar internet üzerinden bir ilâ beş dolara satın alınabilmektedir⁹. Bu durum karşısında geleneksel yöntemlerle üretim yapan şirketler piyasadaki yerlerini korumakta zorlanmaktadır. Geline nokta işi otomatize edemeyen veya işi serbest çalışanlara gördürerek işçilik maliyetlerini azaltmayı başaramayan şirketlerin rekabet güçlerini koruması mümkün görünmemektedir¹⁰. Covid-19 sürecinde de olası bir krize karşı en hızlı aksiyon gösteren şirketlerin, önceki yıllarda buna imkan tanıyabilecek teknolojik altyapıyı kurmuş olan şirketler olduğu görülmüştür. Önceki yıllarda sanal çalışma ve iletişimi destekleyen araçlara yatırım yapan şirketler, böylesi bir krize hızlı bir şekilde cevap verebilmişlerdir¹¹. Bu itibarla, salgın sonrası dönemde de şirketlerin iletişim araçlarına, teknoloji, otomasyon ve işgücünde dijitalleşmeye yönelik yatırımlarını arttıracakları söylenebilir.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelere bağlı olarak akıllı telefonların kullanımının olağanüstü derece artması sanal platformlar ve platform tabanlı iş ilişkisinin doğumuna neden olmuştur¹². Bu platformlar, arz ve talebi bir araya getirerek pazar oluşturmakta ve bu pazarda bireylerin ulusal ya da uluslararası düzeyde mal veya hizmet paylaşımında bulunmala-

⁷ TODOLÍ-SIGNES Adrian, “The End of the Subordinate Worker? Collaborative Economy, On-Demand Economy, Gig Economy, and the Crowdworkers’ Need for Protection”, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (IJCLLIR)*, Vol. 33, No. 2, 2017, s. 4.; *ESTLUNG*, 2017, s. 28.

⁸ *TODOLÍ-SIGNES*, 2017, s. 4.

⁹ FELSTINER Alek “Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry”, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, Vol. 32, Issue 1, 2011, s. 158.

¹⁰ *ESTLUNG*, 2017, s. 31.

¹¹ SEZGİN Cem. “İşin Geleceği: Uzaktan çalışma sisteminde organizasyonel dayanıklılığı korumak”. Deloitte.2020. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/human-capital/isin-gelecegi-uzaktan-calisma-sisteminde-organizasyonel-dayanikligi-korumak.pdf> (Erişim tarihi: 23.07.2020).

¹² SANTOS SILVA Marta, “A New Labour Ecosystem in the Sharing Economy: A Platform for Growth?”, 2017, s.1. <https://ssrn.com/abstract=3058060> (Erişim tarihi: 25.08.2020); DOĞAN YENİSEY, 2018, s. 11.

rını sağlamaktadır¹³. Söz konusu platformlar, borçlar hukukunun daha az korumacı düzeninden yararlanmakta, görülen hizmetin bedeli serbest piyasa ekonomisinin arz-talep yasalarına terk edilmektedir. Diğer bir ifadeyle, gelişen noktada güvencesiz çalışma modelleri, kısmi süreli veya belirli süreli çalışmanın da ötesine geçmiştir¹⁴. Zira söz konusu çalışanlar, platformlar tarafından işçi olarak kabul edilmemekte, serbest çalışan/girişimci olarak nitelendirilmekte ve işverenlerin ihtiyaç duyduğu işgücü günün ihtiyaçlarına göre arttırılıp azaltılabilmektedir¹⁵.

Platformlar yönetim, kontrol ve denetim haklarını kendilerinde saklı tutarak bir yandan işverenlerin sahip olduğu ayrıcalıkları korurken, diğer yandan işveren olmanın getirdiği yükümlülük ve sorumluluklardan kurtulmaya çalışmaktadır¹⁶. Bu durum, iş hukukunun en temel kavramı olan “iş sözleşmesi” kavramı ile bu kavramı tanımlamak için başvurulanan “bağımlılık unsuru”nun sorgulanmasına yol açmakta, platform çalışanlarının geleneksel anlamda işçilerden farklı olan yönleri bu kişilerin iş hukuku bakımından sınıflandırılmasını güçleştirmektedir¹⁷.

Son yıllarda platformlar üzerinden çalışan kişiler, platformlara karşı dava açarak iş hukukunun koruyucu kurallarının kendileri bakımından da uygulanmasını talep etmişler, bu kişilerin işçi mi yoksa serbest çalışan mı oldukları sorusu birçok ülkede yargının gündemini işgal eden ve çözümlenmeyi bekleyen bir konu halini almıştır. Projemizin bu bölümünde, hayatımıza yeni giren platform ekonomisi kavramı ile gig ekonominin iş ilişkilerinin sınıflandırılmasına etkisi ve bu konuda verilen yargı kararları incelenerek, Covid-19 sonrası dönemde sayılarının giderek artacağı tahmin edilen platform çalışanlarını korumaya yönelik yeni bir model oluşturulmaya çalışılacaktır.

¹³ CORRÊA Ana Maria, “Regulatory Risks Faced by the Transportation Sharing Economy: Workforces at Stake”, **European Journal of Risk Regulation**, Vol. 9, Issue, 4, 2018, s. 641.; FABRE Alexandre / ESCANDE-VARNIROL Marie-Cécile, “Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l’ubérisation ?”, **Revue de droit du travail**, 2017, s. 2; COURCOL-BOUCHARD Catherine/ PASQUIER Thomas, “Le livreur, la plateforme et la qualification du contrat”, **Revue de droit du travail**, 2018, s. 3.

¹⁴ **CHERRY**, 2016, s. 22.

¹⁵ **FELSTİNER**, 2011, s. 151.

¹⁶ VAN DEN BERGH Kieran. “Plateformes numériques de mise au travail: mettre fin à une supercherie” **Revue de droit du travail**, 2018, s. 1.

¹⁷ **ESTLUNG**, 2017, s. 2.; **TODOLÍ-SİGNES**, 2017, s. 2.

I. PLATFORM EKONOMİSİNİN TERMİNOLOJİSİ VE PLATFORM TÜRLERİ

Platform ekonomisi, bir platform aracılığıyla ücretli veya ücretsiz olarak mal, tecrübe ya da hizmet paylaşımı temeline dayanan sistem olarak tanımlanabilir¹⁸. Platform ekonomisi yerine “talep üzerine ekonomi”, “eşler arası ekonomi”, “paylaşım ekonomisi”, “gig ekonomi”, “işbirlikçi ekonomi” ifadeleri de kullanılmaktadır¹⁹. Bu sistemde, yabancılar arasındaki işlemleri güvenilir kılmak ve kolaylaştırmak için dijital mimarileri kullanan internet platformları yer alır²⁰. Kullanıcılar bu platformlara web uygulamaları üzerinden erişim sağlayarak çok çeşitli alanlarda ihtiyaç duydukları mal, tecrübe veya hizmeti alabilir, kendi bilgi ve tecrübelerini diğer kullanıcılarla paylaşabilirler.

Bu çalışmada platform ekonomisi altında yer alan her türlü platform incelenmeyecek, yalnızca iş hukukunun etkinliği bakımından önem taşıyan iş platformları ele alınacaktır. Bu itibarla varlık paylaşımı yapılan platformlar kısaca açıklandıktan sonra, asıl inceleme konumuz olan iş platformları incelenecektir.

1. Varlık Paylaşımı Yapılan Platformlar

Varlık paylaşımı yapılan platformlar, kullanıcılarına sahip oldukları varlıkları internet üzerinden üçüncü kişilerle paylaşma imkânı sunan platformlardır. Bu modelde kullanıcılar sahip oldukları varlıkları diğer kullanıcılarla paylaşma imkânı bulurken, platformların varlığı kullandıkları yazılım, eşleştirme algoritmaları, dijital alanda kurduğu saygınlık ve güvendir²¹. Platformun güvenilirliği arttığı ölçüde, platform üzerinden yapılan işlem sayısı da artar. Kullanıcılar hiç duymadıkları bir platform üzerinden işlem yapmaya çekinirlerken, piyasada ismi duyulmuş ve güven kazanmış, kullanıcı dostu uygulamaya sahip platformları daha çok tercih ederler.

¹⁸ COURCOL-BOUCHARD, 2018.

¹⁹ SANTOS SILVA, 2017, s. 2.

²⁰ GARDEN Charlotte / LEONG Nancy, “The Platform Identity Crisis: Responsibility, Discrimination, and a Functionalist Approach to Intermediaries” The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy Edited By Nestor M. Davidson, Michèle Finck, John J. Infranca, 2018, s. 450.

²¹ Söz konusu güvenin kurulabilmesi için platformun kullanıcıları puanlama sistemleri, geri bildirim mekanizmaları vb. yollarla belli ölçüde denetlemesi gereklidir. CHOUDARY Sangeet Paul, **The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being**, ILO Future of Work research paper series, No. 3, Geneva, Switzerland, 2018, s. 5. Öte yandan, platformun kullanıcılar üzerinde sıkı bir denetim uygulaması muhtemel uyuşmazlıklarda sorumlu tutulmasına yol açabilecektir. GARDEN et al., 2018, s. 451.

Bu modelde iş platformlarından farklı olarak, bir ev, araç, kıyafet, beyaz eşya gibi varlığın üçüncü kişilerle bir bedel karşılığında veya ücretsiz olarak belli bir süre paylaşılması söz konusudur. Varlık paylaşımı yapılan platformlara kişilerin evlerini üçüncü kişilerle paylaşmasına imkân tanıyan Airbnb, araçlarını paylaşmasına imkân tanıyan Bla Bla Car, sıfır veya ikinci el ürünlerin satıldığı eBay, Letgo ya da Dolap örnek verilebilir.

Söz konusu sistemde varlık paylaşımı esas olduğundan, buna bağlı olarak sunulan hizmet ikincil nitelik taşır²². Örneğin, Airbnb’den evini kiralayan bir kişinin evi temiz olarak teslim etmek için yaptığı temizlik, bir hizmetin ifasından ziyade borcun uygun ifası için yapılan ve iş hukukunun kapsamı dışında kalan bir çalışmayı ifade eder²³. Bunun gibi Letgo üzerinden bir ürün satan kimsenin yaptığı paketleme işlemi de yine yan edim yükümlülüğü olarak değerlendirilebilir. Bu itibarla, varlık paylaşımı yapılan platformlar iş hukukunun uygulama alanının dışında kalırlar.

2. İş Platformları

İş platformları, geleneksel olarak işçi tarafından görülen bir işin, genellikle büyük bir kişi topluluğuna yapılan açık çağrıyla ve çoğu zaman dış kaynak kullanılarak gördürüldüğü platformlardır²⁴. Platformların, iş sahibi için iş görmeyi bekleyen geniş bir çalışan havuzu bulunur²⁵.

Sistem, hizmet talep eden “*gerçek veya tüzel kişi alıcı*”, talep edilen hizmeti sunan “*çalışan*” ve bu ikisinin bir araya gelmesini sağlayan “*platform*”dan oluşan üçlü bir yapılanma üzerine kuruludur²⁶. Günümüzde internet platformları üzerinden ulaşım, kargo, temizlik, çamaşır, kişisel koçluk, grafik tasarım, fotoğrafçılık, çeviri, tur rehberliği, çocuk bakımı, evcil hayvan bakımı, özel ders, psikolojik danışmanlık, kahve falı gibi pek çok alanda hizmet sunulmaktadır.

²² **TODOLÍ-SİGNES**, 2017, s. 7. TIPPETT Elizebeth “Employee Classification in the United States” Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy; Davidson, N. M., Finck Michèle, Infranca, J. J., Eds.; **Cambridge University Press**, Cambridge, 2018, s. 294.

²³ **FABRE** et.al., 2017, s. 2.

²⁴ **TODOLÍ-SİGNES**, 2017, s. 8-10. **FELSTİNER**, 2011, s. 145.

²⁵ **FABRE** et.al., 2017, s.1. **FELSTİNER**, 2011, s. 145. HUWS Ursula / SPENCER Neil / SYRDAL Dag, “Online, on call: the spread of digitally organised just-in-time working and its implications for standard employment models”, **New Technology, Work and Employment**, Vol. 33, Issue, 2, 2018, s. 116.

²⁶ **FELSTİNER**, 2011, s. 148. DULAY YANGIN Dilek, “Endüstri 4.0, Dijitalleşme ve İş Hukukunun Geleceği-Dijital Platformların Ortaya Çıkardığı Hukuki İlişkiler Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, **İstanbul Hukuk Mecmuası**, C. 78, S. 3., 2020, s. 1220.

İş platformlarının farklı sınıflandırmalara tabi tutulması olanaklıdır. İlk olarak genel işlerin görüldüğü platformlar ile spesifik işlerin görüldüğü platformlar olmak üzere ikiye ayrılarak incelenebilir. Genel nitelikli platformlar, genelde iş aracıları gibi hareket eden platformlardır. Bu tür platformlarda iş ilanlarının yer aldığı ilan tahtası yer alır. Bu ilan tahtası üzerinden çalışanlar kendilerine uygun işlere başvururlar. Başvurulan iş karşılığı ödenecek ücret ya en başında müşteri tarafından belirlenmiştir ya da çalışanlar istenen işi ne kadar ücret karşılığında yapabilecekleri konusunda müşterilere teklifte bulunurlar. Bu tür platformlarda, platform işe daha az müdahalede bulunduğu ve kimi durumda yalnızca iş aracıları gibi hareket ettiğinden, platformun saygınlığı çalışanın gördüğü işin kalitesine daha az bağlıdır. Genel nitelikli platformlara, Amazon Mechanical Turk, TaskRabbit, Microtask, Clickwork örnek verilebilir.

Yalnızca belli hizmetlerin sunulduğu platformlara ise ulaşım sektöründe hizmet sunan Uber, kargo alanında hizmet sunan Scotty, ev işleri alanında hizmet sunan Mutlubiev, grafik tasarım alanında hizmet sunan crowdSPRING örnek verilebilir. Bu tür platformların saygınlığı ise müşteriler üzerinde yarattıkları güvenle doğru orantılıdır. Zira platform, kullanıcılara belli konuda ve belli kalitede hizmet sunmayı taahhüt eder²⁷. Bu nedenle, spesifik hizmetler sunan platformların çalışanlar üzerindeki kontrolü genel olarak daha fazla olmaktadır²⁸.

Yukarıdaki ayrımın yanı sıra iş platformları web tabanlı (çevrimiçi hizmet görülen) platformlar ve konum tabanlı (çevrimdışı hizmet görülen) platformlar olarak iki alt başlık altında değerlendirilebilir²⁹.

A. Web Tabanlı (Çevrimiçi Hizmet Görülen) Platformlar - Crowdwork

Web tabanlı platformlarda³⁰, internet üzerinden yapılabilecek bir işin platforma kayıtlı çalışanlar tarafından yerine getirilmesi söz konusudur³¹. Diğer bir ifadeyle, çalışanın kendisinden talep edilen işi yerine getirebilmesi için bir bilgisayara ve internet bağlantısına sahip olması yeterlidir. Bilgisayara

²⁷ SANTOS SİLVA, 2017.

²⁸ TODOLÍ-SİGNES, 2017, s. 9.

²⁹ TIPPETT, 2018, s. 294.

³⁰ Web tabanlı platformlar üzerinden görülen iş, kitle çalışmaları veya kalabalık çalışma olarak Türkçeye çevirebileceğimiz “crowdwork” olarak adlandırılmaktadır.

³¹ DAU-SCHMIDT, 2017, s. 76. FABRE et.al., 2017, s.2. FELSTİNER, 2011, s. 145.

yar ve internete sahip olan çalışan işi dilediği yerde yerine getirebilir. Bu modelde, henüz bilgisayarların yapamadığı ve insan zekâsına ihtiyaç duyulan çeviri, bir fotoğrafın etiketlenmesi, ürün kategorilerinin birbirine ayrılması, bir metnin anlamı aynı kalacak şekilde değiştirilerek yeniden yazılması, bir ses kaydının transkripsiyonu, yazılım, grafik tasarım gibi işler çalışanlar tarafından yerine getirilir³².

İş tamamen siber alanda görüldüğünden alıcı, çalışan ve platform dünyanın herhangi bir ülkesinde bulunuyor olabilir. Bu durum sayesinde, platformlar ve bu platformlar üzerinden hizmet alan kişiler ihtiyaç duydukları işi, iş yasaları daha az korumacı olan ülkeler veya iş gücünün daha ucuz olduğu ülkelerde bulunan çalışanlara gördürmeyi tercih edebilirler. Örneğin, alıcılar kendi ülkelerinde çalışan bir kişiye çok daha yüksek ücretlerle gördürebilecekleri bir yazılım ya da çeviri işini gelir düzeyi daha düşük başka bir ülkedeki çalışana çok daha ucuza yaptırabilmektedir. Bu durum, sosyal dämpinge ve küresel olarak çalışanların haklarının zayıflatılmasına neden olmaktadır³³.

Bu modelde yer alan platformlar çok çeşitli biçimlerde karşımıza çıkmaktadır. Her bir platformun öngördüğü çalışma modeli diğerinden farklı olduğundan, çevrimiçi işlerin görüldüğü platformlarda yer alan çalışanların hukuki statüsü hakkında ortak bir sonuca varmak zordur³⁴. Örneğin, bu modelde görülen iş bir ücret karşılığı olmayıp, tamamen gönüllü bir iş “*charitable veya public interest crowdsourcing*” olabilir (örneğin gönüllülerden oluşan bir e-sözlük olan Wikipedia ve Ekşi Sözlük). Bunun gibi, yalnızca işi en iyi yapan kişiye ücret ödendiği bir yapılanma “*yarışma biçiminde (contest) crowdsourcing*” da söz konusu olabilir. Örneğin, herkese yapılan açık bir çağrı ile karışık bir sorunun (örneğin bir matematik probleminin) çözümü istenir ve yalnızca sorunu ilk çözen kişiye ücret ödenir. Ya da bir şirketin yeni bir ürününün logosunun belirlenmesi için çağrıya çıkılır ve yalnızca en çok beğenilen logoyu tasarlayan kişiye ücret ödenir.

Bununla birlikte, çevrimiçi platform modelinde yer alan platformların genel özellikleri hakkında birkaç tespitte bulunmak mümkündür. İlk olarak, söz konusu modelin en önemli özelliklerinden biri işin çok küçük parçalara

³² **DAU-SCHMIDT**, 2017, s.76. **FABRE et.al.**, 2017, s.2. **FELSTİNER**, 2011, s. 148. Amazon Mechanical Turk bu işleri “*Human Intelligence Tasks (HITS)*” olarak adlandırmaktadır.

³³ **TODOLÍ-SİGNES**, 2017, s. 9. **FABRE et.al.**, 2017, s. 5.

³⁴ **CHERRY**, 2016, s. 24. **FABRE et.al.**, 2017, s. 3.

ayrılarak basitleştirilmesi suretiyle çok sayıda çalışana gördürülebilmesidir³⁵. Örneğin, bir metnin asıl anlamına sadık kalınarak yeniden yazılması işi, o metindeki her cümle farklı bir kişi tarafından yazılacak biçimde parçalanabilir (örn. SpinWrite).

Bu modelde yer alan platformların bir diğer ortak özelliği, ücretin genelde parça başına belirlenmesi, ücretlerin son derece düşük olması ve ücretin belirlenmesinde işin ne kadar sürede yerine getirildiğinin bir önem taşımamasıdır. Bu çalışma modelinde işin nasıl görüldüğünden çok, ifa edilen işin sonucu önem taşır³⁶. Çalışanlara bir özen yükümlülüğünden ziyade sonuç yükümlülüğü getirilir.

Bunun gibi söz konusu platformlarda alıcılar, işin görülmesi sırasında çalışanlar üzerinde geleneksel anlamda bir işçide olduğu gibi kontrole sahip değildirler. İş tamamlanıp gönderildikten sonra yapılan işi inceleme imkânı bulurlar. Alıcıların, işin görülmesi sürecindeki kontrolü kaybetmelerinden doğan dezavantaj, platformlar tarafından tanınan işi reddetme hakkıyla dengelenmeye çalışılır³⁷. Örneğin, MTürk isimli platform kullanıcılarına beğenmedikleri işi hiçbir gerekçe göstermeksizin reddetme hakkı tanımaktadır. Platform alıcılara bu imkânı onların gözünde güvenilir olabilmek için tanır.

Son olarak, söz konusu platformlarda alıcıların, çalışanların daha önce yaptıkları işleri puanladıkları ve değerlendirdikleri bir bölüm yer alır. Çalışanların, önceki işlerinden aldığı puanlara göre yeni iş alabilme kapasiteleri artar veya azalır³⁸.

Bunun gibi, çevrimiçi platform modelinde iş genellikle anonim olarak görülür. Çalışan kim için ve ne amaçla iş gördüğünü bilmez, platformun ve kendisine işi veren kişi ya da şirketin bilmesini istediği kadarını bilir. Bu durum öğretide, çalışanların gördükleri işin ahlaki boyutunu sorgulama imkânlarını ellerinden aldığı gerekçesiyle eleştirilmektedir. Örneğin, kim

³⁵ **DAU-SCHMIDT**, 2017, s. 76. Belirtmek gerekir ki, işin küçük parçalara ayrılarak işçilere gördürülmesi Taylorizm'in temel ilkelerindendir. **CHERRY**, 2016, s. 20. İşin parçalara ayrılarak gördürülmesine hizmet ettikleri için, crowdworker'ların "siber taşeronlar" olarak nitelendirilmesi gerektiği görüşünde bkz. **FABRE et.al.**, 2017, s.2. Alt işveren işin görülmesi bakımından serbest iken, platformların platform çalışanları üzerinde az veya çok bir kontrol uyguladığı görüşünde bkz. **FELSTİNER**, 2011, s.149.

³⁶ **DOĞAN YENİSEY**, 2018, s. 14.

³⁷ **FELSTİNER**, 2011, s. 153.

³⁸ **TODOLÍ-SİGNES**, 2017, s. 11-12. Bu kontrol, platformun kullanıcıların gözünde güvenilir olabilmesi için gereklidir. **GARDEN et al.**, 2018, s.451.

için ve ne amaçla iş gördüğünü bilmeyen pasifist bir yazılımcı, yasadışı silah üreten bir şirket için kod yazıyor olabilir. Çapraz fotoğraf eşleme işi yapan bir kişi farkında olmadan, otoriter bir devletin toplu bir gösteriye katılan vatandaşlarını fişlenmesine yardım ediyor, bir konuda twitter üzerinden yapılan yorumları gruplandıran bir kimse, hükümet aleyhine paylaşım yapanların tespiti için çalışıyor olabilir³⁹.

Crowdwork hem endüstriyel dönem hem de dijital dönemde ortaya çıkan istihdam modellerinden farklıdır. Zira endüstriyel dönem iş modeli istikrar ve asgari gelir güvencesi üzerine kurulu iken, çevrimiçi crowdwork platformlarının ortak özelliği hızlı iş geçişlerini mümkün ve hatta zorunlu kılması, çalışanlara genellikle niteliksiz işler gördürülmesi ve parça başına ödenen ücretlerin düşük olmasıdır⁴⁰. Bunun gibi, dijital dönemde proje tabanlı işler yoğunluk kazanmışken, çevrimiçi crowdwork bunu bir adım daha ileri götürmüş ve birkaç saatlik hatta dakikalık mikro-işlerin artmasına yol açmıştır⁴¹.

Crowdwork platformlarının çalışma biçimlerini daha yakından inceleyebilmek için, bugün en büyük platformlardan biri olan Amazon Mechanical Turk (MTurk) örneği ele alınabilir. MTurk 2005 yılında kurulan ve bugün tüm dünyada yarım milyondan fazla kişinin iş gördüğü bir platformdur⁴². Çalışanların platforma kaydolabilmeleri için işçi olmadıklarını ve mikro-girişimci olduklarını beyan eden bir sözleşmeyi onaylamaları gerekmektedir. Platform, katılımcı taahhütnamesinde tarafların iş anlaşmalarını platform üzerinden yapmalarını zorunlu tutmakta ve kendi payını garanti altına almaktadır⁴³. Buna göre görülen her bir iş için %10 hizmet bedeli alınmaktadır⁴⁴. Ücretler, genel olarak çok düşüktür. Örneğin, Amerika’da asgari ücret 7,25 dolar iken, MTurk üzerinden çalışan bir kişi saatte ortalama 1,25 dolar kazanmaktadır⁴⁵. Ücretin ödenme süresi iş teslim edildikten sonra 30 gündür. Üstelik Hindistan ve ABD dışında ikamet eden çalışanlara yalnızca amazon

³⁹ **FELSTİNER**, 2011, s. 157.

⁴⁰ **CHERRY**, 2016, s. 24.

⁴¹ **CHERRY**, 2016, s. 23-24.

⁴² **TODOLÍ-SİGNES**, 2017, s. 13. **CHERRY**, 2016, s. 24.

⁴³ Bununla birlikte, platform üzerinden anlaşma zorunluluğunun hali hazırda sisteme yüklenmiş işler bakımından mı geçerli olduğu yoksa taraflar arasında gelecekte kurulacak işleri de mi kapsadığı açık değildir. **FELSTİNER**, 2011, s. 182.

⁴⁴ **FELSTİNER**, 2011, s. 161.

⁴⁵ **FELSTİNER**, 2011, s. 167.

hediye kartı ile ödeme yapılmakta, ücret ödenmemektedir. Öte yandan platform üzerinden hizmet talep eden taraf, yapılan işin sonucundan memnun kalmaması halinde herhangi bir gerekçe göstermeksizin işi reddetme ve ücret ödememe hakkına sahiptir⁴⁶. Üstelik bu durumda kendisine sunulan işi çalışana iade etmekle de yükümlü değildir⁴⁷. Buna karşılık çalışan, işi şahsen ifa etmek ve otomasyon kullanmamakla yükümlü tutulmaktadır⁴⁸. Görüldüğü gibi sistem tamamen platform ve iş veren kişiler lehine çalışmakta, çalışana yaptığı iş karşılığı ücret ödenmesi dahi garanti edilmemektedir.

B. Konum Tabanlı (Çevrimdışı) Platformlar

Konum tabanlı platformlarda ise hizmetin görülebilmesi lokal ve fiziksel bir performansı gerektirir⁴⁹. Diğer bir ifadeyle, talep edilen hizmetin görülebilmesi için çalışanın doğru zamanda doğru yerde bulunması şarttır⁵⁰. Çevrimdışı platform modelinde görülen işlere, temizlik, çocuk bakımı, bahçıvanlık gibi ev hizmetleri, kuryelik veya ulaşım hizmetleri örnek verilebilir⁵¹. Bu modeldeki platformlar arasında Uber, Lyft, Cabify, Deliveroo, Scotty, BanabiKurye, Mutlubiev, Getir, Banabi ve Glovo vb. şirketler yer almaktadır.

Bu modelde iş belli bir yerde ifa edilebileceğinden, sosyal damping daha azdır. Zira, söz konusu işi yapmaya aday olan kişiler aynı ülkede, hatta şehirde yaşadığından, geçim şartları benzerdir ve tabi oldukları hukuk aynıdır⁵². Bu itibarla söz konusu çalışanlara iş yasalarının uygulanabilmesi web tabanlı platformlarda iş görenlere oranla daha kolaydır.

Bunun gibi bu çalışma modelinde, platformunun saygınlığı sunulan hizmetin kalitesine bağlıdır. Zira, platformun kullanıcı sayısı sunduğu hizmetin kalitesine göre artar veya azalır. Bu nedenle platformun çalışanlar üzerindeki kontrolü daha fazladır. Platform, çalışanlara tanışma paketi adı

⁴⁶ DAU-SCHMIDT, 2017, s. 76. DULAY YANGIN, 2020, s. 1220-1221.

⁴⁷ Bu tür uygulamalara karşı platformların uyumsuzluk çözüm sistemi kurmaları zorunlu tutularak, işi reddeden müşterilere gerekçe gösterme yükümlülüğü veya çalışanlara reddedilen işi belli bir sürede eksiklikleri gidererek yeniden ifa etme hakkı getirebilir. OECD, 2019, s. 150.

⁴⁸ FELSTİNER, 2011, s. 182.

⁴⁹ Çevrimdışı crowdwork için, uygulamalar üzerinden talebe dayalı çalışma “work on demand via apps” ifadesi de kullanılmaktadır. SANTOS SILVA, 2017, s. 2. DAU-SCHMIDT, 2017, s. 74.

⁵⁰ TODOLÍ-SİGNES, 2017, s. 15.

⁵¹ FABRE et.al., 2017, s.2.

⁵² TODOLÍ-SİGNES, 2017, s. 15.

altında verdiği talimatlarla işin kalitesini ve kendi karlılığını korumaya çalışır. Bu sebeple platform işin görülme sürecinde de belli derecede gözetim ve kontrol uygular⁵³.

II. PLATFORM ÇALIŞMALARININ AVANTAJLARI

Günümüz mobil teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte geleneksel olmayan istihdam modellerine rağbetin arttığı yadsınamaz bir gerçektir. Zira dijitalleşmeyle birlikte ortaya çıkan platform ekonomisi, alıcılar ile platform çalışanlarını kolayca bir araya getirerek, ihtiyaca uygun işgücüne daha az maliyetle erişim imkânı sağlar⁵⁴. Diğer yandan, geleneksel istihdam içerisinde, tam zamanlı ve maaşlı bir iş bulamayanlar, çalışma hayatına yeni başlayanlar veyahut da ek gelir kaynağı sağlamak amacıyla ikincil bir iş isteyenler için dijital çalışma modelleri giderek daha cazip hale gelmektedir⁵⁵.

Geleneksel istihdama kıyasla dijital işgücü piyasasında çalışan olabilmek için daha az engel bulunduğu, isteyen herkesin platform çalışanı olabileceği, marjinal grupların dahi potansiyel olarak iş bulabileceği görülmektedir. Bunun için tek koşul, çalışanların hizmet şartlarını kabul etmeleri, hızlı ve devamlı bir internet bağlantısına sahip olmalarıdır⁵⁶. Bu bakımdan, platformların en avantajlı özelliği kolay erişilebilir ve herkese açık bir yapıya sahip olmalarıdır. Platformların herkese açık yapıları ve kolay erişilebilir olmaları sayesinde toplumda yaşlılar, göçmenler, kadınlar, öğrenciler, geçmiş iş tecrübesi olmayan gençler gibi dezavantajlı grupların çalışma hayatına girmesi kolaylaşmaktadır⁵⁷. Bireylerin bu ve benzeri motivasyonlar ile

⁵³ VAN DEN BERGH, 2018, s. 5..

⁵⁴ BURKARD Lisa / CRAVEN Kelley, “The Gig Economy is Here: Is HR Ready, and How Will it Impact Employee Benefits?”, *Benefits Quarterly*, Vol. 35, Issue 4, 2019, s. 55.

⁵⁵ ERDOĞAN Ekrem / ÇİĞDEM Serpil, “Gig Ekonomisi ve Freelance İşgücünün Yükselişi: Freelancer.com Üzerinden Bir Değerlendirme.”, *Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar-II*, 2018, s. 230.; CHURCHILL Brendan / CRAIG Lyn, “Gender in the Gig Economy: Men and Women Using Digital Platforms to Secure Work in Australia”, *Journal of Sociology*, Vol. 55, Issue 4, 2019, s. 745.

⁵⁶ SCHMİDT Florian Alexander, “Digital Labour Markets in the Platform Economy, Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work”, 2017, s. 13. https://www.researchgate.net/publication/314719905_Digital_Labour_Markets_in_the_Platform_Economy_Mapping_the_Political_Challenges_of_Crowd_Workand_Gig_Work, (Erişim Tarihi: 20.12.2020).; HOGAN Hilary, “Rewinding the Clock: Workers’ Rights in the Gig Economy”, *King’s Inns Law Review*, Vol. 9, 2020, s. 118.; BURKARD / CRAVEN, 2019, s. 55.

⁵⁷ Örneğin, Uber sürücülerinin dörtte birinin 50 yaşın üstünde olduğu tahmin edilmektedir. SANTOS SILVA, 2017, s. 10.

yöneldiği dijital emek piyasası, bir madalyonun iki yüzü gibidir. Bir yönüyle çalışanlara esneklik, özerklik, girişimcilik gibi faydalar sağlarken, diğer yönüyle çalışanların iş güvencesi ve gelir düzeyinin korunması hususunda belirsizlikleri ve zorlukları beraberinde getirir.

Tablo 1: Yeni çalışma biçimlerinin ve diğer standart dışı işlerin fırsatları ve zorlukları

Fırsatlar	Zorluklar
İşgücü Piyasaları	
İş ve gelir fırsatlarına esnek erişim	Standart olmayan işler, küçük işler, mikro görevler
Marjinal grupların işgücüne dahil edilme imkânı	Potansiyel ‘dibe doğru yarış’ (<i>potential race to bottom</i>) ve ücret cezası
İşe girerken ve işten çıkarken daha az engel	Çalışanlara işveren tarafından daha az eğitim verilmesi
Çalışma Koşulları	
Esnek çalışma süresi (ve dijital hizmetler için alan)	İş güvensizliği, daha yüksek işsizlik riski
Özerk çalışma organizasyonu	Daha az veya daha pahalı sosyal koruma ve yardımlar
Potansiyel üretkenlik kazanımları	Kendi kendini yönetmenin ve sosyal izolasyonun potansiyel stresi

Kaynak: OECD Digital Economy Papers No. 260, (2016)

Giderek daha fazla katılımcıyı motive eden platform çalışmalarının temel faydaları arasında şunlar yer almaktadır;

1. Esneklik ve İş Kontrolü: Bağımsız çalışmanın sağladığı özgürlüğe ve esnekliğe değer veren birçok kişi, serbest çalışan olmayı tercih etmektedir. Platform çalışanları açısından, dijital işgücü piyasalarının tercih edilmesindeki en büyük etken esnekliktir. Bağımsız çalışanlara dijital platform desteği sağlayan MBO Partners tarafından 2017 yılında yapılan bir ankette, bağımsız olmak için nedenler listesinde “*kendi kendimin patronu olmak*” ve “*esneklik*” üst sıralarda yer almıştır⁵⁸.

Esneklik, işin meydana getirileceği zaman, çalışılacak saat, çalışma yöntemi gibi hususları belirleme noktasında platform çalışanın özerk olması

⁵⁸ POON Teresa Shuk-Ching, “Independent Workers: Growth Trends, Categories, and Employee Relations Implications in the Emerging Gig Economy”, **Employee Responsibilities & Rights Journal**, Vol. 31, Issue 1, 2019, s. 64.

ile ilgilidir⁵⁹. Platform çalışanları dijital işgücü piyasasında yapacakları iş türleri, ne kadar iş yapacakları ve nerede yapacakları hususunda bir ölçüde kontrole sahiptir. Becerilerine, deneyimlerine, ilgi alanlarına ve değerlerine göre yapacakları işi ve birlikte çalışacakları ortakları özgürce seçerek işlerini ve ilgili maliyetleri kontrol edebilirler⁶⁰. Bu anlamda esneklik çok boyutludur. Platform çalışması, bireylerin evden çevrimiçi iş yapmalarına imkân vererek “mekânsal olarak esneklik” sağlarken, ev ve bakım sorumlulukları olan çalışanların hem işle ilgili hem de iş dışı sorumlulukları yerine getirmelerine imkân verdiği için “zamansal olarak esneklik” söz konusu olabilmektedir⁶¹. Çalışanların yalnızca birkaç hafta yıllık izin alabildiği ve şirket kültüründe işe bağlılık göstermek için ofiste saatler geçirmeyi gerektirdiği çalışma biçimleri, üretkenliği düşürme potansiyeli olan kronik stres yaratabilir⁶². Mekânsal esneklik, bilgi işlem ve teknoloji alanındaki büyümeyle, bireylerin evden veya bulundukları herhangi bir yerden çevrimiçi iş yapabilmelerine, dünyanın farklı yerlerinde bulunsalar dahi uzaktan iş birliği yapabilmelerine ve birlikte çalışabilmelerine imkân vererek verimliliği artırabilir⁶³. Diğer yandan, platformda üstlenilen iş dışında başka sorumlulukları da olan bireyler, zamansal esneklik sayesinde dijital piyasada çalışma imkânı bulmaktadır. Öğrenciler, küçük çocuklu ebeveynler, hatta profesyonel çalışma hayatına geçiş yapanlar dahi bu gruba örnek gösterilebilir⁶⁴.

Sağlıklı bir iş-yaşam dengesi ortamının mevcudiyetine, esnek çalışma saatlerine, tatile ve kişisel zamana önem veren bireylerin, konum ve zaman bakımından nispeten esnek gerçekleştirilen platform çalışmasına yönelme eğiliminde olduğu görülmektedir⁶⁵. Zira sabit çalışma saatleri olmadığından çalışanlar, istedikleri zaman mobil uygulamalar ve dijital platformlar üzerinden hizmet sunabilir, platform çalışması dışında varsa ikinci işi ile ilgilen-

⁵⁹ **BURKARD / CRAVEN**, 2019, s. 55.

⁶⁰ **UNGUREANU** Alexandra, “Industry 4.0. The Role of Gig Economy in the Industrial Revolution of the 21st Century” **The USV Annals of Economics & Public Administration**, Vol. 19, Issue 2, 2019, s. 83.

⁶¹ **CHURCHILL / CRAIG**, 2019, s. 746.

⁶² **UNGUREANU**, 2019, s. 83.

⁶³ **POON**, 2019, s. 65.

⁶⁴ **UNGUREANU**, 2019, s. 82.

⁶⁵ **HEEKS** Richard, “Decent Work and the Digital Gig Economy: A Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing, Crowdwork, etc” 2017, s. 10. http://hummedia.manchester.ac.uk/institutes/gdi/publications/workingpapers/di/di_wp71.pdf, (Erişim Tarihi: 20.12.2020).; **POON**, 2019, s. 64.

bilir, aile ve çevresine daha fazla vakit ayırabilir, eğitim veya eğlence için zaman bulabilirler⁶⁶. Özellikle gelişmiş ülkelerde, resmi bir işe bağlılığın ötesinde kişisel ihtiyaçlara değer veren Y kuşağı nüfusunun işgücüne katılmaya başlaması, platform çalışmasının büyümesinde ve gelişmesinde önemli etkiye sahiptir⁶⁷.

2. Girişimcilik ve Kariyer Gelişimi: Çevrimiçi işgücü, genellikle çalışanların pratik yaparak mevcut becerilerini revize etmelerine, gizli becerilerini keşfederek bunları kullanmalarına ve uzmanlık alanlarını geliştirmelerine olanak tanımaktadır. Çevrimiçi işgücünde edindikleri bilgi, beceri ve deneyimlerden yararlanarak çalışanların bir iletişim ağı oluşturmalarını da sağlayabilir. Bu sayede çalışanlar, platform üzerinden oluşturduları müşteri portföyünü platform dışına çekerek, bu kişilerle doğrudan ilişki kurabilirler⁶⁸. Dijital işgücü piyasası, çalışanlara bilgi ve yeteneği kullanma, otomatik olarak kendi kendilerini güçlendirme fırsatı sunmakta ve ileriye dönük kariyer planı yapan çalışanlara özerklik sağlamaktadır⁶⁹. Bu çerçevede platform tabanlı çalışma ilişkisi, kariyer ilerlemesi için bir sıçrama noktası olarak görülebilir.

Diğer yandan, platform ekonomisinin girişimciliği ve sınırsız yeniliği teşvik ettiği, bireylerin kendi işlerini kurmakla birlikte, ikincil işlerde çalışmalarını dengelemelerine imkân verdiği ileri sürülmektedir⁷⁰. Platform ekonomisi, çalışanlara zamanlarını ve becerilerini kazanca dönüştürme fırsatları sunduğundan, bazı profesyonel hizmetlerin özgürleştirilmesine ve yeni işler yaratılmasına katkıda bulunabilir⁷¹.

Geleneksel işlerde bireyler kendilerini yetkisiz hissedebilir ve bu durum mesleki tatmini etkileyebilir. Finansal sonuçlar doğrudan performansla ilişkili olduğundan, platform ekonomisinde çalışanlar yüksek kaliteli iş sağlama konusunda daha motive olabilirler⁷².

⁶⁶ DE STEFANO Valerio, "The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdfund, and Labor Protection in the Gig-Economy", 2015, s. 6. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf, (Erişim Tarihi: 20.12.2020).

⁶⁷ POON, 2019, s. 68.

⁶⁸ HEEKS, 2017, s. 10.

⁶⁹ UNGUREANU, 2019, s. 83.; HOGAN, 2020, s. 118.

⁷⁰ HOGAN, 2020, s. 118.; CHURCHILL / CRAIG, 2019, s. 745.

⁷¹ GONZÁLEZ Santiago Melián, "What do Consumers Appreciate About On-Demand Economy Workers?", *Psychosociological Issues in Human Resource Management*, Vol. 6, Issue 2, 2018, s. 33.

⁷² UNGUREANU, 2019, s. 83.

3. Küresel Düzeyde Yeteneklere Erişim İmkânı: Platform ekonomisi, benzeri görülmemiş satın alınabilirlik ve şeffaflık ile küresel düzeyde yetenek, hizmet ve uzmanlıktan yararlanma yolları sunar⁷³. İşletmeler açısından çevrimiçi işgücünün avantajı, yüksek uzmanlık becerilerine sahip bağımsız çalışanlara kolay ve hızlı bir şekilde erişim imkânı sağlamasıdır. Bu sayede kuruluşlar, daha az maliyet ile bünyelerinde çalışacakların yeteneklerini işe alım sürecindeki coğrafi ve idari engelleri ortadan kaldırarak isteğe bağlı tedarik edebilirler⁷⁴. Bu husus, kitle çalışma platformu olan CrowdFlower şirketinin CEO'sunun sözleri ile daha iyi anlaşılabilir: *“İnternette önce, birini bulmak, on dakika boyunca oturup sizin için çalışmasını sağlamak ve bu on dakikadan sonra onları kovmak gerçekten zor olurdu. Ama teknolojiyle, onları bulabilir, onlara küçük miktarda para ödeyebilir ve artık onlara ihtiyacınız olmadığında onlardan kurtulabilirsiniz.”*⁷⁵.

Daha düşük maliyet, işletmeler tarafından çevrimiçi iş gücünü kullanmanın başlıca nedenidir, çünkü çevrimiçi dış kaynak kullanımı, işverenlere işçilerini işe alıştırma, eğitim/geliştirme ve diğer faydaları sağlamaktan kaçınma olanağı tanır. Dolayısıyla maliyet avantajı sağlamak isteyen işletmeler için platform çalışanları, proje bazlı veya geçici pozisyonlar için uygun bir seçim olmaktadır⁷⁶.

4. İstihdam Olanakları: Geleneksel istihdam piyasaları, bazı çalışan gruplarına karşı ayrımcılık yapabilir veya onları dışlayabilir. Kendi ülkesi dışında çalışanlar, ev ve bakım sorumlulukları olanlar, engelli veya sağlık sorunları olanlar bu gruba örnek gösterilebilir⁷⁷. Engelli veya sağlık sorunları olanlar ile aile üyelerinden birine bakmak zorunda oldukları için tam zamanlı bir işte çalışamayanlar, dijital platformlar aracılığıyla her yerden çevrimiçi olarak çalışabilme imkânı bulmaktadır⁷⁸. Dijital platformlarda, bu çalışanların geleneksel istihdamda karşılaştıkları engellerin bulunmadığı ve üretken işlere girebildiklerini gösteren örnekler mevcuttur. Bu durum özellikle kadınlara ilişkin olarak rapor edilmiştir: Bu yöndeki bir araştırmada, gelişmekte olan ülkelerde dijital platformlar üzerinden gerçekleştirilen çalışmalara

⁷³ EUROFOUND, “Gig Economy”, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/gig-economy>, (Erişim Tarihi 10.12.2020).

⁷⁴ ERDOĞAN / ÇİĞDEM, 2018, s. 242.

⁷⁵ DE STEFANO, 2015, s. 4.

⁷⁶ BURKARD / CRAVEN, 2019, s. 55.

⁷⁷ DE STEFANO, 2015, s. 5.; HEEKS, 2017, s. 9.

⁷⁸ SCHMIDT, 2017, s. 13.

katılan kadınların katılım oranlarının, genel olarak tarım dışındaki işlere kıyasla yüksek olduğu tespit edilmiştir⁷⁹.

Bu çerçevede platform ekonomisi, fiziksel çalışmadaki ayrımcılığın temeli olan engellilik, aksan, giyim tarzı, yaş ve daha fazlası hakkında birçok göstergeyi ortadan kaldırarak, isteyen herkese çalışma imkânı sağlar.⁸⁰ Diğer yandan, gelişmekte olan ülkelerde çevrimiçi platformlar, kırsal alanlar gibi fazla iş alternatifinin bulunmadığı bölgelerdeki çalışanlara iş fırsatları sunmak için de yararlı olabilmektedir⁸¹.

5. Maliyet Avantajı: Bazı dijital platformlar, çalışma ortamı için ofis alanı ve ekipman gibi maliyetlerden kaçınma imkânı sağlar⁸². Platform ekonomisinde, genellikle evden veya herhangi bir yerden çevrimiçi çalışma yapıldığı için işe gidiş-geliş masrafı söz konusu olmamaktadır. Dolayısıyla, platform çalışanları zamandan ve seyahat maliyetinden tasarruf edebilirler. Ayrıca bu sayede karbon emisyonlarında çevresel bir tasarruf da sağlanabilir⁸³.

6. Önyargı ve Ayrımcılığa Karşı Koruma: Özellikle web tabanlı dijital platformlar üzerinden gerçekleştirilen çalışmalarda karşımıza çıkan evin aynı zamanda işyeri olması, bazı işletmelerde, özellikle açık ve işbirlikçi bir kültürden ziyade, dikey hiyerarşiye ve tek yönlü iletişime sahip büyük şirketlerde görülen toksik ortama karşı koruma sağlar. Geleneksel işlerde karşılaşılan bu toksik ortamda yükselme veya terfi, iltimas/kayırmacılıktan ve her türlü önyargıdan etkilenebilir. Platform ekonomisinde ise, önyargı ve kayırmacılığa karşı nispeten daha korunaklı bir ortam temin edilebilmektedir⁸⁴. Bunun dışında platform çalışmaları üzerinden kazanılan ücret, yapılan işe göre (örneğin taşımacılıkta gidilen mesafenin uzunluğu, çeviri işinde çevirisi yapılan kelime sayısı gibi) objektif olarak belirlendiğinden ücrette yaşa, cinsiyete, ırka dayalı ayrımcılığa rastlanmamaktadır⁸⁵.

⁷⁹ HEEKS, 2017, s. 9.

⁸⁰ HEEKS, 2017, s. 9.; DE STEFANO, 2015, s. 11.

⁸¹ DE STEFANO, 2015, s. 10.

⁸² BURKARD/CRAVEN, 2019, s. 55.

⁸³ HEEKS, 2017, s. 10.

⁸⁴ UNGUREANU, 2019, s. 83.

⁸⁵ SANTOS SILVA, 2017, s. 10.

III. PLATFORM ÇALIŞMALARININ DEZAVANTAJLARI

Platform çalışmalarının olumsuz etkileri, güvencesiz koşullar ve belirsizlik etrafında dönmektedir⁸⁶. Öğretide platformların, güvencesiz çalışmayı ve prekaryalaşmayı arttırdığı, birtakım işçilik masraflarının (sağlık sigortası, sosyal güvenlik primi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri vb.) işverenin omuzlarından alınarak çalışanların sırtına yüklenmesine neden olduğu haklı olarak ifade edilmektedir⁸⁷. Zira platformda çalışabilmek için kullanıcıların platform tarafından tek taraflı olarak hazırlanan zorunlu katılım anlaşmalarını onaylamaları zorunlu tutulmakta ve söz konusu anlaşmalara çalışanın “*serbest çalışan*” (independant contractor) olduğuna veya iş ilişkisinden doğan bütün haklardan feragat ettiğine dair kayıtlar konulmaktadır. Platform çalışanlarının “*bağımsız yüklenici*” olarak yanlış sınıflandırılıp sınıflandırılmadığı meselesi, iş ve sosyal güvenlik hukukunun yerleşik standartlarının uygulanmasını zorlaştırmaktadır. Platformlar üzerinden yürütülen işlerin geçici nitelikte olması bu kişilerin kıdeme bağlı haklardan (iş güvencesi vb.) mahrum kalmasına, hatta işçi olarak dahi kabul edilmemelerine neden olmaktadır. Zira geleneksel ölçütlerden hareket edildiğinde, çalışma yer ve zamanlarını kendileri belirleyebilmeleri, işgücünü tek bir işverene hasretmemeleri, işin görülmesi için gerekli araç ve gereçleri kendilerinin sağlama-ları gibi nedenlerle platform çalışanlarının işçi olarak kabul edilmeleri güçleşmektedir.

Platform çalışmalarının faydaları yanında başlıca çekinceleri şunlardır;

1. Güvencesizlik: Geleneksel işlerde çalışanlara sağlanan asgari ücret, ücretli izin, fazla mesai ücreti, sağlık sigortası, emeklilik, maluliyet veya işsizlik maaşı gibi faydaların platform çalışanlarına uygulanması mümkün görünmemektedir⁸⁸. Burada platform ekonomisi ile ilgili en büyük zorluk, dijital platform şirketlerinin çalışanları serbest meslek sahipleri veya bağımsız yükleniciler olarak sınıflandırma eğilimidir⁸⁹. Platform çalışanlarının, “*işçi*” yerine “*bağımsız yüklenici*” olarak sınıflandırılması, işletmelerin sözü

⁸⁶ GONZALEZ, 2018, s. 33.

⁸⁷ TODOLÍ-SİGNES, 2017, s. 10. VAN DEN BERGH, 2018, s. 1; FELSTINER, 2011, s. 145, 148.

⁸⁸ ASCHOFF Nicole, “App Workers in the Gig Economy: Precarious Labor During the COVID-19 Pandemic”, *Dollars & Sense*, Issue 348, 2020, s. 10; UNGUREANU, 2019, s. 83.; BURKARD/CRAVEN, 2019, s. 56.; HEEKS, 2017, s. 15.

⁸⁹ BURKARD/CRAVEN, 2019, s. 56.; POON, 2019, s. 67.

edilen sorumluluklardan kaçınabileceği anlamına gelir⁹⁰. Bundan dolayı dijital işgücü piyasalarında çalışanların iş mevzuatındaki haklardan yararlanmaları güçtür⁹¹.

Bazı durumlarda internet aracılığıyla çalışanlar arasındaki rekabet küresel bir boyuta ulaşabilir ve bu durum ücretleri aşağı çekebilir⁹². Söz konusu rekabet ortamının oluşması sebebiyle platform çalışanları düşük ücretlere karşı savunmasız olabilmektedir⁹³.

Geleneksel işlerde, çalışanların işe alıma süreci ve gelişimi için işverenin eğitim verme yükümlülüğü, platform ekonomisinde söz konusu olmamaktadır. Bu anlamda dijital çalışma modelleri işverenlerin, çalışanlara eğitim verme yükümlülüğünden kaçınmalarına olanak vermektedir⁹⁴. Bu çerçevede işveren destekli eğitimlerin olmaması bir yandan platform çalışanlarının eğitim ve kariyer gelişimini olumsuz etkilerken, diğer yandan eğitim maliyetlerinin çalışanlar tarafından karşılanmasını gerektirmektedir⁹⁵.

Dijital işgücü piyasalarında işin yürütümü için gerekli araç ve gereçlerin tedariki çalışanların sorumluluğundadır. Örneğin talep üzerine çalışmayı gerçekleştirmek için bir aracın satın alınması veya bakımı gerekli ise, buna ilişkin maliyetler platform çalışanları tarafından karşılanmaktadır⁹⁶. Araç ve gereçleri sağlamanın ekonomik yükü çalışanların üzerinde olduğundan, platform ekonomisinde maliyetlerin çalışanlara itildiği ileri sürülmektedir⁹⁷.

Platform ekonomisinde faaliyet gösteren şirketlerin gerçekte ne ölçüde ‘yeni’ bir çalışma biçimi başlattığı sorgulanmalıdır⁹⁸. Platform işlerinin güvencesiz çalışma modellerinin en yeni biçimi olduğu, risk ve sorumlulukla-

⁹⁰ HOGAN, 2020, s. 117.

⁹¹ EUROFOUND, “Gig Economy”, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/gig-economy>, (Erişim Tarihi 10.12.2020).

⁹² DE STEFANO, 2015, s. 6.

⁹³ BAJWA Uttam / DI RUGGIERO Erika / GASTALDO Denise, vd., “The Health of Workers in the Global Gig Economy”, *Globalization & Health*, Vol. 14, Issue 1, 2018, s. 2.

⁹⁴ BURKARD/CRAVEN, 2019, s. 55.

⁹⁵ BAJWA Uttam / DI RUGGIERO Erika / ZENDEL Adam, vd., “Towards an understanding of workers’ experiences in the global gig economy”, 2018, s. 19, https://www.giomhi.org/uploads/7/4/4/8/74483301/workers_in_the_global_gig_economy.pdf, (Erişim Tarihi: 20.11.2020); BAJWA ve diğ., 2018, s. 2.

⁹⁶ POON, 2019, s. 67.

⁹⁷ ASCHOFF, 2020, s. 10.; DE STEFANO, 2015, s. 6.

⁹⁸ HOGAN, 2020, s. 119.

rın işçilere kaydırılmaya çalışıldığı ileri sürülmektedir⁹⁹. İşverenlerin, modern iş hukuku ve sosyal güvenlik düzenlemelerini dolanarak, işçilerin hak ve yetkiye sahip olmadığı veyahut da sınırlı hakları olduğu, serbest pazar faaliyetlerinin engellenmediği XIX ve XX. yüzyıl dünyasını yeniden yaratmaya çalıştığı iddia edilmektedir¹⁰⁰.

2. İş Sağlığı ve Güvenliği Riskleri: Platform çalışmaları, önceden var olan fiziksel ve psiko-sosyal riskler yanında yeni iş sağlığı ve güvenliği risklerine yol açabilir. Platform çalışanlarının, geçici işçiler ve taşeron işçileri ile olan benzerliği, kuvvetle muhtemel aynı iş sağlığı ve güvenliği risklerine maruz kaldıkları anlamına gelmektedir. Araştırmalar, güvencesiz çalışma olarak nitelendirilebilecek bu tür çalışma modellerinde faaliyet gösteren çalışanların yaralanma oranlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca, daha fazla işçiye sahip işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği için önleyici tedbirler daha kapsamlı ve daha etkili olma eğilimindedir; genellikle yalnız çalışan işçilerin veya ev işçilerinin iş sağlığı ve güvenliği risklerine daha fazla maruz kaldıkları kabul edilmektedir¹⁰¹.

Tüm dünyayı derinden etkileyen coronavirüs salgını, platform çalışanları için yalnızca en yeni tehlikedir, iş sağlık ve güvenliği riskleri platform ekonomisinde her zaman işin bir parçası olmuştur¹⁰². Örneğin, Uber sürücüleri ve bisiklet kuryeleri bakımından trafik kazası riski veya sürekli yazı yazmak gibi tekrarlayan görevlerle uğraşan çalışanlar bakımından kas-iskelet sistemi problemleri gibi mesleki sağlık riskleri söz konusu olabilir. Buna ek olarak temizlik veya diğer bakım hizmetlerinin sağlanması için yabancı evlere girme riski de örnek verilebilir¹⁰³. Bu örnekler, benzer işlerde çalışan diğer işçiler ile paylaşılan risklerdir.

⁹⁹ ASCHOFF, 2020, s. 10.; DE STEFANO, 2015, s. 5.

¹⁰⁰ HOGAN, 2020, s. 121.

¹⁰¹ GARBEN Sacha, "Protecting Workers in the Online Platform Economy: An Overview of Regulatory and Policy Developments in the Eu." Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work, 2017, s. 3. <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments>, (Erişim Tarihi: 20.12.2020).

¹⁰² KATTA Srujana / BADGER Adam / GRAHAM Mark / vd., "(Dis) Embeddedness and (De) Commodification: Covid-19, Uber, and the Unravelling Logics of the Gig Economy", *Dialogues in Human Geography*, Vol. 10 Issue 2, 2020, s. 206.

¹⁰³ GARBEN, 2017, s. 4.; BAJWA ve diğ., 2018, s. 2.; ZENDEL ve diğ., 2018, s. 19.

Platform çalışmalarının doğası gereği kendine özgü mesleki riskleri de bulunmaktadır. Özellikle platform çalışmalarının çoğu zaman özel otomobillerde veya evlerde yapılması, kamuya açık bir işyerinde çalışmanın sağladığı koruyucu etkinin kaybedilmesine neden olmaktadır¹⁰⁴. Dijital platform çalışmaları, elektromanyetik alanlara sürekli olarak maruz kalma, görsel yorgunluk ve duruş bozuklukları gibi risklerle karşı karşıyadır. Zira, işin evde bağımsız olarak yapılması, çalışanların kendi ekipmanlarını kullanması, bu ekipmanların ergonomik kriterleri karşılamadığı, oturma ve çalışma yüzeylerinin ve diğer çevresel faktörlerin (aydınlatma, sıcaklık, nem, hava kalitesi vb.) çalışma için optimize edilmediği bir çalışma ortamı oluşmaktadır¹⁰⁵.

Psikososyal riskler arasında ise sosyal izolasyon, tekno-stres, teknoloji bağımlılığı, aşırı bilgi yüklenmesi, tükenmişlik ve siber zorbalık yer almaktadır. Platform çalışmalarında, performansın sürekli olarak müşteriler tarafından değerlendirilmesi ve derecelendirilmesi, çalışanlar arasında rekabetçi ortamın oluşması, belirsiz ödeme ve iş-yaşam sınırlarının bulanıklaşması stres riskini artırabilmektedir¹⁰⁶. Buna ek olarak rekabet ve derecelendirme mekanizmalarının kullanımı, çalışanları kazalara neden olabilecek şekilde kesintisiz ve hızlı bir çalışma temposuna teşvik eder. Ücret ödemelerinin sürekli olmaması, yalnızca parça başına ödeme yapılması da çalışanlar üzerinde daha fazla iş alabilmek için zaman baskısı yaratabilir. Bu yoğun çalışma temposu yanında platform çalışanlarına uygun eğitimlerin verilmemesi kaza riskini artırmaktadır¹⁰⁷.

Platform çalışmalarında müşterilerin hizmet aldığı çalışanı değerlendirme ve belli bir puan aralığında derecelendirmesini sağlayan mekanizmalar mevcuttur. Bu değerlendirme ve derecelendirmelerin belli sınırın altında kalarak düşük olması durumunda, çalışanlar platform şirketleri tarafından platformdan çıkartılabilmektedir¹⁰⁸. Bu çerçevede çalışanların performansının sürekli olarak değerlendirilmesi ve derecelendirilmesi, çalışanların her zaman dost canlısı, verimli ve hizmet vermeye hazır olmasını gerektireceğinden önemli bir stres kaynağı

¹⁰⁴ GARBEN, 2017, s. 25.

¹⁰⁵ GARBEN, 2017, s. 26.

¹⁰⁶ GARBEN, 2017 s. 4., s. 26.

¹⁰⁷ GARBEN, 2017, s. 25.

¹⁰⁸ BAJWA ve diğ., 2018, s. 3.; KATTA Srujana / BADGER Adam / GRAHAM Mark / vd., “(Dis) Embeddedness and (De) Commodification: Covid-19, Uber, and the Unravelling Logics of the Gig Economy”, *Dialogues in Human Geography*, Vol. 10 Issue 2, 2020, s. 21.

haline gelebilmektedir¹⁰⁹. Mobil uygulamalar ile çalışmaya devam edebilmek veya kitle kaynaklı platformlarda daha iyi ödeme yapan işlerle eşleşebilmek geçmiş derecelendirme oranlarına ve incelemelerine bağlı olduğundan, bu durum çalışanların çalışma faaliyetleri üzerinde ciddi etkilere sahip olabilir. Özellikle müşteriler ile yüz yüze gelinerek gerçekleştirilen faaliyetler, önemli ölçüde “duygusal emek” sarf etmeyi gerektirmektedir. Çalışmasının derecesini etkileyeceğinden çalışanlar müşterilere nezaket göstermek, güler yüzlü olmak, müşterilerin uygunsuz davranışlarına tolerans göstermek, sürekli müşterileri memnun etmek için çaba göstermek zorundadır¹¹⁰. Derecelendirmedeki bir düşüşün, ücretlerde önemli bir azalmaya ve hatta çalışanların platform işinden devre dışı bırakılmasına sebep olabileceği gerçeği, platform çalışanlarının, müşterilerin taleplerini kabul etmekten başka seçeneklerinin olmadığı anlamına gelmektedir¹¹¹. Bu durum çalışanlar üzerinde psikolojik baskı oluşturarak çalışanların ruh sağlığını olumsuz etkileyebilir.

3. Dijital Kontrol: Platform çalışmalarda, geleneksel işlerde olduğu gibi çalışanların fiziksel denetim yoluyla izlenmesi söz konusu olmamaktadır. Dijital platform uygulamaları, fiziksel denetim yerine dijitalleşmenin ortaya çıkardığı çeşitli algoritma ve mekanizmalara dayanan “*algoritmik kontrol*” sistemi ile denetim sağlayabilmektedir. Algoritmik kontrol, derecelendirme ve itibar sistemlerine dayanır¹¹². Özellikle geri bildirim ve derecelendirme mekanizmaları ile ölçülen müşteri memnuniyeti, dijital platformlar için önemli bir kontrol aracıdır¹¹³. Diğer bir deyişle dijital platformlar, doğrudan denetim ve kontrol sağlayamadığından, çalışan disiplinini uygulamak için genellikle sözü edilen derecelendirme sistemleri gibi araçlara güvenmektedir¹¹⁴. Dijital platformlarda kullanılan bu derecelendirme sistemleri, bazen kendi kontrolleri dışındaki faktörler nedeniyle cezalandırılan çalışanlar için önemli bir endişe kaynağı olarak tanımlanır¹¹⁵.

¹⁰⁹ GARBEN, 2017, s. 25.

¹¹⁰ DE STEFANO, 2015, s. 5.; ZENDEL ve diğ., 2018, s. 18.

¹¹¹ KIRVEN Alex, “Whose Gig is it Anyway? Technological Change, Workplace Control and Supervision, and Workers’ Rights in the Gig Economy.”, **University of Colorado Law Review**, Vol. 89, Issue 1, 2018, s. 265.

¹¹² WOOD Alex J. “The Taylor Review: understanding the gig economy, dependency and the complexities of control: Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices, reviewed by Alex J. Wood”, **New Technology, Work & Employment**, Vol. 34, Issue 2, 2019, s. 112.

¹¹³ GANDINI, 2018, s. 20.; KIRVEN, 2018, s. 255.

¹¹⁴ KIRVEN, 2018, s. 265.

¹¹⁵ ZENDEL ve diğ., 2018, s. 18.

Platform tabanlı derecelendirme ve itibar sistemlerinin oluşturduğu önemli bir dijital kontrol biçimi olan algoritmik kontrol, “müşteri yönetimi” stratejilerinin bir uzantısıdır. Bu durum müşterileri, yönetim yetkisini kullandığı araçlar olarak konumlandırmayı gerektirmektedir. Böylece memnun olması gereken, istek, arzu ve emirleri yerine getirilmesi gereken ve işin nasıl yapılması gerektiğini dikte eden kişiler, yöneticiler yerine müşteriler olmaktadır¹¹⁶. Müşteriler artık amir konumundadır ve platform çalışanları üzerinde otoriteyi mevcut bir gerçeklik haline getirirler. Kısacası, platform ekonomisi, standardizasyon ve kontrolü fiziksel ve doğrudan denetim yoluyla değil, denetim yetkisinin müşterilere devredilmesi yoluyla sağlamaktadır¹¹⁷. Çalışanların platformdan uzaklaştırılmalarına veya kazançlarında önemli ölçüde düşüş yaşamalarına sebep olabilen müşteri geri bildirimleri ve derecelendirmeleri, çalışanlar tarafından dolaylı bir kontrol biçimi olarak içselleştirilmektedir¹¹⁸.

Platform şirketleri, en güçlü argümanları olarak çalışanlar üzerinde kontrol sahibi olmadıklarını ileri sürebilirler. Çalışanlara seçme özgürlüğü verdiklerini, isterlerse akıllı telefon uygulamaları aracılığıyla aldıkları iş tekliflerini reddetmekte özgür olduklarını savunabilirler. Platform ekonomisinin çalışanlara belli ölçüde özerklik sağladığı gerçeği abartılmamalıdır. Zira çalışanlar gelen iş tekliflerini kabul ettikten sonra büyük ölçüde kontrole tabi olurlar. Ücretleri ve standartları şirketler belirler ve bu standartlar karşılanmadığında iş ilişkisini sonlandırabilirler. Dijital platformun baskın pozisyonunu kullanarak çalışanlara birtakım kurallar dayatması ve kilit konularda karar alma (fiyatlandırma, hizmetin görülme biçimi, araç ve gereçlerde aranan standartlar, iptal politikaları vb.) hakkını kendinde tutması, çalışanların karar alma özgürlüğünü büyük ölçüde ortadan kaldırmaktadır¹¹⁹. Örneğin Uber, çalışanlarına uygun kıyafet kuralları, müşterilerle doğru şekilde etkileşime nasıl girecekleri ve arabalarında su, şarj cihazı bulundurma gibi sürücü deneyimini iyileştirmeye yönelik öneriler konusunda talimat veren bir eğitim videosu izletmektedir¹²⁰. Aynı şekilde, Lyft uygulamasındaki sürücülerin telefonlarıyla konuşmamaları, koltuklarını ve bagajlarını yol-

¹¹⁶ WOOD, 2019, s. 113.

¹¹⁷ KIRVEN, 2018, s. 265.

¹¹⁸ GANDINI, 2018, s. 21.

¹¹⁹ CHOUDARY, 2018 s. 8. Örneğin müşteri bilgileri platform tarafından çalışanlarla paylaşmamakta, platform müşteri portföyünü gizli tutmaktadır. VAN DEN BERGH, (2018), s. 4.

¹²⁰ KIRVEN, 2018, s. 280.

cular için açık tutmaları, bagajları olan yolculara yardım etmeleri, yağmur yağarken yolculara şemsiye tutmaları ve onları selamlamaları tavsiye edilmektedir¹²¹.

Öte yandan derecelendirme sistemleriyle yakından bağlantılı diğer bir tehlike, çalışanların devamlı gözetlenebilmesidir. Gözetlemenin özellikle tehlikeli bir örneği, kadın çalışanların, uygulamaları ve “*telefonumu bul*” özelliklerini kullanan müşteriler tarafından izlenebilmesidir¹²². Çevrimiçi dijital platformlarda sistem üzerinden çalışanların bilgilerine ulaşabilmektedir. Uber veya Deliveroo gibi platformlar, bir çalışanın platforma giriş yaptığı andan bağlantısının kesildiği ana kadar, faaliyetini gerçek zamanlı olarak en ince ayrıntısına kadar izleme olanağına sahiptir. Bu durum, özel bir dikkat gösterilmenin ötesinde daha fazla araştırma yapılmasını gerektiren “*her zaman açık*” bir kontrol biçimi oluşturur¹²³.

“*Müşteriler tarafından yönetim*” sisteminin yanı sıra, birçok platform, üretkenliği teşvik etmek için “*oyunlaştırma*” tekniklerini kullanarak, çalışanın işteki katılımını ve dikkatini güçlendiren kontrol biçimleri de uygulamaktadır¹²⁴. Bazı platformlar, oyunlaştırılmış denetim biçimleri ile, ödüllendirmeyi araç olarak kullanarak çalışanları “*kişisel rekor*” puanı almak için çaba göstermeye teşvik etmektedir. Bu durum çalışanlar üzerinde baskı oluşturan bir kontrol mekanizması yaratmaktadır¹²⁵.

4. İş ve Gelir İstikrarsızlığı: Dijital platformlar, tüm süreci çalışanlar üzerinde aktif olarak kontrol sağlayacak biçimde şekillendirmektedir. Bu da platform çalışmalarını, çalışanların bir yandan kurumsal denetime maruz kalırken diğer yandan serbest meslek istikrarsızlığını sürdürdükleri en kötüsü çalışma biçimlerinden biri yapmaktadır¹²⁶.

Platform çalışmaları genellikle belirsizdir ve çalışanlar değişken bir iş ve kazanç akışını kabul etmek zorundadır¹²⁷. Bir çalışanın deneyim ve yete-

¹²¹ KIRVEN, 2018, s. 281.

¹²² ZENDEL ve diğ., 2018, s. 18.

¹²³ GANDINI, 2018, s. 24.

¹²⁴ GANDINI, 2018, s. 23.

¹²⁵ GANDINI, 2018, s. 21.

¹²⁶ HOGAN, 2020, s. 115.

¹²⁷ DOUCETTE Meriem Hodge / BRADFORD W. David, “Dual Job Holding and the Gig Economy: Allocation of Effort across Primary and Gig Jobs”, **Southern Economic Journal**, Vol. 85 Issue 4, 2019, s. 1239.

neğine uygun işlerin platformda karşısına çıkacağına veya bu tür işler için teklif vermede başarılı olacağına garantisizdir. İş akışı ve dolayısıyla ödemeler değişken ve belirsiz olabilmektedir¹²⁸. Bundan dolayı platform çalışanların çoğu iş ve gelir güvensizliği yaşamaktadır. Bu anlamda güvensizlik, çevrimiçi platform çalışmasının karakteristiğidir¹²⁹.

Esnekliğin diğer yönü istikrarsızlıktır. Çalışanlar yalnızca işlere erişebildiklerinde veya çevrimiçi platformlar aracılığıyla sunulan iş kolayca ulaşılabilir hale geldiyse esneklikten yararlanabilirler. Buna ek olarak, ulaşılabilir iş sayısı fazla olduğunda esneklik anlam kazanır ve çalışanlar işlerini serbestçe planlayabilirler. İş sayısı sınırlı ve yetersiz olduğunda, çalışanlar geçimlerini sağlamak amacıyla kendilerine uygun işler ile eşleşebilmek için sürekli olarak nöbet tutmaya başlarlar. Kazanç elde edebilmek için sürekli işe hazır halde beklemek durumundadırlar ve böylece esneklikten vazgeçebilirler¹³⁰. Platform ekonomisindeki çalışanlar, en azından teoride, bir işverenin çalışma programına bağlı olmak yerine kendi çalışma saatlerini belirleyebilirler. Ancak bu noktada platform ekonomisinde çalışmanın yalnızca iş var olduğu sürece esnek olduğunu belirtmek önemlidir. Çok az iş varsa veya hiç iş yoksa kendi çalışma saatlerinizi belirleme özgürlüğüne sahip olmanın anlamı olmamaktadır¹³¹. Bu çerçevede, esneklik yanıltıcı olabilmektedir¹³².

5. Sosyal İzolasyon: Kitle çalışmalarında olduğu gibi dijital platformlar aracılığıyla sanal olarak gerçekleşen işlemler, bir ekranın diğer tarafında yapısal olarak çalışan insanları ve onların faaliyetlerini gizleyerek bir görünmez işçi grubunun oluşmasına sebep olmaktadır¹³³. Platform işleri, çalışanları üretken süreçten ayıran küçük, ayrı görevlere bölünmüştür¹³⁴. Platformlar aynı zamanda çalışanlar ile iş arasında bir kopukluk yaratır çünkü dijital çalışma, kısa vadeli ve işi anlamlı hale getirebilecek veya bir çalışanın mesleki gelişimini destekleyebilecek daha büyük bir hedeften uzak “mikro görevler” halinde düzenlenir¹³⁵.

¹²⁸ **HEEKS**, 2017, s. 14.

¹²⁹ **GARBEN**, 2017, s. 4.

¹³⁰ **CHURCHILL / CRAIG**, 2019, s. 746.

¹³¹ **HOGAN**, 2020, s. 119.

¹³² **CHURCHILL / CRAIG**, 2019, s. 746.

¹³³ **DE STEFANO**, 2015, s. 4.

¹³⁴ **KIRVEN**, 2018, s. 264.

¹³⁵ **BAJWA ve diğ.**, 2018, s. 3.

Platform çalışanları, genellikle evde, kendi arabalarında veya seyahat halindeyken yalnız çalıştıklarından, platform işleri genellikle izole edici olmakta ve çalışanlarda yalnızlaşma ve çaresizlik hissi yaratmaktadır. Bu durum çalışanların ruh sağlığını olumsuz etkilemektedir¹³⁶. Yapılan bir araştırma, bazı çalışanların, aileleri dışındaki insanlarla etkileşim kurma fırsatlarının sınırlı olduğunu, genellikle ilişkilerinin kopuk olduğunu göstermiştir¹³⁷.

6. Aidiyet Duygusu Eksikliği: Platform çalışanları genellikle yalnız çalıştıklarından şirketlerden sadece birkaç kişi ile temas halinde olurlar. Bu durum, çalışanların şirket stratejisini, misyonunu ve değerlerini benimsememesine sebep olmaktadır. Bağımlılığın artması, aidiyet duygusunu besler ancak platformlar aracılığıyla üstlenilen kısa süreli mikro görevler, aidiyet duygusu olmayan bir çalışan grubu yaratmaktadır¹³⁸. Platform çalışmalarında karşılaşılan bu bağımlılık eksikliği şirket kültürüne zarar verebilir¹³⁹.

7. Ayrımcılık: Platform ekonomisi, ayrımcılık konusunda ciddi endişelere yol açmaktadır. Platform ekonomisinde işlerin, gerçek anlamda kişisel temastan kaçınılarak ve internet üzerinden anonim şekilde gerçekleştirilmesi ayrımcılık risklerinin azaltılmasına katkıda bulunabilir. Ancak sanal çalışma, ayrımcılığa karşı tam bir çözüm değildir¹⁴⁰. Prensip olarak, platformlar, cinsiyet, köken veya diğer özelliklerden bağımsız olarak tüm çalışanlara istihdam olanağı sunmaktadır¹⁴¹. Bununla birlikte, platform işlerinde ayrımcı davranış örnekleri de bulunmaktadır. Platformlarda ırk, köken veya cinsiyet temelinde ayrımcılık yapan iş ilanları ile karşılaşılabilir. Ayrıca, erkekler ve kadınlar arasında cinsiyete dayalı ücret farkı olabilmektedir¹⁴². Kendi ülkeleri dışında çalışanlar, genellikle menşe ülkeleri nedeniyle bazen örtülü bazen bariz şekilde ayrımcılığa maruz kaldıklarını hissetmektedir. Yapılan bir çalışmada, Filipinli Joyce ayrımcılık meselesini şu şekilde

¹³⁶ UNGUREANU, 2019, s. 83.; KIRVEN, 2018, s. 264.; DOUCETTE / BRADFORD, 2019, s. 1239.

¹³⁷ GRAHAM Mark / LEHDONVİRTA Vili / WOOD Alex J / vd., "The Risks and Rewards of Online Gig Work at the Global Margins", 2017, s. 8. https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:8c791d5a-e3a5-4a59-9b93-fbabea881554/download_file?file_format=pdf&safe_filename=Risk%2Band%2BRewards%2Bof%2BOnline%2BGig%2BWork.pdf&type_of_work=Report, (Erişim Tarihi: 20.12.2020).

¹³⁸ BURKARD / CRAVEN, 2019, s. 55.; BAJWA ve diğ., 2018, s. 3.

¹³⁹ BURKARD / CRAVEN, 2019, s. 55.

¹⁴⁰ DE STEFANO, 2015, s. 11.

¹⁴¹ WOOD ve diğ., 2017, s. 7.

¹⁴² HEEKS, 2017, s. 14.

açıklamıştır: “İşi yalnızca Amerika Birleşik Devletleri’ndeki çalışanların yapmasına izin verildiğini söyleyen e-posta alırdım. Evet, eğer adresinizi oraya yazarsanız, Filipinli olduğunuz için sizi işe almazlar. Bazı şirketler bu kadar ırkçı.”¹⁴³.

Diğer yandan, çalışanlar işi kabul ettikten sonra müşteriler ile doğrudan, platform dışı temas kurduklarında ayrımcı muameleye maruz kalabilirler. Müşterilerin yorumları ve derecelendirmeleri, çalışanların gelecekteki işlere katılma olanağını etkileyeceğinden, önyargılı ve ayrımcı bir değerlendirme çalışanların istihdam olanaklarına zarar verebilir¹⁴⁴.

8. Bilgi Asimetrisi ve İletişim Eksikliği: Platform ekonomisinde çalışanlar, teklif edilen işin neleri içerdiğini bilmeden işi kabul etmektedirler¹⁴⁵. İş kabul etmeden önce müşterinin kim olduğu ve görevin amacının ne olduğu, tam olarak ne yapılacağı ve hangi standartta yapılacağı gibi iş hakkında bilgi eksiklikleri bulunmaktadır¹⁴⁶. Örneğin, platform işletmeleri tarafından oluşturulan algoritmalar, fiyatlandırmayı ve işe erişimi belirler; bu, çalışanların fiyatları müzakere edemeyeceği veya işin tam kapsamını bilmeden önce bir fiyatı kabul etmeleri gerektiği anlamına gelir¹⁴⁷.

Ayrıca, dijital platformlarda kısa vadeli kârın en üst düzeye çıkarılmasına odaklanıldığından, prosedür ve süreç değişiklikleriyle ilgili yeterli bilgilendirme yapılmaz¹⁴⁸. Platform çalışanları, iş ile ilgili bir sorunla karşılaştıklarında platformlar tarafından oluşturulan algoritmalar genellikle çözüm olmaz ve çalışanlar ihtiyaç hâlinde platform şirketlerindeki gerçek kişilerden yardım almakta zorlanırlar¹⁴⁹.

9. Platform Tabanlı Veri Güvensizliği: Dijital platformlar, sipariş geçmişini, müşteri görüşmelerini, veri tabanlarını ve bekleyen ödemeleri etkileyebilecek siber saldırılara karşı savunmasızdır¹⁵⁰.

¹⁴³ WOOD ve diğ., 2017, s. 7.

¹⁴⁴ DE STEFANO, 2015, s. 11.; HEEKS, 2017, s. 14.

¹⁴⁵ ZENDEL ve diğ., 2018, s. 18.

¹⁴⁶ HEEKS, 2017, s. 13.

¹⁴⁷ BAJWA ve diğ., 2018, s. 3.

¹⁴⁸ UNGUREANU, 2019, s. 83.

¹⁴⁹ ASCHOFF, 2020, s. 10.

¹⁵⁰ UNGUREANU, 2019, s. 83.

10. Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Sorunu: İş platformlarının temel bir özelliği, işveren ve çalışan ilişkisinin dışarıdan düzenlenmesini en aza indirmeye çalışmasıdır¹⁵¹. Platform çalışanlarının genellikle “bağımsız yükleniciler” olarak sınıflandırılması, çalışma yasalarının dijital platform çalışmalarına uygulanmasını engellemektedir. Buna bağlı olarak, platform ekonomisinde sendika kurulamaması ve bunun sonucunda toplu pazarlık yapamaması temel endişelerden biridir¹⁵².

Dijital platform çalışmalarında ortaya çıkan rekabet göz önüne alındığında, çalışanlar birbirleriyle iş birliği yapmak isteyebilirler. Geri bildirim ve derecelendirme algoritmaları, platform aracılığıyla çalışmanın devamını ve daha yüksek ücretli işlere erişimi sağlamada önemli rol oynadığından çalışanlar, itibarlarını olumsuz etkileyebileceği için herhangi bir kolektif hakkı kullanmakta isteksiz davranabilirler¹⁵³. Buna ek olarak, platform çalışanlarının basit bir şekilde devre dışı bırakılabilmesi veya platformdan ve uygulamadan çıkartılabilmesi çalışanlarda geçici çalışma biçimleriyle ilişkilendirilebilecek misilleme korkusu yaratabilir¹⁵⁴. Platform çalışmalarının bu şekilde kolayca sonlandırılabilme ihtimali, çalışanların kolektif hakları kullanmaktan kaçınmalarına neden olabilir.

Platform çalışmanın sebep olduğu sosyal izolasyon sonucu diğer çalışanlardan soyutlanmak, çalışanların iletişim kurma ve dolayısıyla kolektif kimlikler, ortak bir çıkar ve dayanışma duygusu inşa etme potansiyeline de bir engeldir. Bu durum, çalışanların düşük ücretler gibi konularla ilgili ortak endişelerini topluca dile getirme becerilerini azaltır¹⁵⁵.

11. Zorla Çalıştırma ve Çocuk İşçiliği: Platformlar üzerinden gerçekleştirilen çalışma, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliği ile ilgili riskler taşıyabilir. Sanal çalışma, zorunlu olarak insanların evlerine dağılmayıp fabrikalar veya atölyelerde de yoğunlaşabilir. İnsanların bazı kitle çalışma biçimlerini yürütmeye zorlandığı atölyelerin var olma riski göz ardı edilmemelidir. Buradaki diğer risk, zorla çalıştırma ile mücadeleyi amaçlayan mevcut araçlar ile bunların tespit edilememesidir¹⁵⁶.

¹⁵¹ GRAHAM Mark / HJORTH Isis / LEHDONVİRTA Vili, “Digital Labour and Development: Impacts of Global Digital Labour Platforms and the Gig Economy on Worker Livelihoods”, *Tranfer*, Vol. 23, Issue 2, 2017, s. 140.

¹⁵² HEEKS, 2017, s. 15.

¹⁵³ DE STEFANO, 2015, s. 9.

¹⁵⁴ DE STEFANO, 2015, s. 10.

¹⁵⁵ WOOD ve diğ., 2017, s. 8.

¹⁵⁶ DE STEFANO, 2015, s. 10.

Çocuk işçiliği ile ilgili aynı riskler söz konusu olmaktadır. Kitle çalışmaları gibi dijital çalışmalar, çocukların yasadışı istihdamına karşı mücadele düzenlemelerinden kaçınma olanağını artırmaktadır. İnternet erişimi olan çocuklar, çevrimiçi olarak para karşılığı veya çevrimiçi oyunlar aracılığıyla ilgili çalışma faaliyetlerini yürütmek için kandırılabilir. Bunu yaparken, onlar için uygun olmayan içeriklere de maruz kalabilirler. Çocukların uygun-suz şekilde çevrimiçi çalışmaya erişimlerine karşı izleme mekanizmalarının uygulanması çok zor olabilir ve çocuk işçiliği ile mücadele araçları bu yeni olası çocuk sömürü biçimlerinin çok altında kalabilir¹⁵⁷.

IV. İŞ HUKUKU BAKIMINDAN PLATFORM ÇALIŞANLARININ HUKUKİ STATÜSÜ

1. İşçi, Bağımsız Çalışan ve Ara Kategori Tartışmaları

Dijitalleşmenin meydana getirdiği platform tabanlı çalışma modelleriyle ilgili önemli bir çekişme noktası, platform çalışanlarının hukuki statüsünün ne olduğu üzerinedir¹⁵⁸. Platform çalışanları kendilerinin işçi olduklarını ileri sürerek platformlar aleyhine dava açmakta ve çalışma yasalarının işçilere tanıdığı hak ve alacakları talep etmektedirler. Platformlar ise kendilerinin işveren olmadığını, hizmet talep edenler ile hizmet sağlayanları bir araya getiren aracı yazılım şirketi olduklarını ileri sürerek platform çalışanlarını “bağımsız yükleniciler”, kendilerini de “teknoloji şirketi” olarak tanımlamaktadır¹⁵⁹. Platform şirketleri için, işçi statüsü yerine bağımsız yüklenici statüsünü kabul etmek, maliyet yönetimi açısından büyük önem taşımaktadır¹⁶⁰. Zira bağımsız yüklenici sınıflandırması, platform şirketlerinin asgari ücret, fazla mesai ücreti, ücretli izin, emeklilik, sigorta, işçi tazminatları ve işçilere sağlanan diğer tüm faydaları yerine getirmekten kaçınmalarına olanak tanımaktadır¹⁶¹. Bu durum, platform şirketlerini çalışanlarını bağımsız yüklenici olarak sınıflandırmaya itmektedir.

¹⁵⁷ DE STEFANO, 2015, s. 10.

¹⁵⁸ VALLAS Steven / SCHOR Juliet B., “What do Platforms do? Understanding the Gig Economy”, *Annual Review of Sociology*, Vol. 46, 2020, s. 285.

¹⁵⁹ KATTA ve diğ., 2020, s. 204.

¹⁶⁰ BURKARD/CRAVEN, 2019, s. 55.

¹⁶¹ HOGAN, 2020, s. 117.; TRONSOR William. J., “Unions for Workers in the Gig Economy: Time for a New Labor Movement”, *Labor Law Journal*, Vol. 69 Issue 4), 2018, s. 183.

Platform çalışanlarının hukuki statüsü konusundaki uyumsuzluklar, farklı ülkelerde ve tek bir ülke içindeki farklı şehirlerde görülen ve sonuçlanan davalarda dahi aynı yönde sonuçlanmamaktadır. Bazı ülke ve eyaletlerde platform çalışanları bağımsız yüklenici bazılarında ise işçi olarak kabul edilmektedir¹⁶².

Yolculuk ve ulaşım hizmeti sağlayan Uber ve Lyft gibi platformlarda faaliyet gösteren sürücülerin Uber ve Lyft aleyhine son zamanlarda açtıkları davalar, platform çalışanlarının sınıflandırılması konusuna odaklanmakta ve mevcut istihdam yasalarını yeni iş ilişkilerine uygulamanın zorluklarına dikkat çekmektedir¹⁶³.

Platform çalışanlarının sınıflandırılma meselesiyle ilgili olarak şu ana dek evrensel ve genel kabul gören kriterler ortaya çıkmamıştır. Bu nedenle birçok hükümet, platform ekonomisine hangi düzenlemelerin nasıl uygulanacağı konusunda karar verirken temkinli hareket etmektedir¹⁶⁴.

Platform çalışma modeli bakımından uygun sınıflandırmanın ne olması gerektiği konusu öğretiyi de çelişkide bırakmaktadır. Tronsor'a göre, sendikali bir işgücüyle uğraşmaktan kaçınmaya çalışan işverenler, çalışanlarına sağlık sigortası, emekli maaşı, fazla mesai ücreti ve iş kanunları kapsamında gereken olan diğer menfaatleri sağlama yükümlülüğünden kurtulmak için çalışanlarını bağımsız yükleniciler olarak sınıflandırmaya başlamışlardır. Platform şirketlerinin çalışanlarını doğru bir şekilde bağımsız yükleniciler olarak sınıflandırıp sınıflandırmadığı, gerçeklere dayalı bir hukuki değerlendirme gerektirmektedir. Mevcut iş hukuku düzenlemeleri yalnızca "bağımlı yüklenici" ve "işçi" sınıflandırmasını kabul etmektedir. Platform çalışanlarına hangi kanun hükümlerinin uygulanacağı konusundaki belirsizlik, işverenlerin çalışanlarını kasıtlı olarak yanlış sınıflandırmalarını avantajlı hâle getirmektedir. Uber, TaskRabbit, Postmates, Handys ve Grubhub gibi şirketlerin öncülük ettiği platform ekonomisinin yükselişi, işverenlerin bağımsız yükleniciler olarak sınıflandırdığı platform çalışanları gibi bir işçi sınıfı yaratmıştır. İşçilerini bağımsız yükleniciler olarak yanlış sınıflandıran şirketler,

¹⁶² BLACK Celeste M., "The Future of Work: The Gig Economy and Pressures on the Tax System", *Canadian Tax Journal*, Vol. 68, Issue 1, 2020, s. 74.

¹⁶³ MULLER Zane, "Algorithmic Harms to Workers in the Platform Economy: The Case of Uber.", *Columbia Journal of Law & Social Problems*, Vol. 53 Issue 2, 2020, s. 174.

¹⁶⁴ HEALY Joshua / PEKAREK Andreas / VROMEN Ariadne, "Sceptics or supporters? Consumers' views of work in the gig economy", *New Technology, Work & Employment*, Vol. 35, Issue 1, 2020, s. 2.

işgücü maliyetlerini adil olmayan bir şekilde düşürmektedir. İşçilerin yanlış sınıflandırılması, şirketlerin çalışma yasaları ile getirilen korumaları dolanmasına izin vermekte ve işçilerin daha iyi çalışma koşulları için toplu iş hukukundan doğan haklarını kullanmalarını son derece zorlaştırmaktadır. Tronsor, mevcut düzenlemelerin sadece “bağımlı yüklenici” veya “işçi” sınıflandırmalarından birini zorunlu kılmasının platform şirketlerini kasıtlı olarak bağımsız yüklenici statüsünü kabul etmeye ittiğini, platform ekonomisinde faaliyet gösteren çalışanların, bağımsız yüklenici ve işçi statüsüne tam olarak uymadığını, bağımsız yükleniciler ile işçiler arasında bir boşluk işgal ettiğini ileri sürmektedir¹⁶⁵.

Atmore’ye göre, platform çalışanları çalışma zamanı, yeri ve şekli üzerinde önemli esnekliğe sahip olduklarından birçok yönden bağımsız yüklenicilere benzer görünmektedir. Bununla birlikte, platform şirketleri, çalışanlar üzerinde geleneksel istihdam ilişkisini anımsatan kontrol ve güç unsurunu elinde tutmaktadır. Platform şirketleri, işlerinde önemli ölçüde esneklik ve özerkliğe sahip olmaları nedeniyle çalışanlarını genellikle bağımsız yükleniciler olarak sınıflandırırken, geleneksel işçi-işveren ilişkisinden doğan hakları ve faydaları arzulayan platform çalışanları, işçi olarak sınıflandırılmak istemektedir. Platform çalışma, kişiye işini boş zamanlarında, kendi konumunda ve kendi yöntemiyle yapmayı kabul etme veya reddetme esnekliği sunan bağımsızlığı ile karakterize edilir. Öte yandan, platform şirketleri genellikle çalışanların çalışma koşullarını belirleme ve profesyonel davranışlarını kontrol etme özgürlüğünü sınırlamaya çalışan politika ve kuralları uygulamaktadır. Buna rağmen, platform çalışanları ile şirketler arasındaki ilişki genellikle geçici ve bağımsız kalır, bu nedenle işçi statüsünün sorumluluğunu şirkete yüklemeyi haklı göstermez. Atmore, bu gerekçeleri ileri sürerek platform çalışanlarının istihdam düzenlemelerinde mevcut “bağımlı yüklenici” ve “işçi” sınıflandırmalarından hiçbirine uymadığını, işçi ile bağımsız yüklenici sınıflandırması arasında düşünülmemiş bir alanda olduğunu, mevcut istihdam düzenlemelerinin güncelliğini yitirdiğini vurgulamaktadır¹⁶⁶.

Harris ve Krueger’e göre, platform ekonomisi ile ilgili endişelerden biri, çevrimiçi ve çevrimdışı olarak faaliyet gösteren platform şirketlerinin, geleneksel istihdam ilişkisinde çalışanlar tarafından gerçekleştirilen işleri bağımsız yük-

¹⁶⁵ TRONSOR, 2018, s. 183.

¹⁶⁶ ATMORE Emily, “Killing the Goose That Laid the Golden Egg: Outdated Employment Laws Are Destroying the Gig Economy”, *Minnesota Law Review*, Vol. 102, Issue 2, 2017, s. 903-906.

lenici ilişkileri şeklinde sınıflandırarak işçilere sağlanan faydalardan kaçınmak için organize etmeleridir. Mevcut düzenlemelerin zorunlu kıldığı ikili sınıflandırma sistemindeki belirsizlik, genellikle platform şirketlerinin çalışanlarını birçok önemli yasal koruma ve faydadan mahrum bırakan bağımsız yüklenici statüsünde kasıtlı veya kasıtsız olarak yanlış sınıflandırmasını kolaylaştırmaktadır. Platform şirketleri yasal olarak zorunlu fayda ve korumaların sağlanmasından kaçınarak aynı hizmeti sunan geleneksel istihdamdaki işverenlere karşı haksız ve adil olmayan bir avantaj elde etmektedir. Harris ve Krueger, işçi ile bağımsız yüklenici kategorileri arasında bir zeminde yer alan ve “bağımsız işçiler” olarak adlandırdıkları yeni bir çalışan kategorisi oluşturulmasını ve buna uygun yasa çıkarılmasını önermektedir. Bu “bağımsız işçi” kategorisi hem bağımsız yüklenicilerle hem de işçilerle bazı benzerlikler taşımaktadır. Bağımsız işçi kategorisinin örneği olan Uber ve Lyft sürücülerini bir yandan bağımsız yüklenicilerde olduğu gibi ne zaman çalışıp çalışmayacaklarını seçebilmekte, diğer yandan ne kadar ücret alacakları konusunda platform şirketleri tarafından getirilen kısıtlamalarla karşı karşıya kalmaktadır¹⁶⁷. Harris ve Krueger, bağımsız işçileri belirlemek ve hak kazanmaları gereken fayda ve korumaların belirlenmesine rehberlik etmek için, çalışma saatlerinin ölçülemezliği, tarafsızlık ve verimlilik olmak üzere üç ana ilke sunmakta¹⁶⁸ ve hangi alanlarda nasıl düzenlemeler yapılması gerektiğine ilişkin önerilerde bulunmaktadır¹⁶⁹. Harris ve Krueger’in önerilerinden biri, platform şirketlerinin çalışanlarının hangi saatlerde çalıştıklarını belirlemelerinin zor olduğu ve saatlik ücretin belirlenmesinin mümkün olmadığı gerekçesiyle, üçüncü kategori olan bağımsız işçilerin asgari ücret düzenlemelerinden muaf tutulması gerektiğidir.

Harris ve Krueger’in iddiasının aksine, Cherry ve Aloisi’ye göre, çalışma saatlerini takip etmede bir zorluk bulunmamaktadır. Platformlar, çalışanlar ve yaptıkları işler hakkında benzeri görülmemiş bir ölçekte veri toplanmasına olanak sağlamaktadır. Örneğin, çoğu araç paylaşım uygulaması, GPS izleme ve hizmet alıcıların derecelendirmeleriyle veri elde etmektedir. Birçok platform, bir çalışanın bir iş için ne kadar zaman ve çaba harcadığını, trafikte beklemek için harcanan dakikalara (bir yolculuk paylaşımı uygulama-

¹⁶⁷ HARRIS Seth D. / KRUEGER Alan B., “A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”. 2015, s. 5. https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf, (Erişim Tarihi: 20.12.2020).

¹⁶⁸ HARRIS / KRUEGER, 2015, s. 13.

¹⁶⁹ HARRIS / KRUEGER, 2015, s. 15. vd.

ması durumunda) kadar ölçebilir. Aslında, platform çalışmasıyla ilgili en büyük endişelerden biri, Harris ve Krueger'in ileri sürdüğü gibi zamanı, işi ve saatleri takip etmede zorluk değil, GPS, telefon ve uygulama verileri aracılığıyla sürekli ve yaygın gözetimdir¹⁷⁰. Cherry ve Aloisi'ye göre belirli çalışmaları asgari ücretten muaf tutmak, sadece platform ekonomisinde işçilerin sömürülmesi sorununu daha da kötüleştirecektir¹⁷¹.

Aynı yazarlara göre, üçüncü kategori oluşturmak işçilerin ara kategoriye indirilmesiyle sonuçlanacaksa, getirilen üçüncü kategori yanlış sınıflandırma sorununu ortadan kaldırmayacaktır¹⁷². Cherry ve Aloisi, ortaya çıkan sınıflandırma sorunlarına çözüm olarak, işçi ve bağımsız yüklenici statüsü ile ilgili varsayımlara ilişkin değişiklikler yapmayı önermektedir. Üçüncü bir kategoriye uygulamak zor olacağından ve kategorinin nasıl oluşturulacağı ya da platformların ve çalışanlarının ihtiyaçlarını nasıl karşılayabileceği konusunda henüz fikir birliği olmadığından, üçüncü bir kategori mümkün olmayabilir. Mevcut yanlış sınıflandırma sorunlarını ele almak için bir çözüm, halihazırda mevcut olan iki kategoriye ilişkin varsayımları değiştirmek olabilir. Şu anda birçok platform şirketi, platform-müşteri-çalışan arasındaki üçgen ilişkide platformun işveren olarak rolünü gizlediği bir ortamda faaliyet göstermektedir. Bir şirket, çalışanlarını bağımsız yükleniciler olarak kabul ederse, bu statüye yanlış sınıflandırma olarak itiraz edilmesi işçilere veya belki de devlet kurumlarına bırakılmaktadır¹⁷³. Şirketlerin işçileri nasıl sınıflandıracağını seçtiği ve daha sonra davadaki konumunu haklı çıkardığı mevcut sistem yerine, farklı bir varsayımla çalışmak gerekmektedir. Yazarlar, minimum çalışılması gereken saat üzerindeki çalışmaların karineten istihdam ilişkisi olarak kabul edilmesini önermektedir¹⁷⁴.

Halihazırda kendi inisiyatifleriyle çalışanlarını “işçi” olarak sınıflandıran platform şirketleri bulunmaktadır. Bazı platform şirketleri, sağlık sigortası da dahil olmak üzere çalışanlarına faydalar sağlamaktadır. Bu örnekler, platform çalışanlarına işçilere tanınan haklar verildiğinde platform ekonomisinin hala var olabileceğini göstermektedir¹⁷⁵.

¹⁷⁰ CHERRY Mirriam A. / ALOISI Antonio, “Dependent Contractors” In the Gig Economy: A Comparative Approach”, *American University Law Review*, Vol 66, Issue 3, 2017, s. 678.

¹⁷¹ CHERRY / ALOİSİ, 2017, s. 679.

¹⁷² CHERRY / ALOİSİ, 2017, s. 677.

¹⁷³ CHERRY/ALOİSİ, 2017, s. 682.

¹⁷⁴ CHERRY/ALOİSİ, 2017, s. 683.

¹⁷⁵ CHERRY/ALOİSİ, 2017, s. 684.

Cherry ve Aloisi'ye göre, çalışan statüsünü gerektirmeyecek çok ufak işlerin yerine getirildiği hallerle de karşılaşılabilir. Örneğin, bir iş adamı işe giderken komşusunu almak için haftada bir yolculuk paylaşım hizmeti kullandıysa, bu iş adamı Lyft'in işçisi olarak görülmemelidir. Yakıt, park yeri ve masraflardan tasarruf etmek için bir araba paylaşımı kurmak ve katılmak için Uber havuzunu veya benzer bir mobil uygulama hizmetini kullananlar da işçi değildir. Ayrıca, ayda bir TaskRabbit'te on beş dakikalık bir görev yapmak için kaydolan bir kişi platformun bir işçisi olmamalıdır. Bu faaliyetler, bir istihdam ilişkisi oluşturmaması gereken çok ufak işler veya bir kereye mahsus geçici işlemler gibi görünmektedir¹⁷⁶.

De Stefano, işçiler ve bağımsız yükleniciler arasında bir ara çalışan kategorisi oluşturmanın sorunları çözmeyeceğini ileri sürmektedir. De Stefano'ya göre, platform çalışanlarının sınıflandırılması ile ilgi gri alan sorununa yönelik yeni bir yasal kategori önermek, sınıflandırmayı çevreleyen sorunları basitleştirmek yerine daha da karmaşıktırabilir. Bağımlı yükleniciler veya bağımlı serbest meslek sahipleri gibi bir ara kategori oluşturmak, uygun tanımların belirlenmesini gerektirmektedir. Yasal tanımlar pratikte uygulandıklarında her zaman istenen sonuçları vermemektedir. Burada asıl risk, bu ara kategorideki işçilere verilen haklar anlamlı bir koruma sağlamazsa, oluşturulan ara kategorinin arbitraj ve dava riskini ortadan kaldırmadan gri bölgeyi başka bir yere kaydırmasıdır¹⁷⁷. Ayrıca, mevcut yasal düzenlemelere göre "işçi" olarak tam koruma almaya hak kazananların, bir ara kategoriye sıkıştırılmaları halinde birçok haktan mahrum kalacakları da göz ardı edilmemelidir. Bu nedenle, ara kategoriler istihdam ilişkilerinin gizlenmesi halinde tam işçi korumasına ulaşmada bir engel oluşturabilir¹⁷⁸. De Stefano'ya göre, esnek ekonomide işçi korumasını teşvik etmek için gereken ilk şey, bu sektörde yerine getirilen hizmetlerin istihdam ilişkisi bağlamında "iş" olarak tanınması için güçlü bir savunuculuk yapmaktır. Çalışanların, platformların ve uygulamaların uzantıları olarak algılanmasını önlemek için kültürel bir mücadeleye girilmesi, hem çalışanların metalaştırılması ve yeni bir görünmez işçi grubu yaratma riskini engellemek için hem de platform ekonomisindeki faaliyetlerin nihai insan karakterinin tanınmasını vurgulamak için çok önemlidir¹⁷⁹. İkinci olarak, esnek ekonomi ayrı bir alan olarak

¹⁷⁶ **CHERRY/ALOİSİ**, 2017, s. 687.

¹⁷⁷ **DE STEFANO**, 2015, s. 19.

¹⁷⁸ **DE STEFANO**, 2015, s. 20.

¹⁷⁹ **DE STEFANO**, 2015, s. 21.

düşünülmemelidir. Bu bağlamda, esnek ekonomide işin önemli boyutunun diğer standart olmayan istihdam biçimleriyle benzer nitelikleri paylaştığını değerlendirmek önemlidir¹⁸⁰. Bu benzerliklerin tanınması, çalışma ilişkilerinde gereksiz alt bölünmelerin önlenmesine yardımcı olur; hem genel olarak hem de gündelik çalışma veya gizli istihdam ilişkileri gibi belirli iş düzenlemelerini ele alırken, standart dışı işlerin korunmasını ve daha iyi düzenlenmesini amaçlayan politika ve stratejilere platform çalışmalarının dahil edilmesine olanak sağlar¹⁸¹.

Ayrıntılı olarak açıklandığı üzere platform çalışanlarının hukuki statüsünün ne olduğu halen tartışma konusudur. Teknolojik gelişmelerin yarattığı platform ekonomisinde faaliyet gösteren şirketler, kullanıcılara verimlilik, esneklik ve özerklik vaat eden çevrimiçi ve mobil uygulamalarda veri akışlarını işleyen algoritmalar kullanmaktadır. Platform şirketleri, bu algoritmalar sayesinde bünyelerinde yürütülen hizmetler üzerinde bilgi ve güç sağlarlar. Ancak bu algoritmalar hukuk biliminde çok az incelenmiş olup henüz kapsamlı bir şekilde ele alınmamıştır¹⁸². Platform şirketlerinin algoritmik yönetim yoluyla çalışanların üzerinde kontrol sağladığı, vaat edilen esneklik ve özerkliğin gerçeğe uymadığı, bu nedenle platform çalışanlarının bağımsız yükleniciler olarak yanlış sınıflandırıldığı hususu platform ekonomisine getirilen önemli eleştirilerden biridir. Platform tabanlı çalışma ilişkilerinin gerçekte nasıl işlediği kapsamlı bir şekilde incelenmeli ve bağımsız yüklenici olarak yanlış sınıflandırılan işçilerin çalışma yasaları kapsamına dahil edilmesi gerekmektedir. Zira yanlış sınıflandırma sonucu platform çalışanlarının bağımsız yükleniciler olarak kabul edilmesi işverenlere haksız ve adil olmayan bir maliyet avantajı sağlarken, platform çalışanlarının çalışma yasalarından doğan haklardan mahrum kalmasına sebep olmaktadır.

2. Çalışanların Hukuki Statüsünü Belirlemeye Yönelik Testler

Amerikan Hukuku'nda, asgari ücret ve fazla çalışma ücretini düzenleyen Adil Çalışma Standartları Yasası "*Fair Labor Standarts Act FLSA*" işçiyi, bir işveren tarafından çalıştırılan kişi olarak tanımlanmaktadır. Çok da açık olmayan bu tanım karşısında uygulamada, bir çalışanın işçi mi yoksa serbest çalışan mı olduğunun belirlenmesinde yargı tarafından geliştirilmiş

¹⁸⁰ DE STEFANO, 2015, s. 21.

¹⁸¹ DE STEFANO, 2015, s. 22.

¹⁸² MULLER, 2020, s. 167.

birtakım testler uygulanmaktadır. Bunlar biri “*kontrol hakkı testi*” dir (right-to-control test)¹⁸³. Bu teste göre bir çalışanın işçi olup olmadığının belirlenmesinde, işveren olduğu varsayılan kişinin, işin görülmesi sırasındaki kontrolünün derecesine bakılır. Bu belirlemenin yapılabilmesi için mahkeme tarafından değerlendirilen unsurlar;

- a) İş araç ve gereçlerinin kim tarafından sağlandığı,
- b) Taraflar arasındaki ilişkinin süresi,
- c) İş alan tarafın işe alınan tarafa bir takım ek işler verme yetkisinin olup olmadığı,
- d) İşe alınan tarafın iş görme zamanını ve süresini belirlemekte serbest olup olmadığı,
- e) Ücretin ödenme biçimi,
- f) İşe alınan kişinin yardımcı eleman çalıştırıp çalıştırmadığı,
- g) İşin işe alan tarafın yürüttüğü faaliyetin olağan bir parçası olup olmadığı,
- h) İşe alınan tarafın bağımsız bir işletme işletip işletmediği ve vergilendirilme biçimidir¹⁸⁴.

Uygulanan bir diğer test ise “*ekonomik gerçeklik testi*” dir (economic realities test). Buna göre bir çalışanın işçi olup olmadığı,

- a) İşçinin yönetsel becerilerine bağlı olarak kar elde etme imkânı ve zararı üstlenme derecesi,
- b) İşçinin, işin görülmesi için gerekli araç ve gereçlere veya yardımcı elemanlara yaptığı yatırımın miktarı,
- c) İşin özel bir beceri gerektirip gerektirmemesi,
- d) İş ilişkisinin süresi ve süreklilik derecesi,
- e) İşverenin, işin yürütülüş şekli üzerindeki kontrolünün niteliği ve derecesi,
- f) İşin, işverenin ticari faaliyetinin ayrılmaz bir parçası olup olmadığı değerlendirilerek belirlenir¹⁸⁵.

¹⁸³ **TIPPETT**, 2018, s. 293.

¹⁸⁴ **TIPPETT**, 2018, s. 293.

¹⁸⁵ **FELSTINER**, 2011, s. 171.

Bu belirleme yapılırken tarafların sözleşmeyi nasıl nitelendirdikleri önem taşımaz. Hakim taraflar arasındaki ilişkinin gerçek hukuki niteliğine bakar¹⁸⁶.

Bu yöntemde de, işverenin işçi olduğu iddia edilen kişi üzerindeki kontrol derecesine bakılır, ancak asıl olarak değerlendirilen husus işçi olduğu iddia edilen kişinin işverene ekonomik bağımlılığıdır¹⁸⁷. Örneğin, Secretary of Labour v. Lauritzen davasında mahkeme göçmen tarım çalışanlarının, işçi olup olmadığını değerlendirirken bu testi uygulamış ve her ne kadar çiftlik sahibinin iş görme ediminin yerine getiriliş süreci üzerindeki kontrolü çok azsa da, göçmen ailenin geçim imkânının tamamen salatalık toplayarak elde ettikleri kazanca bağlı olması nedeniyle işçi olduklarına karar vermiştir. Zira iş özel bir yeteneği gerektirmemekte, işçilerin yönetsel becerilerine bağlı olarak kar veya zarar etme ihtimalleri değişmemekte, işçilerin araç ve gereçlere yaptığı yatırım, çiftlik sahibinin yaptığı yatırıma göre çok düşük kalmaktadır.

Bunun dışında uygulanan diğer bir test “ABC testi”dir. 2018 yılında Dynamex Operations West Inc. v. Superior Court davasında Yüksek Mahkeme tarafından uygulanan bu teste göre, bir çalışanın işçi olmadığının kabul edilebilmesi için işverenin;

- a) Çalışanın işverenin emir ve talimatlarına bağlı olarak iş görmediğini ve işveren tarafından denetlenmediğini,
- b) Çalışanın yürütmekte olduğu işin işverenin olağan iş sınırları içinde kalmadığını
- c) Çalışanın, bağımsız olarak yürütülmesi mutad olan bir mesleki veya ticari faaliyeti yürütmekte olduğunu ispat etmesi gerekir¹⁸⁸.

ABC testi, bir çalışanın işçi olmadığını ispat yükünü işverene yüklüyor olması bakımından ilgi çekicidir. İlk defa Dynamex davasıyla uygulanan bu test California Meclisi Yasa Tasarısı 5 (AB 5) ile yasal bir zemine oturtulmuş ve Kaliforniya İş Kanunu’na değişiklik getiren söz konusu yasa 1 Ocak

¹⁸⁶ CHERRY Mirriam A. / ALOISI Antonio, “A Critical Examination of a Third Employment Category for On-Demand Work (In Comparative Perspective)” Forthcoming, **Cambridge Handbook on the Law of the Sharing Economy** (Nestor M. Davidson, Michele Finck & John J. Infranca, eds.); Saint Louis U. Legal Studies Research Paper, 2018, s. 317.

¹⁸⁷ TIPPETT, 2018, s. 293.

¹⁸⁸ CHERRY et al., 2018, s. 318. GARDEN et.al., 2018, s. 454.

2020 tarihinde yürürlüğe girmiştir¹⁸⁹. Yasanın gerekçesinde işçilerini hatalı olarak bağımsız yüklenici olarak gösteren şirketlerin, sosyal güvenlik hukukundan ve işsizlik sigortasından doğan birtakım yükümlülüklerinden kurtulduğu, bu durumun çalışanlarını işçi olarak nitelendiren ve işveren yükümlülüklerini kanuna uygun biçimde yerine getiren işverenlere karşı haksızlık yarattığı, işçilerin bağımsız yüklenici olarak gösterilmesinin orta sınıfa zarar verdiği ve gelir dağılımındaki adaletsizi arttırdığı ifade edilmiştir. Düzenleme uyarınca işe alan kuruluş değinilen tüm koşulların yerine getirildiğini ispat etmedikçe, ücret karşılığında işgücü veya hizmet sağlayan bir kişi, bağımsız bir yüklenici yerine işçi olarak kabul edilecektir.

Bununla birlikte düzenlemede çok sayıda istisna getirilmiştir. Buna göre düzenleme, profesyonel hizmet sözleşmeleri (*contract for professional services*) hakkında uygulanmaz ve bu işleri yapan kişilerin işçi olup olmadıkları kontrol hakkı testine göre belirlenir. Bir sözleşmenin profesyonel hizmet sözleşmesi sayılabilmesi için kümülatif olarak çalışanın kendine ait bir iş yeri olması, bir ruhsat veya lisansa tabi olarak yürütülebilecek bir iş yapıyor, gerçekleştirilen hizmetler için kendi ücretlerini belirleyebiliyor veya pazarlık yapabiliyor, proje bitiş tarihleri ve makul çalışma saatleri dışında kendi saatlerini belirleyebiliyor, aynı türdeki işleri başka potansiyel müşteriler için de yerine getirebiliyor ve işin ifasında geleneksel ve düzenli olarak takdir yetkisine sahip olması aranır.

Söz konusu Yasa'nın ardından 5 Mayıs 2020'de, Kaliforniya Başsavcısı, AB5 Yasasına dayanarak Uber ve Lyft'in sürücülerini bağımsız yükleniciler olarak yanlış sınıflandırdıkları iddiasıyla Kaliforniya Eyalet Yüksek Mahkemesinde dava açmıştır. Uber ise yasanın kendisine uygulanmasını engellemek amacıyla Kaliforniya'daki sürücülere yönelik uygulamasında, sürücülerin varış noktalarını önceden görmelerine izin vermek ve sürüşleri reddetme cezalarını kaldırmak gibi çeşitli değişiklikler yapmış ve yolcuların mevcut bir sürücü tarafından kabul edilen en düşük ücreti görmesi ile sürücülerin %10'luk artışlarla kendi ücretlerini belirlemelerine olanak tanıyan yeni bir özelliği test etmeye başlamıştır¹⁹⁰. 10 Ağustos 2020'de davaya bakan hakim, Uber ve Lyft'in, çalışanlarını bağımsız yükleniciler olarak sınıflan-

¹⁸⁹ Assembly Bill No. 5 için bkz. https://leginfo.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200AB5, (Erişim Tarihi: 26.01.2021).

¹⁹⁰ <https://www.sfchronicle.com/business/article/Uber-tests-letting-California-drivers-set-own-14992943.php>, (Erişim Tarihi: 26.01.2021).

dırmaları nedeniyle AB 5'i ihlal ettiğine karar vermiştir¹⁹¹. Zira sürücüler Uber tarafından yürütülen işin olağan sınırları dışında bir işi değil, tam aksine Uber'in asli işini yerine getirmektedir. Karar Uber ve Lyft tarafından bir üst mahkemeye taşınmış olup, yargılama halen devam etmektedir.

V. PLATFORM ÇALIŞANLARI HAKKINDA VERİLEN YABANCI MAHKEME KARARLARI

Platform çalışanları ile başta Uber olmak üzere platformlar arasında ortaya çıkan hukuki uyuşmazlıklar eş zamanlı olarak tüm dünyada yargılama konusu olmaktadır. Ülkemizde henüz bu konuda yargı önüne taşınmış tespit edebildiğimiz bir uyuşmazlık bulunmamakla birlikte, ileride doğabilecek uyuşmazlıklara ışık tutması için bu bölümde karşılaştırmalı hukukta platform çalışanları hakkında verilen kararlar incelenecektir.

1. UBER Kararları

Uber, San Francisco, Kaliforniya menşeli Amerikan uluslararası ulaşım şebekesi platformudur. Sunduğu hizmetlere örnek olarak ulaşım, yemek teslimi, paket teslimi, lojistik ve kurye hizmeti sayılabilir. Uber çatısı altında yer alan uygulamalar, “Uber”, “UberTAXİ”, “UberX”, “UberXL”, “UberBLACK”, “UberSUV”, “UberLUX”, “UberPOOL/UberCOMMUTE”, “UberBOAT”, “UberRUSH”, “UberFRESH” ve “UberEATS”tır. Bu hizmetler ülkeden ülkeye, hatta şehirden şehre değişiklik göstermektedir.

Uygulamayı kullanmak oldukça kolaydır. Kullanıcılar, akıllı telefonlarına Uber uygulamasını indirerek, kısa süren bir kayıt aşamasının ardından uygulamayı kullanmaya başlayabilirler. Sektörde çığır açan bu uygulama kısa sürede tüm dünyaya yayılmış ve pek çok kişi için önemli bir gelir kaynağı haline gelmiştir. Uygulama bir yandan ulaşım sektöründe sayısız imkân ve kolaylık sunarken diğer taraftan ekonomik, sosyolojik ve hukuki anlamda birçok problemi de beraberinde getirmiştir. Bu problemlerden biri de Uber üzerinden çalışan sürücülerin bağımsız çalışanlar mı yoksa işçi mi olarak nitelendirilecekleridir. Zira, pek çok ülkede Uber sürücülerinin iş kanunlarında işçilere tanınan hak ve korumaların kendileri bakımından da uygulanması talebi yargıya taşınmış ve mahkemeler bu konuda farklı yönde kararlar vermişlerdir.

¹⁹¹ [https://ballotpedia.org/California_Assembly_Bill_5_\(2019\)](https://ballotpedia.org/California_Assembly_Bill_5_(2019)), (Erişim Tarihi: 26.01.2021).

A. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki Uber Davaları

Kaliforniya¹⁹² ve Massachusetts¹⁹³ Eyalet Mahkemelerinde Uber'in sürücülerini haksız olarak serbest çalışan olarak nitelendirdiği, fakat bu sürücülerin işçi olarak çalıştıkları ve bu nedenle kendilerine asgari ücret korumasının sağlanması ve fazla çalışma ücretlerinin ödenmesi gerektiği konusunda bir topluluk davası (class action) açılmıştır.

Açılan davada Kaliforniya Eyalet Mahkemesi, Uber çalışanlarının hukuki statüsünün belirlenmesi konusunda birtakım güçlüklerle karşılaşmıştır. Zira bugüne kadar uygulanan testlere göre sürücüler bir yandan işçilere diğer yandan serbest çalışanlara özgü özellikleri bir arada bulundurmakta ve söz konusu testler Uber sürücülerinin hukuki durumunu açıklamada yetersiz kalmaktadır¹⁹⁴. Örneğin, sürücüler çalışma sürelerini ve zamanını kendileri belirlemekte, çalışmalarını kendi araç ve gereçleriyle (otomobil, akıllı telefon, internet bağlantısı) yürütmektedirler. Buna karşılık, sürücüler yolculuk taleplerini kabul edene kadar gidecekleri yeri bilmemekte, buna göre bir karzarar değerlendirmesi yapamamakta, reddedilebilecek çağrılar Uber tarafından sınırlandırılmakta ve bu sınırın aşılması halinde sürücü sistemden uzaklaştırılmakta, sefer tarifeleri Uber tarafından belirlenmekte, yolcular doğrudan sürücüye ödeme yapmak yerine, sistemde kayıtlı kredi kartları ile Uber'e ödemede bulunmaktadır¹⁹⁵. Yine, sürücüler Uber tarafından mülakata alınmakta, sürücülerin sabıka kayıtları incelenmekte, çalışacakları şehir hakkındaki bilgileri sınava tabi tutulmaktadır. Uber kullanıcı puanlamaları üzerinden sürücüler üzerinde ciddi bir denetim uygulamakta, kalite politikaları ile sürücülerini belli biçimde davranmaya (yolculara içecek ve atıştırmalık ikram edilmesi, araçta dinlendirici müzik çalınması vb.) zorlamaktadır¹⁹⁶.

Uber ise, kendisinin bir teknoloji şirketi olduğunu ve taşıma şirketi olmadığını, sürücüler ve yolcular arasında sadece aracılık yaptığını, bu nedenle işveren sayılmasının mümkün olmadığını iddia etmiştir.

Bir platformun kullanıcılar arasında sözleşme yapılmasına yalnızca aracılık mı ettiği, yoksa üçlü bir ilişki mi kurduğunun belirlenmesi için platformun ken-

¹⁹² O'Connor v. Uber Techs., Inc., 82 F. Supp. 3d 1133 (N.D. Cal. 2015).

¹⁹³ Yucesoy v. Uber Technologies, Inc. et al. Case no: 1:14-cv-13938. Bu dava daha sonra O'Connor v. Uber davası ile birleştirilmiştir.

¹⁹⁴ CORRÊA, 2018, s. 650.

¹⁹⁵ SANTOS SILVA, 2017, s. 7.; CORRÊA, 2018, s. 644.

¹⁹⁶ CORRÊA, 2018, s. 647.

disini nasıl gösterdiğinden ziyade, gerçekte ne yaptığının belirlenmesi gerekir. Bunun için platform üzerinden yapılan işlemler ile analog işlemlerin karşılaştırılarak platformun görülen hizmete ne ölçüde müdahalede bulunduğu belirlenmesi yol gösterici olabilir¹⁹⁷. Uber bakımından böyle bir karşılaştırma yapıldığında ortaya çıkan sonuç dikkat çekicidir. Buna göre, geleneksel modelde bir yolcu, yolculuk öncesinde sürücü ile pazarlık edebilir, beğendiği sürücünün telefonunu alarak kendisiyle tekrar yolculuk yapmak isteyebilir. Oysa Uber üzerinden yapılan yolculuklar için bu mümkün değildir. Zira sürücü-yolcu eşleştirmeleri Uber tarafından kullanılan algoritmalar aracılığıyla otomatik olarak yapılmakta ve ücret Uber tarafından belirlenmektedir. Nitekim açılan davada California Eyalet Mahkemesi de, Uber'in teknolojik altyapı kullanan bir taşıma şirketi olduğu değerlendirmesinde bulunmuştur¹⁹⁸.

Dava sırasında Uber, sürücülerle anlaşarak “*settlement*” yaptıkları mile göre sürücülere toplamda 100 milyon dolar ödemeyi kabul etmiş, ancak bu anlaşma miktarı yetersiz bulunarak hakim tarafından kabul edilmemiştir¹⁹⁹. Bu durum, Uber'in sürücülerini serbest çalışan olarak göstermek suretiyle kurtulduğu işçilik maliyetinin ne derece yüksek olduğunu göstermek bakımından ilgi çekicidir. Bununla birlikte, hâkimin anlaşmayı onaylamamasını takiben temyiz mahkemesi, Uber'in sürücülerle yaptığı sözleşmelere koyduğu tahkim klorlarının büyük ölçüde geçerli ve uygulanabilir olduğuna karar vermiş ve bu sayede Uber çok sayıda sürücüyü tahkime zorlamıştır²⁰⁰. Bu durum karşısında açılan topluluk davasında temsil edilen sürücü sayısı 385.000'den 13.600'e düşmüş ve son olarak Uber'in sürücülere 20 milyon dolar ödemeyi taahhüt ettiği anlaşma onaylanmıştır²⁰¹.

¹⁹⁷ GARDEN et.al., 2018, s. 457.

¹⁹⁸ GARDEN et.al., 2018, s. 454. Avrupa Adalet Divanı da 2017 yılında, İspanya'da görülen rekabet hukuku ile ilgili bir davaya ilişkin ön kararında Uber'in sunduğu hizmetin aracılık hizmetinden ibaret olmadığına ve platformun ulaşım alanında hizmet sunduğuna karar vermiştir. ECJ Judgment in Case C-434/15, Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL. Bu kararla ilgili detaylı bir inceleme için bkz. GOMES Barbara, “Les plateformes en droit social”, *Revue de droit du travail*, 2018, s. 1-6.

¹⁹⁹ CORRÊA, 2018, s. 652-653.

²⁰⁰ Amerika'da açılan davalardan tedirgin olan platform şirketleri davaların sonuçlandırılmasına fırsat tanımadan çalışanlarla anlaşma yoluna gitmekte, çalışanlarına toplu dava açma “*class action*” hakkında feragat ettiklerine ve platformla aralarındaki uyuşmazlıkları tahkim yoluyla çözeceklerine dair tahkim şartları imzalatmaktadır.

²⁰¹ <https://www.engadget.com/2019-03-13-uber-pay-20-million-settle-drivers-lawsuit.html>, (Erişim Tarihi: 26.01.2021). <https://www.nbcnews.com/news/us-news/uber-pay-20m-settlement-drivers-which-one-expert-sees-mostly-n982561>, (Erişim Tarihi: 26.01.2021).

B. İsviçre’deki Uber Davaları

İsviçre’de henüz yüksek yargı bakımından verilmiş bir Uber kararı bulunmamaktadır. Bununla birlikte İsveç Ulusal Kaza Sigorta Fonu (SUVA), 2016 yılında bütün işletmesel riski kendisinin üstlenmesi ve sürücülerin platformun kurduğu organizasyon kapsamında çalışıyor olması karşısında, Uber’in sürücülere karşı işveren niteliği taşıdığına ve sürücülerin zorunlu kaza sigortası primlerini ödemesi gerektiğine karar vermiştir. Uber, Zürih Sosyal Güvenlik Mahkemesine başvurarak karara itiraz etmiştir. Mahkeme sosyal sigorta primlerinden Uber İsviçre’nin mi, yoksa Uber’in Avrupa’daki merkezi olan Uber BV’nin mi sorumlu olacağının mevcut verilere göre belirlenmesi mümkün olmadığına karar vererek, dosyayı SUVA’ya geri göndermiştir²⁰².

Öte yandan 4 Mayıs 2019 tarihinde, Vaud Kantonu Mahkemesi bir Uber sürücüsünün işçi olduğuna karar vermiştir²⁰³. Davaya konu olan olayda UberPop sürücüsü olan davacının uygulamaya erişimi müşteri şikayetleri üzerine kaldırılmıştır. Mahkeme sürücünün uygulamaya erişiminin engellenmesinin, hakkında yapılan şikayetler konusunda bilgilendirilmemiş ve kendisine savunma hakkı tanınmamış olması nedeniyle haksız fesih niteliği taşıdığına ve iki aylık ücreti tutarında haksız fesih tazminatı ödenmesine karar vermiştir. Uber, karara karşı temyize başvurmuştur. Federal Mahkeme’nin konu hakkında vereceği kararın İsviçre’deki tüm Uber çalışanları bakımından önemli sonuçlar doğuracağı açıktır²⁰⁴.

C. İngiliz İstinaf Mahkemesinin Uber Kararı

İngiliz Hukukunda bir iş görme edimi yerine getiren kişiler, işçiler “employees”, çalışanlar “workers”²⁰⁵ ve bağımsız çalışanlar “independant contractors” olmak üzere üç grupta sınıflandırılmaktadır²⁰⁶. İngiliz huku-

²⁰² <https://www.rts.ch/info/economie/9731406-victoire-partielle-duber-a-zurich-au-sujet-des-cotisations-sociales.html>, (Erişim Tarihi: 26.01.2021).

²⁰³ <https://www.agefi.com/home/entreprises/detail/edition/online/article/un-ancien-chauffeur-duberpap-a-obtenu-gain-de-cause-devant-la-justice-vaudoise-le-tribunal-des-prudhommes-de-lausanne-a-reconnu-jeudi-son-statut-de-salarie-ce-serait-une-premiere-en-suisse-487491.html>.

²⁰⁴ Türk ve İsviçre hukukunda haksız fesih kavramıyla ilgili olarak bkz. TOLU Hazal, **İş Sözleşmesinin Haksız Feshi**, Beta, İstanbul, 2017, s. 41.

²⁰⁵ ERA section 230/III (b) uyarınca “çalışan”, iş sözleşmesi dışında açık ya da zımni, (açıkça belirtilmişse) sözlü ya da yazılı herhangi bir diğer sözleşme ile kendisinin yürüttüğü mesleğin veya işlettiği işletmenin müşterisi ya da tüketicisi olmayan sözleşmenin bir diğer tarafı için şahsen bir iş gören ya da hizmet sağlayan veya bunları yapmayı taahhüt eden kişidir.

²⁰⁶ İngiliz hukukundaki bu ayrımın karmaşa yaratarak idari giderleri (compliance and administrative costs) arttırdığı, buna karşılık, çalışanların korunması konusunda ne derece başarılı ol-

kunda, işçilere uygulanan kanunların yalnızca bir kısmı çalışanlar hakkında da uygulanır. Bunlar, İşçi Hakları Yasası 1996 (ERA), Çalışma Süreleri Yönetmeliği 1998 (WTR) ve Ulusal Asgari Ücret Yasası 1998 (NMWA)'dır. Buna karşılık bu kişiler hakkında ihbar süresi, iş sağlığı ve güvenliği, feshe karşı korumaya ilişkin kurallar uygulanmaz. Bunun gibi çalışanlar, sosyal güvenlik primlerini de kendileri öder.

Amerika'da açılan O'Connor v. Uber davasından iki yıl sonra Londra'da 21 Uber sürücüsü, Uber tarafından bağımsız çalışan olarak değerlendirildikleri ve bu nitelendirmenin hukuken hatalı olduğu gerekçesiyle dava açmışlardır²⁰⁷.

Davada Uber, kendisinin sürücüler ile yolcular arasında aracılık yapan bir teknoloji şirketi olduğunu, bir taşıma hizmeti sunmadığını ileri sürmüştür. Buna göre, taşımacılık ruhsatı alınması gibi birtakım idari yükümlülüklerin Uber tarafından yerine getiriliyor olması Uber'in bir taşıma şirketi olduğu ve sürücülerin Uber'in işçisi olduğu anlamına gelmemelidir. Uber doğrudan bir taşıma hizmeti sunmamakta, yalnızca bu hizmeti sunmak isteyen sürücüler ve yolcular için gerekli teknolojik alt yapıyı sağlamaktadır. Bunun gibi Uber ile sürücüler arasında imzalanan sözleşmede sürücülerin bağımsız çalışan oldukları açıkça ifade edilmektedir.

Mahkeme ise taraflar arasındaki anlaşmada kullanılan terimlere bakılmaksızın, sözleşmenin gerçek hukuki niteliğinin hâkim tarafından belirleneceğinin altını çizdikten sonra, taraflar arasındaki fiili ilişkiyi detaylı olarak değerlendirmiştir. Buna göre, sürücüler sisteme dahil edilmeden önce Uber tarafından mülakata tabi tutulmakta, platform yolcuların ismi, iletişim bilgisi, hedeflenen varış noktası gibi bilgileri elinde tutmakta ve bu bilgileri şoförlerle paylaşmamakta ve sürücülerin yolcuların iletişim bilgilerini almaları Uber ile yapılan anlaşmanın ihlali olarak kabul edilmektedir. Bunun gibi, yolculuk rotası ve ücreti Uber tarafından belirlenmekte, şoförlere görevlerini nasıl yerine getirecekleri konusunda talimat verilmekte ve buna uyulup uyulmadığı denetlenmektedir. Bunun da ötesinde, puanlama sistemi aracılı-

duğunun tartışılabilir olduğu görüşünde, ADAMS Abi / FREEDMAN Judith / PRASSL Jeremias, "Rethinking Legal Taxonomies for the Gig Economy", **Oxford Review of Economic Policy**, Vol. 34, Issue 3, 2018, s. 489.

²⁰⁷ Employment Tribunals London, 28 oct. 2016, Uber London Ltd- Uber Britannia Ltd. V. Y. Aslam & J.Farrar & others, case n. 2202551/2015. Bu karara karşı Uber tarafından yapılan istinaf başvurusu sonucunda verilen red kararı için bkz. Employment Appeal Tribunal, 10 nov 2017, n. UKEAT/0056/17/DA.

ğıyla sürücülerin performansları değerlendirilmekte ve gerektiğinde disiplin prosedürü uygulamaya konulmaktadır.

Sürücülerden alınacak komisyonun miktarı Uber tarafından önceden tek taraflı olarak kararlaştırılmakta ve sürücülerin Uber üzerinden yaptıkları yolculuk sayısı arttıkça Uber'in aldığı komisyon azalmaktadır. Yolcular tarafından yapılan şikâyetler Uber tarafından sonuca bağlanmaktadır. Bu kapsamda, para iadesine karar verme yetkisi Uber'e aittir. Uber, anlaşma koşullarını tek taraflı olarak değiştirme yetkisini elinde tutmaktadır. Sürücü yapılan değişikliği kabul etmediği takdirde sisteme giriş yapamamaktadır.

Sürücü aynı anda başka bir firmada çalışabilmekte ise de performansa göre azalan komisyon oranlarıyla münhasıran Uber'e bağlı çalışma teşvik edilmektedir. Uygulamayı aktive edip etmemek her ne kadar sürücünün takdirinde ise de platformdan atılmamak için sürücünün çevrimiçi iken gelen çağrılarının en az %80'ini kabul etmesi zorunludur. Üst üste üç kez çağrının reddedilmesi halinde sürücü 10 dakika boyunca uygulamayı kullanmaktan menedilmektedir.

Son olarak sürücü, kendisine gelen yolculuk çağrısını kabul ederken ne yolculuğun rotasını ne de ekonomik değerini bilmektedir. Diğer bir ifadeyle, sürücü yerine getireceği işin kar ve zarar getirisi konusunda karar verme özgürlüğüne sahip değildir.

Tüm bu bilgiler ışığında Mahkeme, Uber'in ileri teknoloji içerikli taşıma şirketi olduğuna, sürücüler üzerinde taşıma hizmeti sunmak için gerekli idari yükümlülüklerin (PHV operators' licence) ötesinde bir denetim ve yönetim yetkisine sahip olduğuna, çalışmaya yetkili kılındıkları sahada bulunan, uygulama üzerinden çevrimiçi olan ve gelen çağrıları kabul etmeye uygun ve istekli olan sürücülerin kendi adına çalışan bağımsız yükleniciler değil, fakat çalışan “*worker*” statüsünde olduğuna karar vermiştir. Zira anılan şartlarda çalışan kişilerin, kendi ad ve hesaplarına bir işletme işlettiklerini söylemek mümkün değildir²⁰⁸.

D. Fransız Yargıtay'ının Uber Kararı

Avrupa'da Uber'e karşı açılan davalar serisine son olarak Fransa katılmıştır. Fransız Yargıtay'ı 4 Mart 2020 tarihinde Uber ile sürücüler arasındaki sözleşmenin iş sözleşmesi olduğuna karar veren İstinaf Mahkemesi Kara-

²⁰⁸ CORRÊA, 2018, s. 644.

rına karşı yapılan başvuruyu reddederek, sürücülerin işçi sıfatını haiz olduğuna karar vermiştir²⁰⁹.

Fransız hukukunda iş sözleşmesini karakterize eden temel unsur olan bağımlılık ilişkisi işçinin işverenin otoritesi altında iş görme edimini yerine getirmesi ile işverenin işçiye emir ve talimat verme yetkisinin bulunması, işin görülmesi sırasında denetim hakkını icra etmesi ve son olarak işin görülmesi sırasında yapılan yanlışlıklara karşı yaptırım uygulama yetkisinin bulunması; kısaca işverenin işçi üzerindeki yönetim, denetim ve disiplin yetkisi olarak tanımlanmaktadır²¹⁰. Bunun yanında işçinin, çalışma koşulları işveren tarafından tek taraflı olarak belirlenmiş bir iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini yerine getiriyor olması da bağımlılık ilişkisini gösteren unsurlar arasında kabul edilmiştir.

Kararda sürücülerin, tamamen Uber tarafından kurulan ve organize edilen bir ulaşım hizmetini ifa ettiği, söz konusu hizmetin uygulama olmaksızın tek başına var olamayacağı zira sürücülerin kendi müşteri çevrelerinin ve sunulan hizmet karşılığında ödenecek ücreti belirleme serbestilerinin olmadığı ifade edilmiştir. Bunun dışında sürücülerin, gidilecek güzergahı seçmek konusunda da Uber'e tabi oldukları aksi takdirde yolculuğa uygulanacak tarifede Uber'in değişiklik yapma yetkisinin bulunduğu, diğer bir ifadeyle Uber'in sürücülere emir ve talimat verme yetkisinin bulunduğu, çoğu kez sürücülerle gidecekleri adresin dahi paylaşılmadığı ve bu nedenle sürücülerin yolculuğun kendileri bakımından uygun olup olmadığını değerlendirme imkanlarının bulunmadığı, Uber'in gelen çağrılarını üç kereden fazla reddeden, önceden kabul ettiği çağrıyı daha sonra reddeden ve yolculuk sırasında tavır ve davranışlarıyla yolculara rahatsızlık verdiği anlaşılan sürücülerini uygulamadan geçici veya sürekli olarak men etme, kısaca disiplin yetkisinin bulunduğu ve tüm bu unsurların sürücülerin iş görme edimlerini Uber'in gözetim, denetim ve disiplin yetkisi altında yerine getirdiklerini gösterdiği ifade edilmiştir. Kararda Fransız Yargıtay'ının sürücünün hizmetin ifası sırasında serbestiye sahip olmadığını gösteren unsurlar ile hizmetin tamamıyla Uber tarafından organize edildiğini gösteren unsurlara dikkat çekmesi, platform çalışanları bakımından bağımlılık unsurunun “*karar verme serbestisinin bulunmaması*” ile “*platform tarafından organize edilen bir sisteme*

²⁰⁹ Soc. 4 mars 2020, n° 19-13.316.

²¹⁰ VAN DEN BERGH Kieran. “Plateformes numériques de mise au travail: mettre en perspective le particularisme français”, *Revue de droit du travail*, 2019, s.5.

entegrasyon” üzerine şekillendiğini göstermektedir. Belirtmek gerekir ki, kararda yer verilen unsurların hiçbiri tek başına sürücülerin işçi olduklarını göstermeye yeterli değildir. Ancak toplu resme bakıldığında Uber’in sürücülere empoze ettiği çalışma koşulları ile disiplin kuralları, platform ile sürücüler arasında bir iş sözleşmesinin bulunduğunu göstermektedir. Bunun gibi kararda her ne kadar sürücülerin yolculuğa ilişkin süreçte karar verme serbestilerinin olmadığı üstünde durulmuşsa da, asıl önemli ve dikkati çeken nokta sürücülerin Uber tarafından inşa edilen çarkın küçük bir dişlisinden ibaret olmaları, kısaca Uber tarafından kurulan bir organizasyona bağlı olarak çalışıyor olmalarıdır.

2. Diğer Kararlar

Değerlenen kararlar Uber ile ilgiliyse de, farklı dijital platformlar açısından da verilen kararlara rastlanmaktadır. Bu kapsamda ilk olarak Fransız Mahkemelerinin Take Eat Easy adlı platform hakkında verdiği karar ele alınabilir. Take Eat Easy, kullanıcılarına yemek sipariş etmeleri halinde kurye hizmeti sunan bir platformdur. Kuryeler, verilen siparişi restorandan teslim alarak adresini mobil uygulama üzerinden gördükleri müşterilere teslim ederler. Platform çalışanları siparişin teslimi için kendi bisiklet ve cep telefonlarını kullanırlar. Anılan platform üzerinden geçimini sağlayan bu kişiler platformun işçisi oldukları ve İş Kanunu’nun kendileri bakımından uygulanması gerektiği gerekçesiyle Fransa’da dava açmışlardır. Açılan davada Fransız İstinaf Mahkemesi, çalışanların işçi olduklarına ilişkin iddialarını, taraflar arasında hukuki ve ekonomik bağımlılık ilişkisinin bulunmadığı gerekçesiyle reddetmiştir²¹¹. Zira, çalışanlar çalışma saatlerini kendileri belirleyebilmekte ve münhasıran bir platforma bağlı olarak çalışma zorunlulukları bulunmamaktadır. Kararda platformun, paylaşım ekonomisinde yer alan bir aracı olduğu, alıcılar (restoranlar) ile kuryelerin bir araya gelmesini sağladığı ifade edilmiştir. Oysaki taraflar arasındaki ilişki daha detaylı olarak incelendiğinde platformun kuryeler üzerinde gözetim ve denetimde bulunduğu, işin görülme biçimini organize ettiği görülmektedir²¹². Bu nedenle, 28 Kasım 2018 tarihinde Fransız Yargıtay’ı, bağımlılık ilişkisi temelinde farklı bir değerlendirmede bulunarak kuryelerin işçi statüsünde olduğuna karar vermiştir²¹³. Buna göre hizmetin ifası için zorunlu olan akıllı telefon uygulaması, aynı zamanda işverenin kuryeleri sürekli denetim ve gözetim altında tutmasını sağla-

²¹¹ Paris, pôle 6, 2e ch., 20 avr. 2017 n° 17/00511.

²¹² Bu konuda daha detaylı bir inceleme için bkz. **COURCOL-BOUCHARD**, 2018, s. 4-8.

²¹³ Soc. 28 nov. 2018, n° 17-20.079.

makta, bağımlılık ilişkisi söz konusu uygulama üzerinden kurulmaktadır²¹⁴. Bunun gibi platform, dijital araçlar ile işin yürütümünü organize etmekte, çalışanları kontrol ederek çeşitli direktifler vermekte ve verilen direktiflere uymayan çalışanlar hakkında birtakım yaptırımlar uygulamaktadır²¹⁵. Buna karşılık söz konusu bağımlılık ilişkisi yalnızca çalışanların sistemde çevrimiçi olduğu zamanlarda kurulmakta, buna karşılık platform çalışanlara çevrimiçi olma zorunluluğu getirmemektedir²¹⁶. Ayrıca getirilen *bonus malus* sistemleri ile çalışanların mümkün olduğu kadar uzun süre çevrimiçi olması teşvik edilerek, çalışanların çevrimiçi olacakları zamanları seçme yönündeki iradeleri etki altına alınmaktadır. Tüm bunlar karşısında çalışanların sahip olduğu sınırlı serbesti, onları bağımsız çalışan olarak nitelendirmeye yetecek boyutta değildir²¹⁷.

İngiliz Mahkemelerinin verdiği Deliveroo kararı platform çalışanlarının hukuki statüsü hakkında verilen kararlara diğer bir örnektir. Deliveroo kurye hizmeti sunan ve Uber ile pek çok konuda benzerlik gösteren bir platformdur. Hatta söz konusu platformda çalışanlar Uber’de olduğu gibi çalışma sürelerini belirlemede mutlak bir serbestiye sahip değildir. Zira, her bir kuryenin haftalık çalışma vardiyaları platform tarafından hafta başında ilan edilmektedir. Ancak söz konusu platforma kayıtlı çalışanların hukuki statüsünü inceleyen İngiliz mahkemeleri, Uber kararından farklı olarak, bu kişilerin bağımsız çalışan olduklarına karar vermiştir. Bunun nedeni, platform üzerinden çalışan bisikletli kuryelerin borçlarını şahsen ifa etmekle yükümlü olmamaları ve yerlerine başka bir kişiyi ikame edebilmeleridir. Mahkeme kuryelerin yerlerine başka birilerini yetkilendirebiliyor olmalarını iş ilişkisini dışlayan bir unsur olarak değerlendirmiştir²¹⁸.

VI. PLATFORM ÇALIŞANLARININ YASAL HAKLARININ DÜZENLENMESİ

1. İşçi ve Bağımsız Çalışan Arasında Bir Ara Kategori Yaratılması

İş sözleşmesiyle bağımlı olarak çalıştığı tespit edilen kişiler, modern iş hukukunda öngörülen güvencelerden yararlanmaktadır. İş gören kişi işçi olarak nitelendirilmediği sürece iş mevzuatındaki koruyucu hükümlerin kap-

²¹⁴ VAN DEN BERGH, 2019, s. 4.

²¹⁵ VAN DEN BERGH, 2019, s. 5.

²¹⁶ FABRE et.al., 2017, s. 4.

²¹⁷ VAN DEN BERGH, 2019, s. 5.

²¹⁸ Independent Workers’ Union of Great Britain v. Rooffoods Ltd t/a, C.A.C., 14 nov. 2017 (TUR1/985(2016)); VAN DEN BERGH, 2019, s. 3-4.

samı dışında kalmaktadır²¹⁹. Ancak toplumda iş sahibine kişisel ve hukuki açıdan bağımlı olmadığı ve emir ve talimatına girmediği ya da çok düşük düzeyde girdiği için bağımsız çalışan gibi görünen, buna karşın iş sahibine ekonomik açıdan bağımlı olan ve işçiler gibi sosyal açıdan korunma ihtiyacı duyan kişilerle de karşılaşmaktadır. Kişisel/hukuki bağımlılık unsuru işçiler gibi yüksek düzeyde olmadığından ötürü bu nitelikteki kişiler, yukarıda da belirtildiği üzere işçi benzeri konumundaki kişiler (Arbeitnehmerähnliche Personen/Employee-like person) olarak nitelendirilmektedir. Bu itibarla işçi benzeri kavramı, klasik nitelikteki işçi ve bağımsız çalışan kategorilerinin yanında üçüncü bir kategoriye oluşturmaktadır²²⁰.

Üçüncü kategori oluşturulması, işçi kavramının genişletilmesi ya da işçi kavramına alt bir kategori getirilmesi şeklinde de yorumlanabilir. Ancak kanaatimizce üçüncü kategorinin getirilmesinin nedeni, öğretide de isabetli olarak belirtildiği üzere iş hukukunun koruyucu hükümlerin işçi olmayan ama korunma ihtiyacı içinde olduğu tespit edilen kişilere yansıtılması yönünde ortaya çıkan ihtiyaçtır²²¹. Zira işçi benzeri konumundaki kişiler de, ekonomik bağımlılıklarından ötürü işçilere benzer şekilde iş sahibi karşısında zayıf konumda bulunmakta olup, aralarındaki hukuki ilişkinin şekillendirilmesinde de iş sahibi üstün konumdadır²²².

²¹⁹ KELAT Karen, “Die arbeitnehmerähnliche Person - Begriff und rechtliche Stellung im Arbeitsrecht”, **Freilaw - Freiburg Law Students Journal**, No: 3, 2017, s.80.

²²⁰ MAYER Hans-Jochem, **Kündigungsschutzrecht** (hrsg. von Inken Gallner, Wilhelm Mestwerdt, Stefan Nägele), 6. Auflage, Nomos, Baden-Baden, 2018, KSchG §1, m.28. KELAT, s. 81. HERRMANN Christoph, **Arbeitsrecht, StichwortKommentar, Alphabetische Gesamtdarstellung** (hrsg. Von Isabella Grobys, Andrea Panzer-Heemeier), 3. Auflage, Edition 13, Nomos, Baden Baden, 2020, Arbeitnehmerähnliche Person, m.1, 3. KLEBE Thomas, “Crowdwork: Faire Arbeit im Netz?”, **Arbeit und Recht**, Vol.64, No.7, Juli 2016, s.280. DE GROEN ve diğ., **Digital Age - Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work - National Context Analysis: Austria**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), 2018, s.13. SPINNER Günter, **Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Band 5, Schuldrecht - Besonderer Teil II** (hrsg. von Franz Jürgen Säcker, Roland Rixecker, Hartmut Oetker, Bettina Limperg), 8. Auflage, C.H. Beck, München, 2020, BGB §611a, m.130. Üçüncü kategoriye oluşturduğu belirtilen kişiler için sadece işçi benzeri kavramı kullanılmamaktadır. Aynı anlamda olmakla birlikte yarı bağımlı (quasi-subordinate) çalışan, ekonomik açıdan bağımlı özerk çalışma (economically dependent autonomous work), ekonomik açıdan bağımlı kendi hesabına çalışan kişi (economically dependent self-employed person) kullanımlarıyla da karşılaşmaktadır (DULAY YANGIN, 2020, s.1224. PERULLI Adalberto, “The Legal and Jurisprudential Evolution of the Notion of Employee”, **European Labour Law Journal**, Vol.: 11(2), 2020, s.126. TIČAR Luka, “The ILO Concept of Economic Dependence in Slovenian Labour Law”, **Zbornik PFZ**, 70(4), 2020, s.522).

²²¹ PERULLI, 2020, s.126.

²²² WIEBAUER Bernd, **Gewerbeordnung und Ergänzende Vorschriften, Band I - Gewerbeordnung Kommentar** (Robert von Landmann, Gustav Rohmer - Begr.), 84. Ergänzungslieferung, C.H. Beck, München, 2020, ArbSchG §2, m.34.

Hukukumuzda özellikle evde çalışanlar ve tele çalışanlar açısından işçi benzeri kavramının ele alındığı ve tartışıldığı tespit edilmektedir²²³. Ancak öğretilde, işverenin iş organizasyonu kapsamında istihdam edildiği sürece bağımlılık ilişkisinin bulunduğu ve evde çalışanlar ile tele çalışanların işçi sayılmasının olanaklı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır²²⁴. Evde çalışanlar ve tele çalışanların yanı sıra hukukumuzda işçi benzeri kavramıyla ilişkilendirilebilecek diğer çalışan grupları, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) md.2/4'de düzenlenmiştir. İlgili hüküm uyarınca iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de işçi sayılmış ve işçi sendikası kurmalarına olanak sağlanmıştır. Her ne kadar söz konusu kişiler, işçi sendikası kurabilecekse de, iş sözleşmesiyle çalışmadıkları açıkça vurgulandığından, toplu iş sözleşmesi yapmaları ve toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları olanaklı değildir. Nitekim STİSK md.2/1-h. bendinde açıkça ifade edildiği üzere toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir²²⁵. Değnilen hususlar dışında hukukumuzda işçi benzeri kategorisinin açıkça kabul edildiği ve düzenleme konusu yapıldığı bir düzenlemeye rastlanmamaktadır. Her ne kadar hukuk sistemimizde işçi benzeri kategorisi bulunmamaktaysa da, yabancı ülkelerdeki işçi benzeri olarak nitelendirilebilecek ara kategoriye ilişkin düzenlemelerin ve söz konusu çalışan grubunun hangi haklardan ne düzeyde yararlandırıldığına ilişkin tespiti, dijital platform üzerinden çalışan kişilerle ilgili oluşturulacak yasal düzenleme açısından fikir verebilecektir.

²²³ Uzaktan çalışanlarla ilgili işçi benzeri tartışması için bkz.; ENGİN Murat, “Atipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar (Özellikle Ödünç İş İlişkisi ve Evde Çalışma)”, **Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2000 Yılı Ekim Toplantısı**, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul, 2002, s.134-135. AYDINÖZ Gonca, **İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma**, yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2014, s.43 vd. CİVAN Orhan Ersun, “İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 26, 2010, s.544-545.

²²⁴ SÜZEK Sarper, **İş Hukuku**, 19. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2020, s.268-269, 273-274. ÇELİK ve diğ., **İş Hukuku Dersleri**, 32. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019, s.220. MOLLAMAHMUTTOĞLU ve diğ., s.149-150. ALP Mustafa, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, Cilt: 1, Beta Yayınevi, İstanbul, 2011, s.804-822. DULAY Dilek, **Türk İş Hukukunda Evde Çalışma**, Turhankitabevi, Ankara 2016, s.86 vd DOĞAN Sevil, **İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru**, Seçkin, Ankara, 2016, s.304-305. CİVAN, 2010, s.548-549.

²²⁵ STİSK uyarınca iş sözleşmesiyle çalışmamakla birlikte işçi sendikası kurabilecek kişiler hakkında bilgi için bkz.; SÜZEK, 2020, s.135-136. ÇELİK ve diğ., 2019, s.803-804. AKYİĞİT Ercan, “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi”, **Çalışma ve Toplum**, 2013/2, 43.

A. Almanya ve Avusturya Örneği

a. İşçi Benzeri Olarak Sınıflandırmada Dikkate Alınan Kriterler

Alman mevzuatında Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (Tarifvertragsgesetz - TVG) §12a'da "işçi benzeri kişiler" başlığı altında açıkça yer verildiği üzere bir kişinin işçi benzeri olarak nitelendirilebilmesi için ekonomik bağımlılık ve işçiler gibi sosyal korunma ihtiyacı olmak üzere iki temel unsur aranmaktadır. Aynı kriterler Avusturya hukuku açısından da geçerlidir²²⁶.

Söz konusu iki koşul çok katı yorumlanmamaktadır. İşçi sıfatı bulunulmamasına karşın kişisel ifa borcu altında bulunulduğu, edim konusunu oluşturan ürün veya hizmet üzerindeki tasarruf yetkisi ile ekonomik riskin işverene devredildiği, bunun karşılığında işverenden belirli zamanlarda belirli bir ücret almanın söz konusu olduğu durumlarda ekonomik bağımlılığın varlığından söz edilmektedir²²⁷. Önemli olan husus, kişinin iş sahibine sunduğu işgücü karşılığında elde ettiği ücretin, geçimi açısından asli kaynak niteliğini taşıyıp taşımadığıdır²²⁸. Ekonomik bağımlılığın var olup olmadığının tespitinde taraflar arasındaki sözleşmenin niteliği önem taşımaz. Taraflar arasındaki sözleşme, eser sözleşmesi olabileceği gibi, vekalet sözleşmesi de olabilir. Diğer bir deyişle taraflar arasındaki sözleşmenin tipi, kişinin işçi benzeri olarak nitelendirilip nitelendirilmemesinde tek başına önem taşımamaktadır²²⁹. Dikkat edilmesi gereken husus, devamlılık arz edecek şekilde kişinin iş görme edimini sunmasıdır²³⁰.

Yeri gelmişken belirtilmelidir ki, tek seferlik ya da kısa süreli bir işin üstlenildiği²³¹ yahut işi alan kişinin kendi emeğinin yanı sıra başa kişilerin de yardımıyla işi tamamladığı hallerde, ekonomik bağımlılığın varlığından söz

²²⁶ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO), **Regulating the Employment Relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198**, Geneva, 2013, s.23.

²²⁷ ENGİN, 2002, s.134-135.

²²⁸ BAG, Urt. v. 17.01.2006, 9 AZR 61/05, BeckRS 2006, 42231. BAG, Urt. v. 21.02.2007, 5 AZB 52/06, NZA 2007, 699.

²²⁹ KELAT, 2017, s.81. Öğretide hasılat kirasına ilişkin sözleşme, franchise sözleşmesi, hizmet sağlama sözleşmesi, ürün temini sözleşmeleri gibi sözleşmeler kapsamında iş gören kişilerin de işçi benzeri olarak nitelendirilebileceği hallerle karşılaşılabilmesi belirtilmektedir (HERRMANN, Arbeitnehmerähnliche Person, rn.16. FRANZEN Martin, **Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht** (hrsg. von Rudi Müller-Glöge, Ulrich Preis, Ingrid Schmidt), 20. Auflage, C.H. Beck, München 2020, TVG §12a, rn.6).

²³⁰ BRAMESHUBER Elisabeth, "The 'personal work relationship' in Austria", **European Labour Law Journal**, Vol.: 10(3), 2019, s.190.

²³¹ BAG, Urt. v. 06.12.1974, 5 AZR 418/74, AP BGB §611 AbhängigkeitNr. 14.

etmek güçtür²³². Burada değinilmesi gereken bir konu da kişinin, birden fazla kişi yanında iş görmesi halinde ekonomik bağımlılığın ortadan kalkıp kalmadığıdır. Ekonomik bağımlılığın varlığından söz edilebilmesi için sadece kişinin tek bir işverenden iş alması zorunlu değildir. İşçi benzeri konumunda olup olmadığı tartışmalı olan kişinin birden fazla işveren için çalıştığı fakat gelirinin önemli bir kısmını işverenlerden birinden sağladığı hallerde de ekonomik bağımlılığın varlığından bahsedilecektir²³³. Alman Federal İş Mahkemesi de bir kararında²³⁴ işçi benzeri konumundaki kişinin geçimini sağlamasında bir iş sahibinin etkin olduğu hallerde, zaman zaman başka iş sahipleri için iş görülmesinin ekonomik bağımlılığın varlığını ortadan kaldırmayacağına hükmetmiştir. Aynı zamanda Alman Toplu İş Sözleşmesi Kanununda da iş gören kişinin yıllık gelirinin yaklaşık olarak yarısı ve daha fazlasını bir iş sahibinden elde ettiği durumlarda, iş gören kişinin diğer koşulların da varlığı halinde işçi benzeri olarak nitelendirilmesi kabul görmüştür (§12a/1-1-b). Kanaatimizce hukuki statüsü belirlenmeye çalışılan kişinin işçi benzeri olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceğinin belirlenmesinde önem kazanan husus, kişinin iş gücünü talep eden herkese arz etmemesi, bir veya birkaç kişi, kurum, kuruluş ya da firmaya sunmasıdır²³⁵.

İşçi benzeri kişilerin belirlenmesinde diğer bir kriter ise işçiler gibi sosyal korunma ihtiyacı içinde bulunulmasıdır. Alman Federal İş Mahkemesinin bir kararına²³⁶ göre sosyal korunma ihtiyacı, bağımlılık düzeyinin iş sözleşmesindeki düzeyle ve sosyal özelliklerine göre yerine getirilen edimin işçiler tarafından görülen işlerle kıyaslanabildiği hallerde söz konusudur. Federal İş Mahkemesinin kararı oldukça soyut niteliktedir. Bu kapsamda çeşitli faktörlerden hareket edilebileceği, özellikle kişinin kazancının düşük olmasının sosyal korunma ihtiyacının varlığına güçlü bir karine teşkil edeceği ileri sürülmektedir. Ancak kazanç unsuru tek başına bir gösterge olarak algılanmamalıdır. Zira yüksek düzeyde ücret alan kişiler de sosyal korunma ihtiyacı içinde olabilir²³⁷. Dolayısıyla iş gören kişinin işçiler gibi yıllık izin, emeklilik ve sağlık hizmetlerinden yararlanma ihtiyacının bulunup bulun-

²³² LAG Köln, Beschluß v. 29.09.2003, 13 Ta 77/03, BeckRS 2004, 40781.

²³³ SPINNER, 2020, BGB §611a, m.132.

²³⁴ BAG, Urt. v. 21.12.2010, 10 AZB 14/10, NZA 2011, 309.

²³⁵ BRAMESHUBER, 2019, s.190.

²³⁶ BAG, Urt. v. 02.10.1990, 4 AZR 106/90, NZA 1991, 239.

²³⁷ DÄUBLER Wolfgang, "Working People in Germany", *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol.: 21, No: 1, 1999, s.88-89. CİVAN, s.544.

madığı, işi tek başına mı yerine getirdiği yoksa yardımcı bir eleman mı kullandığı ve/veya kendisine ait ayrı bir işletme organizasyonunun var olup olmadığından hareketle sosyal korunma ihtiyacı unsurunun değerlendirilmesi daha isabetli sonuçlara ulaşmamızı sağlayabilecektir²³⁸.

İşçi benzeri kavramının nitelendirilmesiyle ilgili değinilen kriterler, tamamlayıcı hukuk kuralı niteliğinde değildir. Dolayısıyla Alman hukukunda işçi benzeri kişileri kapsayan bir toplu iş sözleşmesiyle örneğin sosyal korunma ihtiyacı kavramının genişletilmeyeceği ancak somutlaştırılabileceği kabul edilmektedir. Bu bağlamda bir kişinin işçi benzeri konumunda olup olmadığının belirlenmesinde elde edilen gelir bakımından üst sınır getirilmesinin mümkün olduğu, söz konusu sınırın aşılması halinde sosyal korunma ihtiyacının ortadan kalktığının ileri sürülebileceği benimsenmektedir²³⁹. Yeni teknolojik ve ekonomik gelişmeler kapsamında bir çalışan grubunun işçi benzeri kavramına dahil edilip edilemeyeceğinin belirlenmesinde değindiğimiz temel iki kriterden hareketle her somut olayın özelliğinin dikkate alınması yerinde olacaktır²⁴⁰.

b. İşçi Benzeri Kavramına Dahil Edilebilecek Gruplar

Hukuk sistemlerine göre çeşitli çalışan gruplarının işçi benzeri konumundaki kişiler olarak sınıflandırıldığı görülmektedir. Örneğin Alman hukukunda evde çalışanlar (Heimarbeiter), ticari temsilciler (Handelsvertreter), sanatçılar (Künstler) ve tek kişi tarafından kurulmuş şirketi işleten kişiler işçi benzeri olarak kabul edilmektedir²⁴¹. Avusturya’da da ev hizmetlerinde çalışanlar ve yazarlar, işçi benzeri kategorisine dahil edilmektedir²⁴². Ancak işçi benzeri kategorisine dahil edilen kişiler sadece sayılanlarla sınırlı değildir. Somut olayın özelliği dikkate alınarak tiyatro müdürü²⁴³, motosiklet yarıyıcısı²⁴⁴, hukuk alanındaki tekrar derslerinin verilmesinde eğitici olarak görev alan avukat²⁴⁵, her eğitim-öğretim dönemi için ayrı sözleşmelerle çalıştırılan öğretmen²⁴⁶ de işçi benzeri olarak nitelendirilmiştir.

²³⁸ SUNSHINE Naomi B., “Employees as Price-Takers”, *Lewis & Clark Law Review*, Vol.: 22, No: 1, 2018, s.141, dn.221. **HERRMANN**, 2020, Arbeitnehmerähnliche Person, rn.6.

²³⁹ **FRANZEN**, 2020, TVG §12a, rn.5.

²⁴⁰ **KELAT**, 2017, 83.

²⁴¹ **HERRMANN**, 2020, Arbeitnehmerähnliche Person, rn.1. **KELAT**, s.80.

²⁴² **DE GROEN ve diğ.**, 2018, s.13. **ILO**, 2013, s.9-10.

²⁴³ BAG, Urt. v. 17.12.1968, 5 AZR 86/68, AP ArbGG 1953 §5 Nr. 17.

²⁴⁴ BAG, Urt. v. 17.06.1999, 5 AZB 23/98, NZA 1999, 1175.

²⁴⁵ LAG Berlin, Urt. v.. 18.05.1998, 11 Ta 2/98, NZA 1998, 943.

²⁴⁶ BAG, Urt. v. 16.12.1957, 3 AZR 92/55, AP BGB §611 Lehrer, Dozenten Nr. 3.

c. İşçi Benzeri Konumundaki Kişilerin Tabi Olduğu Mevzuat

İşçi benzeri statüsüne giren kişilerin sahip oldukları haklar, Alman mevzuatında çeşitli yasa hükümlerinde özel olarak düzenlenmiştir. İşçi benzeri kişilerin çalışma koşulları toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenebilmekte (TVG, §12a), söz konusu kişiler yıllık ücretli izin hakkından yararlandırılmakta (Mindesturlaubgesetz für Arbeitnehmer - BurlG, §2 S.2)²⁴⁷, iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin kapsamına alınmakta (Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit - ArbSchG, §2 Abs.2 Nr.3), eşit işlem ilkesinin sağladığı güvence uygulanmaktadır (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG, §6 Abs.1 S.1Nr.3). Ayrıca işçi benzeri kişilerin iş sahibine karşı açılan davalara bakmakla iş mahkemelerinin görevli olduğu hüküm altına alınmıştır (Arbeitsgerichtsgesetz - ArbGG, §5 Abs.1 S.2). İşçi benzeri kişilerden ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenliği bakımından da, sosyal sigorta primlerinin yarısının sigortalı tarafından, yarısının ise iş sahibi tarafından karşılanacağı öngörülmüştür (Sozialgesetzbuch-SGB, Sechstes Buch- VI, §169 Nr.3). Ancak değinilen düzenleme tüm sosyal sigorta kollarıyla ilişkili olmayıp, yaşlılık sigortasına ilişkindir.

Avusturya'da ise işçi benzeri kişiler, işyerlerinde etnik köken, siyasi ve felsefi düşünce, yaş, cinsiyet ve cinsel yönelim konularında eşit muamelede bulunulmasını öngören Eşit İşlem Kanunu'nun (Gleichbehandlungsgesetz - GIBG, §1/3-2) kapsamına alınmış, iş gören kişilerin sorumluluğunu düzenleyen yasadaki (Dienstnehmerhaftpflichtgesetz - DHG, §1) yararlanmaları sağlanmıştır. Değinilen son yasal düzenleme sayesinde işçi benzeri kişilerin de, işçiler gibi maruz görülebilir kusurları sonucu ortaya çıkan zararlardan sorumlu tutulmamalarının önü açılmıştır²⁴⁸. Ayrıca işçi benzeri kişiler, hem sosyal güvenlik hukuku hem de iş sağlığı ve güvenliği hukukunun (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG, §2) kapsamına alınmıştır. Sosyal güvenlik hukuku açısından işçi benzeri kişiler, hastalık, emeklilik, iş kazası ve işsizlik sigortalarının uygulama alanına dahil edilmiştir (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz - ASVG, §4)²⁴⁹. Son olarak işçi benzeri kişiler ile söz-

²⁴⁷ Yıllık ücretli izin hakkının iş gördüğü esnada kullanılmadığı durumda, işçi benzeri kişilerin de işçiler gibi sözleşme sona erdikten sonra izin ücreti talep edebileceği yönündeki Alman Federal İş Mahkemesi kararı için bkz.; BAG, Urt. v. 15.11.2005, 9 AZR 626/04, BeckRS 2006, 41233.

²⁴⁸ DE GROEN ve diğ., 2018, s.7.

²⁴⁹ DE GROEN ve diğ., 2018, s.9.

leşmenin karşı tarafını oluşturan iş sahibi arasındaki uyuşmazlıkların iş mahkemesinde çözüleceğinin de düzenlendiği görülmektedir (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz - ASGG, §51/3-2).

Yukarıda görüldüğü üzere işçi benzeri kişiler, işçiler için öngörülen önemli yasal düzenlemelerden yararlanılabildiği gibi, bazı ülkelerde işçi benzeri olarak nitelendirilen belli grupların sosyal güvenliğinin sağlanmasında prim ödeme yükümlülüğü sadece kişilerin üzerine yüklenmemiş, iş sahibi kişiler de yükümlendirilmiştir. Ancak işçi benzeri kişilerin, diğer iş mevzuatı hükümlerinden kıyas yöntemiyle yararlanılması kabul görmemektedir²⁵⁰. Bu itibarla örneğin Alman ve Avusturya mevzuatı uyarınca işçi benzeri kişiler feshe karşı korumanın ya da çalışma süreleriyle ilgili mevzuatın kapsamına alınmamıştır²⁵¹. Her ne kadar işçi benzeri konumundaki kişiler feshe karşı koruma hükümlerinden yararlanamamaktaysa da, genel hükümler gereği bu kişilerle kurulan sözleşme sona erdirilirken de dürüstlük ve iyiniyet kuralları uygulama alanı bulmaktadır. Diğer bir ifadeyle taraflar arasındaki sözleşmenin kötüniyetle feshedilip edilmediği denetlenebilmektedir²⁵².

B. İspanya Örneği

İspanyol hukukunda işçi, İş Kanunu'nun 1. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre, ücret karşılığında görülebilecek bir işi, serbest iradesi ile gerçek veya tüzel kişi bir işveren adına, bu kişinin organizasyonu içinde ve onun yönetimi altında yerine getiren kişiye işçi denir. İspanyol hukukunda, iş sözleşmesini maddi, ticari ve idari sözleşmelerden ayırmak üzere yargı tarafından beş temel kriter getirilmiştir. Bunlar, çalışmanın işçinin serbest iradesine dayanıyor olması, işçinin iş görme edimini şahsen ifa ediyor olması, bağımlılık, işin başkası adına ifası (kar ve zararın işverene ait olması) ve bir ücret karşılığı iş görmedir²⁵³.

²⁵⁰ BAG, Urt. v. 08.05.2007, 9 AZR 777/06, AP BGB §611 Arbeitnehmerähnlichkeit Nr. 15.

²⁵¹ **MAYER**, 2018, KSchG §1, rn.28. **LAMPE** Christian, **Beck'scher Online-Kommentar / Arbeitsrecht** (hrsg. von Christian Rolfs, Richard Giesen, Ralf Kreikebohm, Peter Udsching), 57. Edition, C.H. Beck, 2020, BUrtG §2, rn.3a. **DE GROEN ve diğ.**, 2018, s.8. **TIČAR**, s.520, dn.23. **SPINNER**, 2020, BGB §611a, rn.135. Avusturya hukukunda Alman hukukundan farklı olarak işçi benzeri kişilerin yıllık izin hakkı ve toplu iş sözleşmesi bağtlama imkanı mevcut değildir (**ILO**, 2013, s.23. **BRAMESHUBER**, 2019, s.196). Avusturya hukukunda işçi benzeri konumundaki kişilerin izinlere ilişkin kanunun kapsamına alınmamış olması ve aynı zamanda toplu iş sözleşmesi yapma olanaklarından yoksun tutulmaları eleştirilmektedir. Bu yöndeki eleştiri için bkz.; **BRAMESHUBER**, 2019, s.196-197.

²⁵² **KELAT**, 2017, s.84. **HERRMANN**, 2020, Arbeitnehmerähnliche Person, rn.9.

²⁵³ **TODOLÍ-SIGNES** Adrian, "Workers, the self-employed and TRADEs: Conceptualisation and collective rights in Spain", **European Labour Law Journal**, Vol 10, No. 3, 2019. s. 255.

İspanya’da da sosyal taraflara danışıldıktan sonra 2007 yılında 20/2007 sayılı Kanun (Estatuto del trabajo autónomo LETA) ile serbest çalışanlar, başka bir kişinin otorite ve organizasyonuna tabi olmaksızın kişisel, doğrudan ve kendi hesabına gelir getirici ekonomik veya mesleki faaliyeti mutaden ifa eden gerçek kişiler olarak tanımlanmıştır²⁵⁴. İspanyol İş Kanunu uyarınca ayrımcılık yasağı, serbest çalışanlar hakkında da uygulanır. Bu itibarla, ayrımcılık yasağına aykırı sözleşme hükümleri geçersizdir. Bunun gibi, Serbest Çalışanlar Hakkında Kanun uyarınca bu kişiler, özel hayatın gizliliği hakkı ile psikolojik ve cinsel tacize karşı etkin bir korumadan yararlanırlar²⁵⁵.

20/2007 sayılı Kanunda ayrıca, serbest çalışanlar ile ekonomik olarak bağımlı serbest çalışanlar arasındaki farkları ortaya koyan ve ekonomik olarak bağımlı çalışan kişilere birtakım güvenceler getiren yeni bir statü, ekonomik olarak bağımlı serbest çalışan “*Trabajador autónomo economicamente dependiente*, “*TRADE*” statüsü oluşturulmuştur²⁵⁶.

İspanyol hukukuna göre TRADE statüsünde çalışanlar hem işçilerden hem de serbest çalışanlardan farklı birtakım özelliklere sahiptir. Buna göre, işçi ve TRADE’i birbirinden ayırmaya yarayan unsurlar, işin görülmesi sürecindeki bağımsızlığın derecesi, çalışanın işletmesel riski taşıyıp taşımadığı ve iş görmede kullanılan araç ve gereçlerin kime ait olduğudur²⁵⁷. TRADE statüsünde çalışanlar işçilere kıyasla işin görülmesi sırasında daha bağımsızdırlar, kendi araç gereçleriyle iş görme edimlerini ifa eder ve işletmesel riske kendileri katlanırlar. Bununla birlikte öğretide, TRADE’lerin gelirlerinin önemli ölçüde tek bir müşteriye bağlı olması karşısında, iş organizasyonlarını bu müşteriye göre adapte edecekleri ve bu kişinin dilek ve isteklerini yerine getirmeye kendilerini mecbur hissedecekleri, bu itibarla bu kişileri işçilerden ayırmanın zor olduğu haklı olarak ileri sürülmektedir²⁵⁸.

TRADE, serbest çalışanlardan da birtakım farklı özellikler taşır. Buna göre, TRADE statüsünde çalışan bir kişi, gelirinin en az %75’ini tek bir kişi, şirket veya kurumdan elde eder. Diğer bir ifadeyle, yürüttükleri faaliyeti

²⁵⁴ TODOLÍ-SIGNES, 2019, s. 257.

²⁵⁵ TODOLÍ-SIGNES, 2019, s. 258-259.

²⁵⁶ TRADE kategorisinin işçi ve bağımsız çalışanlar arasında bir ara kategori olmadığı, bağımsız çalışanların bir alt kategorisi olduğu görüşünde bkz TODOLÍ-SIGNES, 2019, s. 258.

²⁵⁷ CHERRY / ALOISI, 2017, s.672.

²⁵⁸ TODOLÍ-SIGNES, 2019, s. 258.

doğrudan ve ağırlıklı olarak tek bir işverene hasreder. Bunun gibi, ekonomik olarak bağımlı serbest çalışanlar, üstlendikleri edimi, alt işverene iş vermek-sizin kendi iş organizasyonları içinde yerine getirir²⁵⁹.

TRADE kategorisinde kabul edilmek bir takım usuli yükümlülüklerin yerine getirilmesi koşuluna bağlanmıştır. Buna göre, ekonomik olarak bağımlı çalışan kabul edilmek isteyen bir kişinin sözleşme kurulduğu tarihte bu durumu işverene bildirmesi ve kendisini Sosyal İdare Dairesine (Social Administration Agency) tescil ettirmesi, ayrıca statüsünü etkileyen her türlü değişikliği ağırlıklı olarak iş gördüğü kişiye ve idareye bildirmesi gerekir²⁶⁰.

TRADE kategorisinde çalışanlar serbest çalışanlardan farklı olarak, yıllık izin, haksız feshe bağlanan haklar, ailevi sebepler ile hastalık nedeniyle verilen izinler ve toplu pazarlık haklarından yararlanmaktadır²⁶¹. Buna karşılık bu kişiler asgari ücret hakkından ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin korumalardan faydalanmamaktadır²⁶².

Serbest Çalışanlar Hk. Kanun m.16'da çalışan tarafından faaliyete ara verilmesini haklı kılan durumlar, örnekseyici olarak sayılmıştır. Bunlar;

- a) Tarafların bu konuda anlaşmaları
- b) Acil, önceden öngörülme-yen ve beklenmeyen bir ailevi yükümlülüğün ortaya çıkması
- c) Çalışanın hayatını veya sağlığını tehdit eden ciddi ve yakın bir riskin ortaya çıkması
- d) Geçici bir engellilik, analık, babalık, evlat edinme veya koruyucu ailelik
- e) Gebelik veya 9 aydan küçük bir bebeğin emzirildiği dönemde ortaya çıkan bir risk
- f) Cinsel taciz nedeniyle TRADE'nin yasada tanınan korumalar veya sosyal yardımlardan yararlanması ile
- g) Zorlayıcı nedenlerdir. Burada yer verilen durumlar nedeniyle "müşteri" faaliyeti sona erdiremez. Ancak bu kurala bir istisna getirilmiştir. Buna

²⁵⁹ OECD, 2019, s. 143.

²⁶⁰ CHERRY / ALOISI, 2017, s. 673.

²⁶¹ OECD, 2019, s. 143.; CHERRY / ALOISI, 2017, s. 671.

²⁶² TODOLÍ-SIGNES, 2019, s. 266.

göre d, e ve g bentlerinde sayılan durumların ticari aktivitesine önemli ölçüde zarar vermesi halinde müşteri, sözleşmeyi sona erdirebilir²⁶³.

Bunun gibi ekonomik olarak bağımlı serbest çalışanlar, yılda 18 gün yıllık izin hakkından yararlanırlar. Bu süre taraflarca arttırılabilir, fakat azaltılamaz (m.14.1).

Kanunda, TRADE'lere tanınan hakların etkin bir biçimde korunmasını sağlamak amacıyla sözleşmenin feshi de bir takım kurallara bağlanmıştır. Serbest Çalışanlar Hk. Kanun m.15 uyarınca sözleşme,

- a) Tarafların anlaşması
- b) Sözleşmede yer verilen ve hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olmayan fesih sebeplerinin ortaya çıkması
- c) Ölüm, yaşlılık aylığına hak kazanma, sürekli iş göremezlik
- d) Ekonomik olarak bağımlı serbest çalışanın faaliyetine son vermesi (bu durumda sözleşmede öngörülen, öngörülmemişse o alanda uygulanan örf ve adete uygun ihbar süresine uyulması gerekir)
- e) Karşı tarafın sözleşmede yer alan hükümleri ihlal etmesi nedeniyle ekonomik olarak bağımlı çalışanın sözleşmeyi sona erdirmek istemesi
- f) Müşterinin haklı nedenle sözleşmeyi sona erdirmek istemesi (bu durumda sözleşmede öngörülen, öngörülmemişse o alanda uygulanan örf ve adete uygun ihbar süresine uyulması gerekir)
- g) Uğradığı cinsel taciz nedeniyle sözleşmeyi sona erdirmeye zorlanan ekonomik olarak bağımlı çalışanın sona erdirme kararı ve
- h) Yasal olarak belirlenen diğer nedenlerle sona erdirilebilir.

Taraflardan birinin diğer tarafın sözleşmeyi ihlal etmesi nedeniyle sözleşmeyi sona erdirmesi durumunda sözleşmeyi ihlal eden taraf karşı tarafa tazminat ödemekle yükümlüdür. Bunun gibi sözleşmenin haklı nedene dayanmaksızın sona erdirilmesi durumunda müşteri, çalışana tazminat ödemekle yükümlüdür. 'D' bendine dayanan fesihlerde ihbar süresine uyulmamış olması durumunda müşteri, bu nedenle bir zarara uğramış olması şartıyla tazminata hak kazanır.

²⁶³ TODOLÍ-SIGNES, 2019, s. 262-263.

Çalışana tazminat ödenmesi gerektiren durumlar bakımından ödenecek tazminat bireysel veya toplu iş sözleşmelerinde belirlenir. Sözleşmede belirlenmediği durumlarda ödenecek tazminatın belirlenmesinde, sözleşmenin normal şartlarda sona ereceği tarih (bakiye süre), ihlalin ağırlığı, çalışan tarafından sona erme anına kadar yapılan yatırım ve masraflar dikkate alınır²⁶⁴.

Bunun dışında Serbest Çalışanlar Hk. Kanunun 14. Maddesi uyarınca bu kişilerin çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin kurallar taraflarca bireysel veya toplu sözleşmelerde belirlenir²⁶⁵.

İspanya’da düzenleme ile getirilen katı usuli yükümlülükler ve bu kişilere tanınan hakların oldukça sınırlı olması nedeniyle çok az kişi kendisini TRADE olarak tescil ettirmiştir²⁶⁶. Nitekim istatistiki verilere göre İspanya’da fiilen 1.200.000 kişiden fazla kişinin ekonomik olarak bağımlı çalışıyor olmasına rağmen, resmen TRADE olarak tescil edilmiş kişi sayısı 10.000 olup, bu sayı bağımsız çalışanların %0.33’ü ve tüm çalışanların %0.05’inden daha azdır²⁶⁷.

C. İtalya Örneği

İtalyan Medeni Kanunu m.2094 uyarınca işçi, bir ücret karşılığında ve işverenin yönetimi altında bir işyerine fıkren veya bedenen katkıda bulunmak amacıyla bağımlı olarak çalışan kişidir. Buna göre, bir kişinin işçi olup olmadığı, tarafların sözleşmeyi nasıl nitelendirdiklerine bakılmaksızın, işçinin işverene bağımlı olarak iş görüp görmemesine göre belirlenir. Bağımlı çalışmadan bahsedebilmek için işverenin yönetim ve disiplin yetkisinin olması gerekir. Bunun dışında bağımlı olarak iş görmeyi gösteren yan faktörler; işçinin işveren tarafından konulan kurallara uymakla yükümlü olması, iş ilişkisinin süresi, çalışma sürelerinin işveren tarafından belirlenmesi, ücret

²⁶⁴ TODOLÍ-SIGNES, 2019, s. 263-264.

²⁶⁵ TODOLÍ-SIGNES, 2019, s. 261, 266.

²⁶⁶ CHERRY / ALOISI, 2017, s. 322; TODOLÍ-SIGNES, 2019, s. 266. Deliveroo İspanya, 2018 yılında serbest çalışanlar hakkındaki stratejisini değiştirerek kuryeleri hakkında TRADE statüsünde olanlara ilişkin hakları tanıyacağını duyurmuştur. GOMES, 2018, 6. JULIEN Mathilde / MAZUYER Emmanuelle, “Le Droit Du Travail À L’épreuve Des Plateformes Numériques”, *Revue De Droit Du Travail*, 2018, s. 7. Ancak, 2019 yılında Madrid mahkemesi, kuryelerin işçi olduğuna karar vermiştir. <https://www.insurancejournal.com/news/international/2019/07/24/533745.htm>, (Erişim Tarihi: 26.01.2021).

²⁶⁷ TODOLÍ-SIGNES, 2019, s. 257.

karşılığı bir işin görülmesi, işçinin üretimin düşmesine bağlı olarak kayıp riskinin olmamasıdır²⁶⁸.

İtalyan hukukunda 533/1973 sayılı yasa ile ekonomik olarak zayıf konumda bulunan serbest çalışanlara bir takım usuli korumalar getirilmiş, daha sonra bu kişiler için ayrı bir kategori; yarı bağımlı çalışan “*quasi- subordinate worker*” kısaca “*co.co.co*”²⁶⁹ kategorisi yaratılmıştır²⁷⁰. Bu kategoride, sunulan hizmet, işin asıl sahibi ile devamlı ve koordine bir iş birliğine dayanan ve kişisel olarak yürütülen bir faaliyettir. Buna göre bir kişinin yarı bağımlı çalışan olarak kabul edilebilmesi için dört koşul aranır. Bunlar; iş birliği, devamlılık, işin asıl sahibi ile fonksiyonel koordinasyon ve ağırlıklı olarak kişisel bir hizmetin sunumudur²⁷¹.

Bu kategoride yer alan çalışanlara sınırlı birtakım haklar tanınmıştır. Bunlar arasında yer alan en önemli haklardan biri, iş mahkemelerinde dava açma hakkıdır. Bununla birlikte işçilere tanınan yıllık izin, hastalık izni, analık izni, fazla çalışma ücreti, iş güvencesi gibi haklar söz konusu çalışanlara tanınmadığından yarı bağımlı çalışan istihdamı işçi çalıştırmaya göre çok daha az maliyetli bir yöntemdir. Bu nedenle yasanın yürürlüğe girmesini izleyen on yılda işverenlerin işçilik maliyetlerinden ve işçilere sağlanan korumalardan kaçmak için işçi yerine yarı bağımlı çalışanları çalıştırmayı tercih ettikleri anlaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle, yarı bağımlı çalışanlar işverenler tarafından işçilerin daha ucuz bir alternatifi olarak görülmüştür²⁷². Söz konusu ara kategori gerçekte iş ilişkisi olan ilişkileri saklamak için kullanılmıştır.

2003 yılında 276/2003 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yarı bağımlı çalışan kategorisi yeniden düzenlenmiş ve bir çalışanın yarı bağımlı çalışan olarak kabul edilebilmesi için, işletme ile çalışan arasındaki iş birliğinin bir “*proje*” ile ilişkilendirilmesi koşulu getirilmiştir²⁷³. Buna göre, söz-

²⁶⁸ CHERRY Mirriam A. / ALOISI Antonio, “A Critical Examination of a Third Employment Category for On-Demand Work (In Comparative Perspective)” Forthcoming, **Cambridge Handbook on the Law of the Sharing Economy** (Nestor M. Davidson, Michele Finck & John J. Infranca, eds.); Saint Louis U. Legal Studies Research Paper, 2018, s. 320.

²⁶⁹ Continuous and coordinated collaborators.

²⁷⁰ OECD, 2019, s. 144.

²⁷¹ CHERRY et.al, 2018, s. 320.

²⁷² CHERRY et.al, 2018, s. 320. OECD, 2019, s. 138. BORELLI Silvia, “Italy”, **The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective**, Ed. Isabelle Daugeilh, Christophe Degryse, Philippe Pochet, ETUI, Working Paper, 2019.10, 2019, s. 67.

²⁷³ CHERRY et.al, 2018, s. 321.

leşmenin yarı bağımlı çalışan sözleşmesi olduğunun kabul edilebilmesi için, süresi belirli bir projenin, programın veya üretim aşamasının gerçekleştirilmesi için akdedilmiş olması zorunludur. Böyle bir projenin söz konusu olmaması ve çalışanın işyerinde sürekli olarak yürütülen bir faaliyet kapsamında işe alınmış olması halinde ise çalışan işçi olarak kabul edilecektir²⁷⁴. Bunun yanında düzenleme ile yarı bağımlı çalışanlara analık izni, hastalık izni vb. haklar tanınmıştır. Ancak yapılan bu düzenleme, yarı bağımlı çalışan statüsünün bir takım işveren yükümlülüklerinden kaçınmak için kullanılmasını engellememiştir. Zira hala işçilere tanınan haklar yarı bağımlı çalışanlara tanınan haklardan daha geniştir.

Daha sonra 2012 yılında 92/2012 sayılı yasa ile işçi statüsü varsayılan statü olarak kabul edilerek, bir projenin yokluğu halinde çalışanın, baştan itibaren işçi olarak kabul edileceği düzenlenmiştir. Ancak bu reform da istenen sonucu vermeyince 2015 yılında çıkan bir Kanunla “*Jobs Act*” yeni bir model “*collaboration continue organisée par la donneur d’ordre*” kabul edilmiştir. Buna göre, Yasada getirilen birtakım istisnalar dışında, işbirliği altında çalışanlar “*collaborateur*”, sürekli ve tamamen kişisel bir iş görüyorlarsa ve bu iş işveren tarafından organize ediliyorsa “*hétéro-direction*” (çalışan işverenin işe özgü talimatları ile bağlı ise ve işveren, işin görülmesi sürecinde gözetim ve kontrol hakkına sahipse, özellikle ifa yeri ve zamanını belirliyorsa) taraflar arasındaki sözleşmeye iş ilişkisine ilişkin kurallar uygulanacaktır²⁷⁵. Öğretide bu reformların, birden çok hukuki statü yaratarak işleri daha da karmaşık hale getirirken, asıl sorun olan işçi ve serbest çalışanların birbirinden ayrılması noktasında herhangi bir fayda sağlamadığı ifade edilmektedir²⁷⁶.

Gerçekten de İtalyan hukukundaki farklı kategoriler, platform şirketlerini kendilerine en uygun kategoriye seçmeye itmektedir. Buna göre birtakım platformlar sözleşmelere, çalışanların “co.co.co” kategorisinde çalıştıklarına dair hükümler koyarken, bazıları çalışanları tamamen bağımsız çalışanlar olarak göstermekte, bazı platformlar ise platform çalışanlarını iş sözleşmesiyle istihdam eden bir başka şirketle hizmet alım sözleşmesi imzalamaktadır²⁷⁷. Örneğin, İtalya’da faaliyet göstermekte olan iki platform olan Foodora

²⁷⁴ **CHERRY** et.al, 2017, s. 662.

²⁷⁵ **CHERRY / ALOISI**, 2017, s. 665.; **BAVARO** Vincenzo / **MARINO** Donato, “Le Travail Dans l’Économie des Plateformes Dans la Jurisprudence Italienne”, **Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale**, S. 2019(2), 2019, s. 19. **BORELLI**, 2019, s. 67.

²⁷⁶ **BORELLI**, 2019, s. 67.

²⁷⁷ **BORELLI**, 2019, s. 68.

ve Foodinho, platformları üzerinden yapılan çalışmaları “co.co.co” kapsamında değerlendirmektedir. Buna karşılık anılan platformların çalışanları, Torino ve Milan iş mahkemelerinde dava açarak sözleşmelerinin iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesi gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Foodora ve Foodinho, yiyecek siparişlerinin verildiği ve teslimatların sisteme kayıtlı bisikletli kuryeler tarafından yapıldığı iki platformdur. Platform her hafta başında vardiya saatlerini ve vardiyada toplam kaç kişinin çalışacağını ilan etmekte ve söz konusu vardiyalarda görev almak isteyen kuryeler isimlerini vardiyalara yazdırmaktadırlar. Kuryelerin herhangi bir vardiyaya isim yazdırma zorunluluğu bulunmamaktadır. Bununla birlikte, vardiya başvurusu sistem tarafından onaylanan kurye, vardiya saatinde platform tarafından ilan edilen teslimat noktalarından birine gitmek ve mobil uygulama üzerinden konum servislerini açmak zorundadır. Bu andan itibaren kuryeye teslimat çağrılarının gelmeye başlayacaktır. Kurye, gelen çağrıyı kabul ettiği takdirde kendisine tanınan süre içinde restorana giderek paketi almak ve müşterinin lokasyonuna götürmekle yükümlüdür. Açılan her iki dava da, taraflar arasında bir bağımlılık ilişkisi bulunduğu bahsedilemeyeceği ve işverenin çalışanlar üzerinde yönetim ve disiplin yetkisi bulunmadığı gerekçesiyle reddedilmiştir²⁷⁸. İtalyan mahkemelerine göre, çalışanların bir vardiyaya dahil olup olmama özgürlükleri onların bağımlı çalışmadıklarını göstermektedir. Zira platform, işin görülmesi sürecinde kuryeler üzerinde herhangi bir gözetim ve denetim uygulamamakta, sadece işi koordine etmektedir. Mahkemeye göre platformun borcun ifa yerini, teslimat süresini, ödenecek ücreti belirliyor, çalışanları GPS üzerinden takip ediyor olması, işin platform tarafından yalnızca koordine edildiğini gösteren unsurlardır. Bunun gibi, vardiya talebi kabul edildiği halde vardiya saatinde gösterilen yerde hazır olmayan kuryenin uyarılması ve devamında platformdan geçici veya sürekli olarak çıkarılması, “işçiyi belli bir haktan yoksun bırakma” amacını taşımadığından işverenin disiplin yetkisi kullanımı olarak değerlendirilmemiştir.

Kuryelerin, iş sözleşmesiyle çalışmadıkları sonucuna vardıktan sonra Torino ve Milan İş Mahkemeleri, söz konusu çalışmanın “*collaboration hétéro-organisée*” kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceğini incelemiş ve taraflar arasındaki ilişkide bağımlılık unsuru bulunmadığından bu soruya olumsuz yanıt vermişlerdir²⁷⁹. Buna karşılık, Foodora platformu

²⁷⁸ BAVARO et.al., 2019, s. 16-19; BORELLI, 2019, s. 69.

²⁷⁹ BAVARO et.al., 2019, s. 20; BORELLI, 2019, s. 69.

ile ilgili olarak Torino İstinaf Mahkemesi farklı bir sonuca ulaşmıştır. Mahkemeye göre, “*collaboration hétéro-organisée*”; “*co.co.co*” ile iş sözleşmesi arasında yer alan bir kategori olup, bu kategori teknolojik gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan, sürekli gelişim ve değişim gösteren yeni çalışma modellerini düzenleme amacı taşımaktadır. Bu çalışma modelinde çalışan, iş sahibinin organizasyonu içinde çalışır ve iş sahibinin işin görülme sürecinde basit bir koordinasyonun ötesine geçen bir kontrolü bulunur. Kuryeler de gelen teslimat çağrısını kabul etmelerini takiben platformun yönetimi altına çalışmaya başlamakta, platform görülecek işi, (bilhassa teslimat yeri ve süresini belirlemesi dolayısıyla) basit bir koordinasyonun ötesinde organize ve kontrol etmektedir. Bu itibarla, kuryelerin “*collaboration hétéro-organisée*” kapsamında çalıştıkları kabul edilmeli ve bu kişiler hakkında fiilen teslimat yaptıkları süreyle sınırlı olarak iş ilişkisine ilişkin kurallar uygulanmalıdır²⁸⁰.

2. Dikkate Alınabilecek Diğer İstihdam Modelleri

Ekonomik hayat ve iş gücü piyasasındaki sürekli gelişim, yeni ve atipik istihdam biçimlerini ortaya çıkarmaktadır. Yeni istihdam biçimlerinden ise özellikle pay sahibi işçi statüsü ile kupon esaslı çalışma biçiminin, dijital platform çalışmalarının yasal olarak düzenlenmesinde dikkate alınması olanaklar arasındadır. Zira söz konusu çalışma biçimlerinde ya işçinin özelliği gereği belli iş mevzuatı hükümlerinin uygulanmayacağı öngörülmüş ya da zaten kayıt dışı çalışan bir işçi grubunun belli ölçülerde kayıt altına alınması ve yasal düzenlemelerden yararlandırılması hedeflenmek istenmiştir. Dijital platformlar üzerinden çalışan kişilerin hukuki statüsünün tartışmalı olduğu bir ortamda, platform çalışanlarının sınırlı düzeyde de iş mevzuatının ve sosyal güvenlik sisteminin kapsamına alınması önemli bir ilerleme olarak görülebilecektir. Bu nedenle söz konusu iki yeni atipik istihdam biçimine ayrı başlıklar altında değinilmiştir.

A. Pay Sahibi İşçi Statüsü

Pay sahibi işçi statüsü, çalışanların çalıştıkları şirkete ortak olmalarıyla ilişkili olup, bu konuda da özellikle karşımıza çıkan kavramlardan biri hisse senedi opsiyonu (stock-option)’dur. Hisse senedi opsiyonu sayesinde, bu hak kendisine tanınan kişi, önceden belirlenen koşulları sağladığı takdirde, öngörülen zamanda ve daha önce belirlenmiş olan fiyat üzerinden firma-

²⁸⁰ BAVARO et.al., 2019, s. 21; BORELLI, 2019, s. 70.

nın/şirketin hisse senetlerini elde etme hakkına kavuşmaktadır²⁸¹. Hisse senedi opsiyon planları, iş sözleşmesine, işyeri uygulamasına, işverenin genel vaatlerine ya da bu yönde yapılan ayrı bir sözleşmeye dayanabilir²⁸². Hisse senedi opsiyonu sayesinde işçinin elde ettiği gelir ücret geliri olarak kabul edilmekte ve İş Kanunundaki ücrete dair hükümlere tabi olmaktadır²⁸³.

Genel olarak işçinin çalıştığı şirkette pay sahibi olmasının ayrı bir statüye işaret etmediği, daha çok işçinin ücretiyle ve çalışanların şirkete aidiyetiyle ilgili olduğu düşünülebilir. Bununla birlikte İngiltere’de İstihdam Hakları Kanunu’nda (Employment Rights Act 1996) yapılan ve 1 Eylül 2013 tarihinde yürürlüğe giren değişikliklerle section 205A’da pay sahibi işçi statüsüne yer verilmiştir. İşçinin çalıştığı şirkette pay sahibi olmasının avantaj ve dezavantajlarından söz edilebilecekse²⁸⁴ de, İngiltere’de gerçekleştirilen yasa değişikliğiyle pay sahibi işçi statüsü tanınan kişiler, iş mevzuatındaki koruyucu nitelikteki önemli bazı hükümlerin kapsamı dışında bırakılmışlardır²⁸⁵.

İstihdam Hakları Kanunundaki ilgili hüküm uyarınca pay sahibi işçi statüsüne geçmeyi kabul eden veya ilk kez bu statüde işe başlayacak işçiler, işverenlerinden alacakları en az 2.000 pound değerindeki hisse karşılığında haksız feshe karşı korumadan, işletme gereklerine dayalı fesihte işçilere tanınan tazminat haklarından vazgeçmiş sayılmakta, esnek çalışma uygulamaları ve eğitim izni talebindense yararlandırılmamaktadır. Görüldüğü üzere değinilen yasal düzenlemeyle pay sahibi işçilerin iş güvencesi ile belli ekonomik hakları sınırlandırılmakta, çalışma koşulları ise kısmen ağırlaştırılmaktadır²⁸⁶.

²⁸¹ SIMON Stefan / ESKANDARI Manzur, **Stichwortkommentar Arbeitsrecht** (Editörler: Marcel Grobys, Andrea Panzer-Heemeier), 3. Auflage, Nomos, Baden Baden, 2020, Aktienoptionen, rn.1.

²⁸² MENGEL Anja, **Gestaltung Von Arbeitsverträgen** (Editörler: Klaus Hümmerich, Martin Reufels), 4. Auflage, Nomos, Baden Baden, 2019, §1, rn. 611.

²⁸³ SIMON/ESKANDARI, 2020, Aktienoptionen, rn.10. COHNEN Karl-Dietmar, **Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht** (Editör: Wilhelm Moll), 4. Auflage, C.H. Beck, München, 2017, §54, rn.13.

²⁸⁴ Bu konuda bkz.; ŞAHİN Barış, “İşçinin Pay Sahipliğinin Esneklik Açısından Değerlendirilmesi: İngiltere Örneği”, **Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi - Arş. Gör. Ceren Damar Şenel Armağanı**, III. Cilt, C.5, S.1, 2020, s.2871-2876.

²⁸⁵ GIOIA-CARABELLESE Pierre de, “The Employee Shareholder: The Unbearable Lightness of being: An Employee an Britian”, **Maastricht Journal of European and Comparative Law**, 22(1), 2015, s.83-84.

²⁸⁶ ŞAHİN, 2020, s.2864-2865. Pay sahibi işçi statüsü hakkında detaylı açıklama ve değerlendirme için bkz.; PRASSL Jeremias, “Employee Shareholder ‘Status’: Dismantling the Cont-

Pay sahibi işçi statüsüne tabi olanlarla, dijital platformlar üzerinden çalışanlarının konumu benzer nitelik taşımamaktadır. Ancak gerçekleştirilmesi muhtemel olan yasal düzenleme bakımından ilginç bir örnek niteliğini kazanmaktadır. Zira farklı menfaatlerden yararlandırılan işçilerin, iş mevzuatındaki çeşitli hükümlerin kapsamı dışında tutulması yaklaşımının platform çalışanlarına da yansıtılması gündeme gelebilir.

B. Kupon Esaslı Çalışma

Kupon esaslı çalışma, devlet tarafından ücret ve sosyal güvenlik primleri alanında sübvansiyonlar da öngörülerek işçilerin kayıt altına alınmasını sağlamak, yasal hakları temin edilerek işveren karşısında bağımlılığını azaltmak ve işçilere aile ile çalışma hayatı arasında denge kurmalarına olanak vererek çalışma koşulları konusunda pazarlık imkanı tanımak amacıyla oluşturulan sistemlerdir. Bu nedenle söz konusu sistemler, esas olarak kayıt dışılığın yüksek ve göçmen işçilerin istihdamının daha fazla olduğu sektörleri, örneğin ev hizmetlerinde çalışanları kapsamına almaktadır. Kupon esaslı çalışmada, iki tarafın olduğu iş ilişkisine, genellikle aracılık görevini de üstlenen üçüncü bir taraf dahil olmaktadır. Bu sayede deyim yerindeyse üçlü bir iş ilişkisi kurularak, örneğin ev hizmetlerinde istihdam edilen işçi ile işveren arasındaki ilişkide hiyerarşik açıdan oluşan dengesizliğin önlenmesi hedeflenmektedir²⁸⁷.

Kupon esaslı çalışma açısından özellikle Belçika ve İtalya örnekleriyle karşılaşılmaktadır. Belçika sistemi ilk olarak 2004 yılında uygulanmaya başlanmıştır. Kupon esaslı çalışmada, işçi sisteme kayıtlı bir şirketle iş sözleşmesi akdetmekte ama iş görme edimini kullanıcının yanında ifa etmektedir. Sisteme kayıtlı şirket, kuponları yönetmekte ve kullanıcılarla işçileri eşleştirmektedir. Kullanıcılar kuponları internet üzerinden veya bankalar kanalıyla temin edebilmektedir. Kullanıcılara kullanabilecekleri kupon aç-

ract of Employment”, **Industrial Law Journal**, Vol. 42, No. 4, 2013, s.312-316. **ŞAHİN**, 2020, s.2864 vd. **GIOIA-CARABELLESE**, 2015, s.85 vd. BOTHA Monray Marsellus, “Evaluating the United Kingdom’s Employee Shareholder Status Provisions in Context of the South African Position”, **Tydskrif vir Hedendaagse Romeins-Hollandse Reg (Journal for Contemporary Roman-Dutch Law)**, 78(4), 2015, s.566-575.

²⁸⁷ MICHIELSEN Joris, “Can the Introduction of a Third Party Improve the Quality of Work for Migrant Domestic Workers? The Case of the Service Vouchers System in Belgium”, *Migration and Integration in Flanders* (Editörler: Christiane Timmerman, Noel Clycq, François Levrau, Dirk Vanheule), Leuven University Press, Belgium, 2018, s.224-225. EUROPEAN COMMISSION, “Service Vouchers - Belgium”, 2015, https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/weesp/BE-1.pdf, (Erişim Tarihi: 23.01.2021).

sından sınırlama getirilmiş ve her bir kişiye yıllık olarak en fazla 500 adet kupon alma imkanı verilmiştir. Bununla birlikte engelliler ve tek başına çocuk yetiştiren ebeveynlerde olduğu gibi bazı gruplar açısından yıllık bazdaki sınır 2.000 kupona kadar yükseltilmiştir. Kullanıcılar, işçilerin hizmetlerinden yararlandığı her bir saate denk gelecek şekilde kuponlarla ödemeyi gerçekleştirmektedir. Çalışması karşılığında elde ettiği kupon karşılığı ise sisteme kayıtlı şirket tarafından işçiye para olarak ödenmektedir. Belçika'daki sistemde Federal hükümetin temel görevi ise kuponları sübvansede edecek bütçeyi tahsis etmektir. Bu kapsamda kişilerin alabileceği kupon sınırının 500 olduğu bir durumda, ilk 400 kupon için 8,50 Euro bedel belirlenmiş olup, ayrıca vergi iadesi öngörülmüştür. Sonraki 100 kupon için ise 9,50 Euro bedel öngörülmüş, ancak vergi iadesi kaldırılmıştır²⁸⁸.

İtalya'da da 2008 yılında özellikle mevsimlik tarım işçilerinin belli bir düzeyde gelir elde etmesini garanti altına almak, kayıt dışı çalışmalarını engellemek adına kupon esaslı çalışma sistemi öngörülmüştür. İşçilerin iş gücünden yararlanan kişiler, işçilere kupon vermektedir. Kupon bedeli, sosyal güvenlik primlerini, işçilerin tazminatlarını ve çeşitli vergileri içermektedir. Söz konusu kupon işçi tarafından nakde tahvil edilirken hem vergiler tahsil edilmekte, hem de işçi adına sosyal güvenlik primleri yatırılmaktadır. Ancak işçi sendikaları tarafından bu uygulamanın işçilere yeterli güvence sağlamadığı eleştirilerinin getirilmesi üzerine 2017 yılında sistemde değişikliğe gidilerek küçük ve orta ölçekli işletmeler ile ev hizmetlerinde kuponların kullanımı sınırlandırılmıştır²⁸⁹.

Kupon esaslı çalışmanın platform tabanlı iş ilişkilerine de uygulanabileceğini belirten görüşlerle karşılaşılacaktır. Platform tabanlı çalışmalarda gerçekleştirilen iş karşılığında ödemenin dijital kuponlar aracılığıyla yapılabileceği belirtilmektedir²⁹⁰. Kanaatimizce kupon esaslı çalışmada sisteme kayıtlı bir şirketin öngörülmesi, korunması hedeflenen işçi grubu açısından faydalı olabileceği gibi, devletin sübvansiyonlar öngörmesi de kullanıcıların

²⁸⁸ EUROPEAN COMMISSION, 2015, https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/weesp/BE-1.pdf, (Erişim Tarihi: 23.01.2021).

²⁸⁹ JOHNSTON Hannah/LAND-KAZLAUSKAS Chris, **Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy**, International Labour Office, Geneva 2019, s.8, dn.15. EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (Eurofound), "Voucher Scheme for Seasonal Work in Agriculture, Italy", 2009, <https://www.eurofound.europa.eu/data/tackling-undeclared-work-in-europe/database/voucher-scheme-for-seasonal-work-in-agriculture-italy>, (Erişim Tarihi: 23.01.2021).

²⁹⁰ JOHNSTON/LAND-KAZLAUSKAS, 2019, s.8.

işçilerin hizmetinden yararlanmasını teşvik edecektir. Ancak sübvansiyonlar ve üçüncü bir taraf niteliğindeki şirketin iş ilişkisine dâhil olması, sistemin sürdürülebilirlik sorunlarını gündeme getirebilir.

3. Platform Çalışanlarını Kapsayacak Muhtemel Yasal Düzenlemenin Oluşturulmasında Dikkate Alınabilecek Hususlar

Platform çalışmalarında taraflar arasındaki ilişki, tüketici, tam zamanlı çalışan, kısmi süreli işçi, bağımsız çalışan, üretici gibi geleneksel hukuki kategorilere genellikle uymamaktadır²⁹¹. Aynı zamanda platform firması ile platform çalışanının başka bir ülkede olduğu hallerde uygulanacak hukuk sorununu ortaya çıkmasının yanı sıra, platform çalışanlarının hukuki statüsüne ilişkin olarak farklı yöndeki yargı kararlarıyla da karşılaşılmaktadır²⁹². Bu durum ise aslında platform ekonomisi çerçevesinde ortaya çıkan sorunların ve düzenleme ihtiyacının önemini artırmaktadır. Zira platform ekonomisi kapsamında kurulan çalışma ilişkileriyle ilgili düzenlemeler, geleceğin temel çalışma biçimi üzerinde de önemli ölçüde etkili olabilecektir. Bu nedenle kuralsızlaştırma (deregulation) ve işçilere tanınan koruma düzeyinin azaltılması gibi basit ve aceleci tepkilerden mümkün olduğunca kaçınılması isabetli olacaktır. Platform ekonomisi kaynaklı fırsatların ve platform ekonomisi sayesinde ortaya çıkacak yeni teknolojilerin başta çalışanlar olmak üzere herkese yansıtılması için çaba gösterilmelidir²⁹³. Bu amaçlarla aşağıda gerçekleştirilecek yasal düzenleme açısından tercih edilebilecek muhtemel seçenekler üzerinde durulmuştur.

A. Platform Çalışanlarının Mevcut Düzenlemelerin Kapsamına Dahil Edilmesi

Platform ekonomisi kapsamında ortaya çıkan iş ilişkilerinin ve özellikle işçi olarak nitelendirilebilecek ya da ayrı bir kategoriye dahil edilebilecek korunma ihtiyacındaki kişilerin, uygun düştüğü ölçüde mevcut hukuki kavram ve hükümlerin kapsamına alınması düşünülebilir. Örneğin meslek edinilmiş geçici iş iliş-

²⁹¹ DOMINECH PASCUAL Gabriel, “Sharing Economy and Regulatory Strategies Towards Legal Change”, *European Journal of Risk Regulation*, Vol.: 7, No.: 4, 2016, s.717-718.

²⁹² INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO), *Policy Responses to New Forms of Work: International Governance of Digital Labour Platforms*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_713378.pdf, 2019, (Erişim Tarihi: 22.01.2021).

²⁹³ DE STEFANO, “The Gig Economy and Labour Regulation: An International and Comparative Approach”, *Law Journal of Social and Labor Relations*, Vol.: 4, No.: 2, 2018, s.75.

kisine dair hükümlerin²⁹⁴ platform çalışmalarına uygulanması ileri sürülebilir²⁹⁵. Gerek web tabanlı gerek konum tabanlı çoğu platform çalışmalarıyla meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi arasındaki benzerlik yadsınamaz. Web tabanlı platform çalışmasında meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde olduğu gibi müşteri (firma), çalışan (işçi/işçi benzeri/kendi hesabına iş gören) ve online platform firması olmak üzere üç tarafın varlığı söz konusudur. Online platform firması, müşterinin iş ilanını yayınlaması ve işçinin de yayınlanan ilanlardan kendisine uygun işi seçmesini sağlayan web sitesini geliştirmekte ve işletmektedir. Söz konusu yapı nedeniyle online platform firmasını aracı olarak nitelendiren görüşlerle karşılaşmakta, online platform firması bir çeşit özel istihdam bürosu olarak nitelendirilmektedir. Bu nitelendirmenin yapılmasında, müşterinin belirli bir ölçüde emir ve talimat vermesi, işi kontrol etmesi ile online platform firmasının istihdamın genel koşullarını belirlemesi ve çalışma performansını özellikle müşterilerin geri dönüşlerine göre genel olarak kontrol etmesi etkin rol oynamaktadır. Ayrıca çalışan ücret karşılığı, başka bir kişi için ve o kişinin emir ve talimatları altında belirli bir dönem için iş görmektedir²⁹⁶. Değinilen benzerliklere rağmen meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinin kurulabilme koşulları mevzuatımızda katı bir şekilde düzenlenmiş olup, özel istihdam bürolarının bu faaliyeti yerine getirmesi ağır şartlara tabi tutulmuştur. Kanunumuzdaki hükümlerin ihlali halinde yüksek miktarlarda idari para cezalarının ödenmesi gündeme gelebilmektedir. Platform çalışmaları açısından istisna getirilmesi ise İş Kanunu md.7'deki düzenlemelerin kağıt üzerinde kalmasına yol açabilecektir. Dolayısıyla platform çalışmalarıyla meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi bakımından benzerlik bulunan alanlar söz konusuysa da, kanaatimizce platform çalışmalarını geçici iş ilişkisiyle ilgili kısıtlayıcı nitelikteki yasal düzenlemelerin kapsamına dahil etmek olanaklı görünmemektedir.

²⁹⁴ Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, İş Kanunu md.7'de düzenlenmiş olup, söz konusu ilişkinin kurulma koşulları ve uygulanması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.; SÜZEK, 2020, s.283-298. ÇELİK ve diğ., 2019, s.233-248. DOĞAN YENİSEY Kübra, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi”, **Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı, I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**, Seçkin, Ankara, 2016, 142 vd. CİVAN, Orhan Ersun, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 66, Sayı: 2, 2017, s.315 vd. ÇELEBİ DEMİR Duygu, **Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi**, Adalet, Ankara, 2019, s.139 vd.

²⁹⁵ MANDL Irene, **Back to the Future: Policy Pointers From Platform Work Scenarios, New Forms of Employment Series**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), Luxembourg, 2020, s.10.

²⁹⁶ RATTI Luca, “Online Platforms and Crowdwork in Europe: A Two-Step Approach to Expanding Agency Work Provisions”, **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Vol.: 38, No.: 3, 2017, s.492, 506.

B. Platform Çalışmalarının Düzenlenmesinde Farklı Yöntemlerin Denenmesi

Mevcut yasal düzenlemelerin kapsamına platform çalışmalarını dahil etme seçeneği bir yana bırakılacak olursa, yaşanan sorunları şimdilik aşmayı hedefleyen, kalıcı nitelikte olmayan geçici düzenlemelerin kabul edilmesi ya da deneysel nitelikteki yeni hükümlerin yürürlüğe sokulması düşünülebilecek diğer yöntemler arasında yer almaktadır²⁹⁷. Kanaatimizce geçici düzenlemelerden hareket etmek, yaşanan sorunları sadece maskeleyecektir. Hiç denenmemiş yeni hükümlerin yürürlüğe sokulması ise riskli görünmektedir.

İş gücü piyasasındaki istihdam modelleri ve iş ilişkileri sürekli gelişmektedir. Bu nedenle platform çalışmaları kapsamında model olarak alınabilip alınamayacağını belirlemek adına tarafımızca işçi benzeri kişiler, pay sahibi işçi statüsü ve kupon esaslı çalışmaya yönelik farklı düzenlemeler incelenmiştir. İşçi benzeri kişilerle ilgili değerlendirme şimdilik bir yana bırakılacak olursa, pay sahibi işçi statüsü ile kupon esaslı çalışmanın ele alınması yasal düzenlemenin ne şekilde hazırlanacağına yönelik yol haritasının belirlenmesine yardımcı olacaktır.

Pay sahibi işçi statüsünde, işçi ve işveren sıfatlarının tespiti geleneksel çalışma biçimiyle benzerlik göstermekte, ancak çalışanın şirkette pay sahibi olması nedeniyle iş mevzuatının koruyucu nitelikteki çeşitli hükümleri uygulanmamaktadır. Bu itibarla pay sahibi işçi statüsündekine benzer olarak, bazı platform çalışmalarının iş mevzuatındaki koruyucu hükümlerinin kapsamı dışında tutulması düşünülebilir. Ancak platformlar üzerinden gerçekleştirilen çalışmaların tümü açısından koruyucu düzenlemelerin bertaraf edilmesi, iş hukukunun amacıyla bağdaşmayacaktır. Bu nedenle örneğin feshe karşı koruma, kıdem tazminatı vb. daha üst düzeyde haklar tanıyan düzenlemelerin uygulanmayacağı platform çalışanlarının dikkatle belirlenmesi ve hassas dengenin gözetilmesi gerekmektedir.

Kupon esaslı çalışmanın ise kanaatimizce platform çalışmalarına yansıtılması kolay değildir. Kupon esaslı çalışmada genellikle aracı kurumlar mevcut olup, daha ziyade ev hizmetleri gibi kayıt dışı istihdamın yüksek olduğu alanlarda kişilerin kayıt altına alınması ve iş ile çalışma yaşamı arasında denge kurulmasının sağlanması hedeflenmektedir. Platform çalışmaları

²⁹⁷ DOMINECH PASCUAL, 2016, s.721-726. MANDL, 2020, s.10-11.

rının bir kısmında da kupon esaslı çalışmanın düzenleme konusuna giren ev hizmetleri gibi faaliyetler söz konusu olsaydı da, kupon esaslı çalışmada özel istihdam büroları, devlet desteği, bankalar aracılığıyla ödeme ve sosyal güvenlik primlerinin tahsili gibi detaylı ve kapsamlı düzenlemeler bulunmaktadır. Diğer bir deyişle kupon esaslı çalışmanın platformlar üzerinden gerçekleştirilen tüm faaliyetlere yansıtılması olanaklı olmadığı gibi, uygulama alanı bulabilecek faaliyetler bakımından farklı yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesini, kurum ve kuruluşlara yeni görevlerin verilmesini ya da tümüyle yeni bir sistemin kurulmasını gerektirmektedir.

C. Platform Çalışanlarının Düzenlenmesinde İşçi Benzeri Kategorisinin Değerlendirilmesi

Platform çalışanlarının hukuki statüsü konusundaki tartışmalar devam etmekteyse de, platform çalışanlarının bir kısmının ekonomik açıdan bağımlı çalıştığı ve sosyal korunma ihtiyacı duyduğu hallerle karşılaşılacaktır. Platform çalışmaların çalışan kişi geleneksel anlamda iş gücünü platformun emir ve talimatlarına arz etmemekteyse de, platform organizasyonu altında iş görmektedir²⁹⁸. Örneğin Uber üzerinden çalışan, asli gelirini söz konusu platform kanalıyla gerçekleştirdiği çalışmasından elde eden kişiler bakımından bu durum söz konusu olacaktır. Diğer bir ifadeyle belli unsurların varlığı halinde platform çalışanlarının en azından bir kısmının yabancı ülkelerde açık yasal dayanağa sahip olan işçi benzeri kişilere dahil edilmesi veya işçi kategorisi altında değerlendirilmesi mümkündür²⁹⁹.

Platform çalışanlarının işçi benzeri olarak nitelendirildiği bir durumda, platformların da işveren benzeri (employer-like³⁰⁰) veya işveren olarak nitelendirilmesi, platformlar açısından neden bazı iş mevzuatı hükümlerinin uygulama alanı kazandığını ortaya koymak adına isabetli olacaktır. Nitekim platform çalışmaları açısından işveren kavramını esnek bir biçimde ele alan görüşlerle de karşılaşmakta, bu çerçevede istihdam ilişkisinin kurulması ve işleminde belirleyici rol oynayan, platform kanalıyla iş gören kişilerin yerine getirdiği faaliyetin niteliğine bağlı olarak iş hukuku anlamında işveren yetkilerini kullanan gerçek veya tüzel kişi işveren olarak tanımlanmak-

²⁹⁸ PERULLI, 2020, s.126-127.

²⁹⁹ PERULLI, 2020, s.126-127.

³⁰⁰ Söz konusu terimin kullanıldığı çalışma için bkz.; TAVITS Gaabriel, "Tasks and Responsibilities of an Employer in a Digital Age: How to Comply with Applicable Requirements for Work Conditions", *Juridica International*, 27/2018, s.81.

tadır³⁰¹. Bu sayede örneğin, iş gören kişi çalıştığı süre üzerinden ücretlendiriliyorsa, bu gibi durumlarda özellikle platform firmasının asgari ücrete ilişkin düzenlemelerin kapsamında dahil edilmesinin olanaklı olacağı, veyahut iş sahibinin/alıcının, platform üzerinden temizlik işini verdiği ve çalışan kişiden sağlık için tehlike arz edebilecek maddeleri kullanmasını talep ettiği hallerde, işin iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine uygun olarak yerine getirilmesinden ve denetlenmesinden iş sahibinin/alıcının sorumlu tutulabileceği ve somut olayın özelliğine göre tazminat ödeme yükümlülüğüne tabi olacağı savunulmaktadır³⁰².

İşçi benzeri kişilerle ilgili farklı ülke uygulamaları incelendiğinde, işçilere tanınan çeşitli hak ve düzenlemelerin kapsamına alınmalarından ötürü, işçiler düzeyinde olmasa da söz konusu kişilere belli bir ölçüde koruma ve güvence sağlandığı tespit edilmektedir. Gerçi işçi benzeri kişiler, feshe karşı koruma hükümleri ya da hukukumuz açısından düşünüldüğünde kıdem tazminatı gibi deyim yerindeyse daha üst nitelikteki düzenlemelerden genellikle³⁰³ yararlandırılmamışlardır. Ancak bu durum doğal görülmelidir. İşçi ben-

³⁰¹ PRASSL Jeremias / MARTIN Risak, “Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers - Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork”, **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Vol.: 37, No.: 3, 2016, s.646. RISAK Martin, **Fair Working Conditions for Platform Workers: Possible Regulatory Approaches at the Eu Level**, Friedrich Ebert Stiftung, Berlin, 2018, s.16.

³⁰² **RISAK**, 2018, s.16.

³⁰³ İşçi benzeri konumundaki kişilerin daha üst nitelikteki haklardan yararlandırıldığı örnekler de mevcuttur. Örneğin yukarıda da belirtildiği (3.6.1.2) üzere İspanya’da ekonomik açıdan bağımlı kendi adına çalışan kişilerle (economic dependent self-employed worker) ilgili düzenleme yapılmış olup, yıllık gelirinin %75 ve daha fazlasını bir iş sahibinden elde eden kimselerin bu konumda bulunduğu kabul edilmiştir. Ekonomik açıdan bağımlı kişilerin ise asgari ücret, yıllık ücretli izin, toplu iş sözleşmesi yapma haklarının yanı sıra, feshe karşı koruma, sağlık veya ailevi nedenlerle sözleşmenin askıya alınması, çalışma süreleri gibi düzenlemelerden de yararlanmalarının önü açılmıştır. (**CHERRY/ALOISI**, 2017, s.671-672). İspanya mevzuatı uyarınca örneğin hastalık, sakatlık ve hamilelik gibi nedenlerle ekonomik açıdan bağımlı konumda bulunan kişilerin sözleşmeleri sona erdirilemeyecektir (**TİCAR**, 2020, s.525). Macaristan’da da işçi benzeri kişiler ile ilgili bir tasarı hazırlandığı belirlenmektedir. Söz konusu tasarı da işçi benzeri olarak kabul edilen kişiler, asgari ücret, dinlenme süreleri, bildirim süresi verilerek sözleşmenin sona erdirilmesi, kıdem tazminatı ve ortaya çıkan zararlardan işçiler gibi sorumlu olma düzenlemelerine tabi tutulmuşlardır (GYULAVÁRI Tamás, “A Bridge too far? The Hungarian Regulation of Economically Dependent Work”, **Hungarian Labour Law**, E-Journal, 2014/1, s.95. JAKAB Nora I., “On the Significance of the Employee Status and of the Personal Scope of Labour Law Regulation”, **Zbornik Radova**, Vol.: 50, No: 3, 2016, s.1008). Farklı ülke uygulamalarında işçi benzeri olarak nitelendirilebilecek kişilerin kıdem tazminatı, feshe karşı koruma gibi daha üst düzeyde koruma getiren iş mevzuatı düzenlemelerinin kapsamına alınabildiğinden ötürü, “genellikle” ibaresinin kullanılması tercih edilmiştir.

zeri kişilerin işçilerle aynı hükümlere tabi tutulması, işçi benzeri kategorisinin oluşturulmasını anlamsızlaştırabilecektir. Hukuk sistemimizde de tüm işçiler haklardan aynı düzeyde yararlanmamaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar, iş sözleşmenin süresinin sonunda kendiliğinden sona ermesi halinde kıdem tazminatından, otuzdan az işçinin çalıştığı işyerlerindeki işçiler iş güvencesi hükümlerinden, Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki örneğin ev hizmetlerinde çalışanlar İş Kanunundaki haklardan faydalanamamaktadır. Dolayısıyla ülkemiz açısından işçi benzeri adı altında ayrı bir kategori oluşturulmasına gerek olmaksızın, platform çalışanlarının işçi sıfatı altında, kendilerine uygulanması mümkün hükümlere tabi tutulması, bu düzenleme gerçekleştirilirken ise işçi benzeri kişilere ilişkin yabancı ülke uygulamalarının kıyasen gözetilmesi isabetli görünmektedir.

Platform çalışanlarından özellikle ekonomik açıdan bağımlı olduğu tespit edilebilenleri, başta Alman mevzuatındaki hükümler olmak üzere diğer ülke düzenlemeleri örnek alınarak gerçekleştirilecek düzenlemeler sayesinde, en azından sosyal sigorta sistemine avantajlı hükümlerle dahil edilebilecek, yıllık ücretli izin hakkından yararlanılabilecek, davalarını iş mahkemelerinde açabileceklerdir. Bununla birlikte Alman hukukunda rastladığımız bir görüşe göre platform çalışmalarının özellikleri gözetilerek özellikle ekonomik bağımlılığın tespiti konusunda farklı ölçütler getirilmesinin düşünülebileceği ileri sürülmektedir. Örneğin Alman hukukunda bir kişinin işçi benzeri konumuna dahil edilebilmesi için gelirin yarısı ve daha fazlasını bir iş sahibinden temin etmesi aranmaktadır. Bu koşulun esnetilmesi ve gelirin %25'inin bir platform üzerinden sağlanmasının da yeterli görülmesi gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca Alman hukukundaki ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenliği ile ilgili prim ödemelerinde iş sahibinin %50 oranında katkı yapması esasının platform çalışanları bakımından da uygulanmasının isabetli olacağı savunulmaktadır. Son olarak ister bağımsız çalışan ister işçi benzeri kişi konumuna dahil edilsin, farklı sektörlere göre platform çalışanları açısından asgari ücret düzenlemesine gidilmesinin tartışılabilacağı dile getirilmektedir³⁰⁴.

Asgari ücretin belirlenmesinde ise çeşitli zorluklar mevcuttur. Örneğin çalışma süresi belirlenirken çalışanın uygulamayı açtığı andan itibaren çalışma süresinin mi başladığı ya da iş teklifi beklediği yahut aradığı sürelerin de çalışma süresine dahil edilip edilmeyeceği ya da çalışanın aynı zamanda

³⁰⁴ KLEBE, 2016, s.280. DULAY YANGIN, 2020, s.1227-1228.

birden fazla iş sahibi için iş gördüğü esnada çalışma süresinin nasıl belirleneceği sorunları karşımıza çıkmaktadır³⁰⁵. Ancak bu konuda yapılacak tercih ve bazı hallerde de işin yerine getirilmesi için öngörülen farazi sürelerin kabulü suretiyle kanaatimizce platform çalışanları açısından asgari ücretin uygulanması mümkün görünmektedir. Teknolojinin yoğun olarak kullanıldığı platform çalışmalarında, iş gören kişiler ve gördükleri işin süresi gibi bilgiler toplanabilmektedir. Diğer bir deyişle iş gören kişinin çalışma süresinin belirlenebilmesi fazlasıyla olanaklıdır. Asgari ücretin kabul edilmesi platform çalışmalarında parça başına ya da işin sonucuna göre ücret belirlenmesi önünde bir engel olarak da görülmemelidir³⁰⁶. Bu durum ise başka bir konuyu gündeme getirmektedir. Uygulama aracılığıyla toplanan veriler, çalışanın kullandığı aracın GPS kanalıyla takibi, teknolojik takip ve gözetlemenin yoğunluğu karşısında kişisel verilerin korunması endişesini karşımıza çıkarmaktadır³⁰⁷.

Platform çalışanlarının çalışmalarıyla bağlantılı uyumsuzluklar açısından iş mahkemelerinde dava açmalarının sağlanması isabetli olacaksa da, platform firmalarının merkezinin özellikle başka bir ülkede bulunması, işçinin çalıştığı ülkede herhangi bir temsilcisinin bulunmaması, mahkeme kararlarının uygulanabilirliği endişelerini gündeme getirebilecektir. Bu kapsamda İnternet Ortamında Yapılan Yayınların Düzenlenmesi ve Bu Yayınlar Yoluyla İşlenen Suçlarla Mücadele Edilmesi Hakkında Kanun ek md.4'e benzer şekilde ülkemizde belirli sayının üzerinde kişinin erişiminin bulunduğu platform firmalarına temsilci bulundurma zorunluluğu getirilmesi düşünülebilir. Böyle bir düzenleme yargı kararlarının uygulanması meselesini kolaylaştıracaktır. Ancak burada uluslararası girişimlerin de desteklenmesi, hem platform çalışanlarına güvence sağlayacak hem de yaşanan uyumsuzlukların çözümüne katkı verebilecektir.

³⁰⁵ LANE Marguerita, **Regulating Platform Work in the Digital Age, Oecd Going Digital Toolkit Policy Note**, No.1, 2020, <https://goingdigital.oecd.org/toolkitnotes/regulating-platform-work-in-the-digital-age.pdf>, (Erişim Tarihi: 22.01.2021).

³⁰⁶ Avrupa ve Kuzey Amerika sendikalar ağı, işçi konfederasyonları ve işçi organizasyonları tarafından 2016 yılında bir bildiri yayınlanarak platform çalışmaları açısından da adil çalışma koşulları talep edilmiştir. Söz konusu bildiride üzerinde durulan önemli konulardan biri de asgari ücretle ilgilidir. Asgari ücretin uygulanması yönündeki çeşitli zorluklara değinilmişse de, asgari ücretin yine de uygulanabilir olduğu belirtilmiştir. Söz konusu bildirinin tam metni için bkz.; Frankfurt Paper on Platform-Based Work, <http://crowdwork-igmetall.de/>, (Erişim Tarihi: 20.10.2020).

³⁰⁷ **CHERRY/ALOISI**, 2017, 678.

ILO ise platform firmaları ve bu firmalar üzerinden iş veren/iş sahibi kişi, kurum ya da kuruluşların, çalışanların asgari düzeyde korunmasına ve belirlenecek asgari nitelikteki haklarına saygı göstermelerini sağlayacak dijital platformları kapsayan uluslararası bir gözetim ve denetim sistemi kurulmasını önermektedir³⁰⁸. Bu konuda aynı zamanda sosyal tarafların katılımıyla da çeşitli adımların atılması olanaklıdır. Alman işçi sendikası olan IG Metall, Alman Kalabalık Çalışma Derneği (the German Crowdsourcing Association) ve sekiz dijital platform firması bir araya gelerek kalabalık çalışma (crowdwork) ile ilgili platform firması, iş sahibi ve çalışan arasında güven ve adil iş birliğini sağlamayı hedefleyen temel davranış kurallarını³⁰⁹ benimsemiş ve aynı zamanda söz konusu davranış kurallarını uygulayan ve uyuşmazlıkları çözen bir ombudsmanlık ofisini de 2017 yılında kurmuşlardır³¹⁰. Ombudsmanlık ofisi, çalışanın bulunduğu şehir veya ülke ayrımı yapmaksızın imzacı platformlar ve çalışanlar arasındaki uyuşmazlıkları ele almakta ve çözüme kavuşturmaktadır. Ombudsmanlık ofisi, çalışan, platform firması, işçi sendikası, kalabalık çalışma derneğinden birer temsilci ve tarafsız bir kişi olmak üzere toplam beş kişiden oluşmakta ve uyuşmazlıklar hakkında oybirliğiyle sonuca ulaşılmaktadır³¹¹. 2018 ve 2019 yılı raporlarına³¹² göre ombudsmanlık ofisi, şu ana kadar yaklaşık 40 başvuruyu değerlendirmiş ve çözüme kavuşturmuştur.

Uluslararası ya da sosyal tarafların katkısıyla ortaya çıkan girişimlerin yanı sıra platform firmaları, çalışanlar ve iş sahipleriyle karşılaşılan uyuşmazlıkları kendileri çözme konusunda teşvik edilebilir. Platformlar üzerinden yerine getirilen özellikle kalabalık çalışmaya yönelik mevcut uygulamalarda iş sahibinin herhangi bir sebep göstermeksizin ve ücret ödemeksizin çalışanın yerine getirdiği işi reddedebildiği örneklerle karşılaşılmaktadır. Aynı şekilde platform firmaları da herhangi bir gerekçeye dayanma zorunlu-

³⁰⁸ ILO, 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_713378.pdf, (Erişim Tarihi: 22.01.2021).

³⁰⁹ Davranış kurallarının tam metni için bkz.; <http://crowdsourcing-code.com/>, (Erişim Tarihi: 20.10.2020).

³¹⁰ ILO, 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_713378.pdf, (Erişim Tarihi: 22.01.2021).

³¹¹ Ombudsmanlık ofisinin işleyişiyle ilgili kurallar için bkz.; <https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/rules.html>, (Erişim Tarihi: 20.10.2020).

³¹² Söz konusu raporlar için sırasıyla bkz.; https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/pdf/Ombuds_Office_for_paid_Crowdsourcing_Report_2017_2018_EN.pdf, (Erişim Tarihi: 20.10.2020), https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/pdf/Ombuds_Office_for_paid_Crowdsourcing_Report_2019_EN.pdf, (Erişim Tarihi: 20.10.2020).

luğu olmaksızın ve önceden uyarmaksızın çalışanların hesabını askıya alabilmekte ya da etkisizleştirebilmektedir. İşin iş sahibi tarafından reddedildiği hallerde gerekçe gösterilmesi ve işin öngörülen şekilde yerine getirilmediği gerekçesiyle reddedildiği hallerde çalışana tekrar görevi yerine getirmesi için süre tanınabilir. Bu gibi durumlarda platform firmaları aktif bir rol üstlenerek, taraflar arasındaki uyuşmazlığa müdahale edebilecektir. Ayrıca platform firmalarının hangi hallerde çalışanların hesaplarını askıya alabileceği ya da etkisizleştirebileceğinin taraflar arasında kurulan ilişkinin tabi olacağı hükümleri içeren genel işlem koşullarında düzenlenmesi çalışanlara bir ölçüde de olsa öngörülebilirlik ve güvence sağlayacaktır³¹³.

4. Ülkemiz açısından hazırlanacak yasal düzenleme için öneriler

Ülkemizde platform çalışanlarının çalışma koşullarının yasal zemine kavuşturulması halinde, işçi benzeri kişilere yönelik farklı ülke uygulamalarının göz önüne alınması yol gösterici bir nitelik taşıyabilecektir. Ancak hukuk sistemimizde işçi benzeri kategorisi öteden beri bulunmamaktadır. Kaldı ki işçi benzeri kavramına dair kapsamlı bir düzenlemeye sahip ülkelerden Almanya'da işçi benzeri kategorisine dahil edilen ev hizmetleri çalışanları, mevzuatımıza göre işçi olarak nitelendirilmektedir. Bu nedenle platform çalışanları açısından sistemimize yabancı işçi benzeri kategorisinin getirilmesinden önce, kanunla belirlenen koşulları sağlayan platform çalışanlarının işçi olarak nitelendirilmesi daha gerçekçi görünmektedir. Bununla birlikte dikkat edilmesi gereken hassas konu, platform çalışanlarının hukuki statüsünün tanımlanmasından da öte iş mevzuatından yararlanacakları hakların ölçüsüdür. Korunmasını hedeflediğimiz söz konusu çalışan grubu iş mevzuatındaki haklardan çok düşük düzeyde yararlandırılacak olursa, bu durum mevcut durumda işçi olarak nitelendirdiğimiz kişilerin de maliyet avantajından ötürü muvazaalı olarak işçi benzeri ya da farklı statüdeki çalışan grubu olarak gösterilmelerine yol açabilir. Eğer platformlar üzerinden iş gören kişiler iş mevzuatındaki hakların kapsamına gereken düzeyden fazla dahil edilir ve kıdem tazminatı, sosyal sigorta primlerinin yüksekliği gibi haklardan ötürü maliyetler çok yükselirse, az sayıdaki kişinin söz konusu kategoriye dahil olması, çoğu kişinin kapsam dışında kalmaya çalışmasına sebep olabilir³¹⁴. Diğer bir deyişle yapılacak yasal düzenleme geleneksel

³¹³ **LANE**, 2020, <https://goingdigital.oecd.org/toolkitnotes/regulating-platform-work-in-the-digital-age.pdf>, (Erişim Tarihi: 22.01.2021).

³¹⁴ **CHERRY/ALOISI**, 2017, s.677.

nitelikteki ekonomimiz ve iş gücü piyasası ile platform ekonomisi arasında bir denge kurmalı, bir istihdam ve çalışma modeli olarak platform ekonomisinin çekiciliğini korumalıdır³¹⁵.

Platform çalışmalarını yasal bir çerçeveye almayı, aynı zamanda platformlar üzerinden iş gören kişileri korumayı hedefleyen çeşitli düzenleme ve taslak örnekleriyle karşılaşılmaya başlanılmıştır. Bunlardan en önemlilerinden biri Amerika Birleşik Devletleri Kaliforniya eyaletinin “AB 5” adı altındaki yasal düzenlemesidir³¹⁶. Söz konusu düzenlemede, platformlar üzerinden iş gören kişilerin işçi olup olmadığının belirlenmesinde üç aşamalı ABC testi olarak da adlandırılan bir test üzerinden kişilerin hukuki statüsü ve hakları belirlenmiştir. Değinen üç aşamalı test kapsamında ise ispat yükü platform firmalarına yüklenmiştir. Platform firmaları, kişilerin üç aşamalı testteki tüm aşamaları taşıdığını ispatlayabildiği takdirde iş gören kişilerin bağımsız çalışan olarak kabul edileceği, aksi takdirde platform firmasının işçisi sayılacağı hüküm altına alınmıştır. Platform üzerinden iş gören kişinin işçi sayılması halinde ise söz konusu kişiler, işsizlik sigortası ve ücretli dinlenme hakkı ile ilgili yasal hükümlerin kapsamına dahil edilmişlerdir.

Platform çalışanlarıyla ilgili diğer bir önemli yasal düzenleme girişimi ise Avrupa Parlamentosu üyesi Joachim Schuster tarafından önerilen Avrupa Birliği Platform Çalışmaları Hakkındaki Direktif tasarısıdır³¹⁷. Söz konusu tasarıda da bir işin platform üzerinden üstlenilip üstlenilmediği konusunda sekiz kriter belirlenmiş, söz konusu kriterlerden birinin dahi varlığı halinde platform üzerinden iş gören kişinin, platform firmasının işçisi sayılacağı yönünde adi bir karine öngörülmüştür. Diğer bir deyişle platform firmasının aksini ispatlamasına olanak tanınmıştır. Ancak sekiz kriterden en az üçünün sağlandığı durumlarda iş gören kişinin işçi olmadığının ileri sürülemeyeceği belirtilmiştir. Platform çalışanının işçi sayılması halinde ise ücrette eşitlik ilkesinden, çalışma süreleriyle ilgili yasal düzenlemelerden yararlandırılması hedeflenmiştir.

Değinen yasal düzenleme ve taslak çalışmaları incelendiğinde, belli kriterlerden hareketle platformlar üzerinden iş gören kişilerin işçi sayılması

³¹⁵ MANDL, 2020, s.10.

³¹⁶ Söz konusu yasal düzenlemenin tam metni için bkz.; https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5, (Erişim Tarihi: 21.10.2020).

³¹⁷ İlgili tasarının tam metnine ulaşmak için bkz.; https://www.joachim-schuster.eu/wp-content/uploads/2020/06/Draft_EU-Directive-on-Platform-Work_EN.pdf, (Erişim Tarihi: 21.10.2020).

eğiliminin yüksek olduğu görülmektedir. Kanaatimizce de bu yöndeki bir yaklaşım, kişilerin korunma düzeyini yükselteceği ve işçi sınıfı taşıdıklarını kanıtlamaya yönelik davalarla uğraşmalarını engelleyeceğinden isabetlidir. Dolayısıyla ülkemiz açısından da hazırlanacak bir yasal düzenlemede bu nitelikteki varsayımlardan hareket edilmesi faydalı olacaktır.

İşçilerin iş sözleşmesinin türüne, işyerindeki çalışan sayısına vb. çeşitli kriterlere göre yararlandırıldıkları hakların kapsamı farklılık göstermekte olup, platformlar üzerinden çalışan ve işçi olduğu sonucuna varılan kişilerin de farklı düzeylerde haklardan yararlandırılması olanaklıdır. Bununla birlikte asgari olarak eşit işlem borcu ve işsizlik sigortası başta olmak üzere sosyal güvenlik hukukuyla ilgili güvencelerden platform işçilerinin yararlandırılmasının hedeflendiği tespit edilmektedir. Bu doğrultudaki hükümlerin ülkemizde de uygulanması mümkündür. Her ne kadar iş mevzuatı hükümlerimizin platform çalışanlarına aynen uygulanması çok olanaklı görünmektense de, platform çalışmalarının özellikleri gözetilerek uyarlanması, bir ölçüde platform çalışanlarını ve platform firmalarını mevcut sisteme kendine has özelliklerle entegre edeceğinden daha makul olacaktır. Gerçi bu ihtimal dahi mevzuatımızda çok sayıda değişiklik yapılmasını beraberinde getirecektir. Bununla birlikte isabetli olarak belirtildiği üzere platform çalışanlarına ilişkin düzenlemenin; (i) çalışanların çalışma ve dinlenme süreleriyle ilgili hükümler içermesi, (ii) çalışanların birden fazla platformda çalışmasını temin etmesi, (iii) çalışanın verdiği zararlardan sorumluluğunun işçilerle aynı hükümlere tabi tutması, (iv) asgari ücreti güvence altına alması, (v) iş sağlığı ve güvenliğini temin edecek hükümler içermesi yerinde olacaktır³¹⁸. Bu konuda Avrupa Birliği'nin çeşitli kararları ve düzenlemeleri göz önüne alınabilir. Aynı zamanda dijital platformun merkezinin ülkemizde bulunmaması halinde, dijital platformların bir temsilci görevlendirilmesini temin edecek düzenlemelere yer verilmesi, çalışanların iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan haklarını kullanmalarını güvence altına alacaktır.

Avrupa Birliği'nin Çalışma Koşullarının Şeffaflığı ve Öngörülebilirliği Hakkındaki 2019/1152 sayılı Direktifi³¹⁹, çalışanlar açısından dikkate alın-

³¹⁸ GARBEN Sacha, **Protecting Workers in the Online Platform Economy: An Overview of Regulatory and Policy Developments in the EU**, European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg, 2017, s.23.

³¹⁹ Direktif metni için bkz.; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>, (Erişim Tarihi: 21.10.2020).

ması gereken önemli düzenlemeleri içermektedir. Söz konusu direktif uyarınca çalışanın başka işveren ya da işverenlerin yanında iş görmelerinin işverenlerince engellenmesinin önüne geçilmeli (md.9), çalışma süresi ve zamanının önceden öngörülemediği işleri yerine getiren çalışanlara işveren tarafından önerilen işi reddetme hakkı tanınmalı (md.10/2), çağrı üzerine çalışma biçimlerinin kötüye kullanımının önüne geçecek önlemler alınmalı (md.11), kanun gereği verilmesi gereken eğitimler, ücretsiz ve iş süresinden sayılacak şekilde işveren tarafından sağlanmalıdır (md.13). Söz konusu direktif uyarınca özellikle ülkemiz açısından hazırlanacak bir düzenlemede platform üzerinden iş gören kişilere birden fazla platform üzerinden çalışma olanağının güvence altında alınmasının ve işi reddetme hakkının düzenlenmesinin isabetli olacağı sonucuna varılmaktadır.

Avrupa Birliği hukuku kapsamında değinilmesi gereken diğer bir husus ise İstihdam Biçiminden Bağımsız olarak İşçiler ve Kendi Hesabına Çalışanlara Sosyal Korunma Dahil Asgari İstihdam Standartlarının Garanti Edilmesine Yönelik Avrupa Konseyi'nin 2019/C387/01 sayılı tavsiye kararıdır³²⁰. Söz konusu tavsiye kararının, çeşitli güvenceler açısından alt sınır olarak benimsenmesi düşünülebilir. Tavsiye kararında işçi ve kendi adına çalışan kişilerin resmi, etkili, şeffaf ve uygun bir koruma kapsamına alınması gerektiği belirtilmektedir. Bu kapsamda özellikle, işsizlik, hastalık, iş kazası ve meslek hastalığı, yaşlılık, analık, malullük, ölüm sigortası gibi sigorta kollarından (md.3), yardımlara hak kazanma koşulları, asgari çalışma süresi, bekleme süresi, yardımların devam süresi ve yardımların miktarının belirlenmesi hususları gözetilerek etkili bir korumanın sağlanması gerekliliğine işaret edilmektedir (md.9). Tavsiye kararında geçen hususlar, hukukumuz açısından gerçekleştirilecek bir tasarıda da platform çalışanlarının sosyal güvenliğiyle ilgili düzenlemeler getirilirken mümkün olduğu kadar kapsamlı bir düzenlemenin hazırlanması ve olanaklı olduğu çerçevede platform çalışanlarının tüm sosyal sigorta kollarından yararlandırılması düşüncesini gündeme getirmektedir.

SONUÇ

Bilgi ve iletişim teknolojileri alanında yaşanan gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan internet platformları, son yıllarda ciddi bir artış göstermiş ve

³²⁰ İlgili tavsiye kararının tam metni için bkz.; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019H1115%2801%29>, (Erişim Tarihi: 17.10.2020).

sağladıkları kolaylıklar ile pek çoğumuzun günlük hayatında vazgeçilmez hale gelmişlerdir. Söz konusu platformlar, kullanıcıların sahip oldukları varlıkları diğer kullanıcılarla paylaştıkları varlık platformları ile emeklerini ücrete dönüştürdükleri iş platformları olarak iki grupta incelenebilir. İş platformları, çalışanların hem siber alanda dijital emeklerini değerlendirdikleri hem de dijital mimarilerin desteğiyle temizlik, ulaşım, çocuk bakımı gibi geleneksel işleri yerine getirdikleri platformlardır.

Platform ekonomisinin sağladığı avantajlar yanında, dezavantajlarının da bulunduğu yadsınamaz bir gerçek olup, söz konusu avantajlar ve dezavantajlar platform tabanlı çalışmanın yarattığı sorunların ele alınması ve çözüme kavuşturulması bakımından yol gösterici nitelik taşımaktadır. Bu bağlamda işsizliğin tüm dünyada önemli bir sorun olduğu bu dönemde platformların yarattıkları istihdam yadsınamaz. Ne var ki, çoğu platform çalışanı platformlar tarafından bağımsız çalışan olarak gösterilmektedir. Ayrıca platform çalışanları, asgari ücret korumasından, analık, hastalık izni ve ücretli tatil hakları gibi işçilere tanınan pek çok haktan yoksun olup, genellikle sosyal sigorta sisteminin dışında kalmaktadır. Değinilen bu hususlar platform çalışanlarının korunması için yasal adımların atılmasını gerektirmektedir. Diğer bir deyişle platform ekonomisinin regülasyonu, hem çalışanların hem de piyasanın korunması bakımından bir ihtiyaçtır. Nitekim platform çalışanları son yıllarda platformlara karşı açtıkları davalarda işçi olduklarını iddia etmişler ve bu uyuşmazlıklar işçi kavramı ile iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran bağımlılık unsurunun teknolojik gelişmeler ışığında yeniden gözden geçirilmesi ihtiyacını gözler önüne sermiştir.

Platform çalışanlarının yasal düzenlemeye kavuşturulmasında farklı ihtimaller söz konusudur. Bu kapsamda platform çalışanlarını mevcut yasal düzenlemelerin kapsamına dahil etme, geçici çözümler sağlayacak düzenlemeler gerçekleştirme ya da farklı istihdam modellerini mevzuatımıza dahil etme seçenekleri üzerinde durulabilir. Kanaatimizce mevcut yasal düzenlemeler, dijital platform tabanlı iş ilişkisi kapsamında ortaya çıkan ihtiyaçlara tam olarak cevap veremeyecektir. Geçici çözümler ise sorunları deyim yerindeyse maskeleyecektir. Bu nedenle mümkün olduğu kadar platform çalışanlarını yasal güvenceye kavuşturacak ama bir yandan da dijital platform tabanlı iş ilişkisi kapsamında istihdamı koruyacak ve teşvik edecek bir düzenleme gerçekleştirilmelidir. Bu konuda farklı modeller önerilmektedir. Tarafımızca da pay sahibi işçi statüsü, kupon esaslı çalışma ve ara kategori olarak işçi benzeri kavramı değerlendirilmiştir.

Pay sahibi işçi statüsü tek başına yasal düzenleme açısından örnek teşkil edemeyecekse de, farklı çalışan kategorilerinin farklı düzeylerde haklardan yararlanması bakımından örnek teşkil etmektedir. Kupon esaslı çalışma ise yeni kurum ve kuruluşların oluşturulmasını ve kapsamlı bir yasal düzenleme gerçekleştirilmesini gerektirmektedir. Bu itibarla işçi benzeri kategorisi daha makul nitelikteki bir örnek olarak görünmektedir.

İşçi benzeri kategorisi önemli bir seçenekse de yabancı ülkelerin mevzuatında ev hizmetlerinde çalışanlar gibi bu kategoriye dahil olan kişiler, mevzuatımız açısından zaten işçi sayılmaktadır. Diğer bir ifadeyle hukukumuz bakımından işçi benzeri kategorisi oluşturmak yerine, işçi benzeri sayılan kişilerin yararlandıkları haklardan hareketle bir model oluşturmak daha isabetli olacaktır. Yapılan açıklamalar çerçevesinde işçi benzeri sayılmaya yönelik ölçütlerden de hareketle platform çalışanlarının ekonomik bağımlılık ve işçi istihdam etmeme kriterlerinden hareketle karineten işçi sayılması, dijital platformlara ise yine kanunda sınırları çizilecek şekilde aksini ortaya koyma imkanı tanınması, hem çalışanların menfaatlerinin korunmasını hem de dijital platformların çıkarlarının gözetilmesini temin edecektir. Gerçekleştirilecek yasal düzenlemede ise iş mevzuatındaki temel düzenlemeler dijital platform tabanlı iş ilişkisinin özellikleri gözetilerek kaleme alınmalıdır. Bu kapsamda platform çalışanlarının çalışma ve dinlenme sürelerinin, asgari ücretin, iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin nasıl uygulanacağı hüküm altına alınmalıdır. Bununla birlikte platform çalışanlarının sosyal güvenliği göz ardı edilmemeli, özellikle işsizlik sigortası ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanmaları temin edilmelidir. Son olarak dijital platformun merkezinin ülke dışında bulunduğu haller açısından, dijital platformlar tarafından temsilci görevlendirme zorunluluğu getirilerek, çalışanların iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan haklarını kullanmaları ve söz konusu hakların uygulanması güvence altına alınmalıdır.

KAYNAKÇA

- ADAMS Abi / FREEDMAN Judith / PRASSL Jeremias, “Rethinking Legal Taxonomies for the Gig Economy”, **Oxford Review of Economic Policy**, Vol. 34, Issue 3, 2018 ss. 475-494.
- AKYİĞİT Ercan, “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi”, **Çalışma ve Toplum**, 2013/2, ss.41-90.
- ALP Mustafa, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, Cilt: 1, Beta Yayınevi, İstanbul, 2011, ss.795-854.
- ASCHOFF Nicole, “App Workers in the Gig Economy: Precarious Labor During the COVID-19 Pandemic”, **Dollars & Sense**, Issue 348, 2020, ss. 9-11.
- ATMORE Emily, “Killing the Goose that Laid the Golden Egg: Outdated Employment Laws Are Destroying the Gig Economy”, **Minnesota Law Review**, Vol. 102, Issue 2, 2017, ss. 887-922.
- AYDINÖZ Gonca, İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2014.
- BAJWA Uttam / Dİ RUGGİERO Erika / GASTALDO Denise, vd., “The Health of Workers in the Global Gig Economy”, **Globalization & Health**, Vol. 14, Issue 1, 2018, ss. 1-4.
- BAJWA Uttam / Dİ RUGGİERO Erika / ZENDEL Adam, vd., “Towards an Understanding of Workers’ Experiences in the Global Gig Economy”, 2018, https://www.glomhi.org/uploads/7/4/4/8/74483301/workers_in_the_global_gig_economy.pdf, (Erişim Tarihi: 20.11.2020).
- BAVARO Vincenzo / MARINO Donato, “Le Travail Dans l’Économie des Plateformes Dans la Jurisprudence Italienne”, **Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale**, S. 2019(2), 2019, ss.14-23.
- BLACK Celeste M., “The Future of Work: The Gig Economy and Pressures on the Tax System”, **Canadian Tax Journal**, Vol. 68, Issue 1, 2020, ss. 69-98.
- BORELLI Silvia, “Italy”, **The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective**, Ed. Isabelle Daugareilh, Christophe Degryse, Philippe Pochet, ETUI, Working Paper, 2019.10, 2019, ss. 63-73.
- BOTHA Monray Marsellus, “Evaluating the United Kingdom’s Employee Shareholder Status Provisions in Context of the South African Position”, **Tydskrif vir Hedendaagse Romeins-Hollandse Reg (Journal for Contemporary Roman-Dutch Law)**, 78(4), 2015, ss.556-576.
- BRAMESHUBER Elisabeth, “The ‘personal work relationship’ in Austria”, **European Labour Law Journal**, Vol.: 10(3), 2019, ss.187-197.
- BURKARD Lisa / CRAVEN Kelley, “The Gig Economy is Here: Is HR Ready, and How Will it Impact Employee Benefits?”, **Benefits Quarterly**, Vol. 35, Issue 4, 2019, ss. 54-58.

- ÇELEBİ DEMİR Duygu, **Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi**, Adalet, Ankara, 2019.
- ÇELİK Nuri / CANİKLİOĞLU Nurşen / CANBOLAT Talat, **İş Hukuku Dersleri**, 32. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019.
- CHERRY Miriam A., “Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work”, **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Forthcoming; Saint Louis U. Legal Studies Research Paper No. 2016-2, 2016, ss. 1-27. (Erişim Tarihi: 15.10.2020).
- CHERRY Miriam A. / ALOISI Antonio, “Dependent Contractors” In the Gig Economy: A Comparative Approach”, **American University Law Review**, Vol 66, Issue 3, 2017, ss. 635-689.
- CHERRY Miriam A. / ALOISI Antonio, “A Critical Examination of a Third Employment Category for On-Demand Work (In Comparative Perspective)” Forthcoming, **Cambridge Handbook on the Law of the Sharing Economy** (Nestor M. Davidson, Michele Finck & John J. Infranca, eds.); Saint Louis U. Legal Studies Research Paper, 2018, ss. 316-327.
- CHOUDARY Sangeet Paul, **The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being**, ILO Future of Work research paper series, No. 3, Geneva, Switzerland, 2018.
- CHURCHILL Brendan / CRAIG Lyn, “Gender in the Gig Economy: Men and Women Using Digital Platforms to Secure Work in Australia”, **Journal of Sociology**, Vol. 55, Issue 4, 2019, ss. 741-761.
- CİVAN Orhan Ersun, “İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 26, 2010, ss.525-573.
- CİVAN Orhan Ersun, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 66, Sayı: 2, 2017, 311-398.
- COHNEN Karl-Dietmar, **Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht** (Editör: Wilhelm Moll), 4. Auflage, C.H. Beck, München 2017, §54.
- CORRÊA Ana Maria, “Regulatory Risks Faced by the Transportation Sharing Economy: Workforces at Stake”, **European Journal of Risk Regulation**, Vol. 9, Issue, 4, 2018, ss. 641-654.
- COUNTOURIS Nicola **“Defining and regulating work relations for the future of work”**, **Governance working paper series**, ILO, Geneva, 2019.
- COURCOL-BOUCHARD Catherine/ PASQUIER Thomas, “Le livreur, la plateforme et la qualification du contrat”, **Revue de droit du travail**, 2018, ss. 812.
- DÄUBLER Wolfgang, “Working People in Germany”, **Comparative Labor Law and Policy Journal**, Vol.: 21, No: 1, 1999, ss.77-98.

- DAU-SCHMIDT Kenneth G. “The Impact of Emerging Information Technologies on the Employment Relationship: New Gigs for Labor and Employment Law”, **University of Chicago Legal Forum**, 2017, ss. 62-94.
- DE GROEN Willem Pieter / KILHOFFER Zachary / LENAERTS Karolien / FELTEN Elias, **Digital Age - Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work - National Context Analysis: Austria**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), 2018.
- DE STEFANO Valerio, “The Gig Economy and Labour Regulation: An International and Comparative Approach”, **Law Journal of Social and Labor Relations**, Vol.4, No.2, 2018, ss. 68-79.
- DE STEFANO Valerio, “The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdfund, and Labor Protection in the Gig-Economy”, 2015, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf, (Erişim Tarihi: 20.12.2020).
- DOĞAN Sevil, **İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru**, Seçkin, Ankara, 2016.
- DOĞAN YENİSEY Kübra, “Endüstri 4.0 Üretimin Değişen Yapısı ve İş Hukuku”, **Toprak İşveren Dergisi**, S. 120, 2018, ss. 10-15.
- DOĞAN YENİSEY Kübra, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi”, **Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı, I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**, Seçkin, Ankara, 2016, ss.133-171.
- DOMINECH PASCUAL Gabriel, “Sharing Economy and Regulatory Strategies Towards Legal Change”, **European Journal of Risk Regulation**, Vol.: 7, No.: 4, 2016, ss.717-727.
- DOUCETTE Meriem Hodge / BRADFORD W. David, “Dual Job Holding and the Gig Economy: Allocation of Effort across Primary and Gig Jobs”, **Southern Economic Journal**, Vol. 85 Issue 4, 2019, ss. 1217-1242.
- DULAY Dilek, **Türk İş Hukukunda Evde Çalışma**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2016.
- DULAY YANGIN Dilek, “Endüstri 4.0, Dijitalleşme ve İş Hukukunun Geleceği- Dijital Platformların Ortaya Çıkardığı Hukuki İlişkiler Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, **İstanbul Hukuk Mecmuası**, 78(3), 2020, ss.1209-1237.
- ENGİN Murat, “Atipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar(Özellikle Ödünç İş İlişkisi ve Evde Çalışma)”, **Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2000 Yılı Ekim Toplantısı**, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul, 2002, ss.117-147.

- ERDOĞAN Ekrem / ÇİĞDEM Serpil, “Gig Ekonomisi ve Freelance İşgücünün Yükselişi: Freelancer.com Üzerinden Bir Değerlendirme.”, **Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar-II**, 2018, s. 229-261.
- ESTLUND Cynthia, “What Should we do After Work? Automation and Employment Law” **Yale Law Journal**, Forthcoming; NYU School of Law, Public Law Research Paper No. 17-28; NYU Law and Economics Research Paper No. 17-26. <https://ssrn.com/abstract=3007972> (Erişim Tarihi: 23.01.2021)
- EUROPEAN COMMISSION, “Service Vouchers - Belgium”, 2015, https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/weesp/BE-1.pdf, (Erişim Tarihi: 23.01.2021).
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (Eurofound), “Voucher Scheme for Seasonal Work in Agriculture, Italy”, 2009, <https://www.eurofound.europa.eu/data/tackling-undeclared-work-in-europe/database/voucher-scheme-for-seasonal-work-in-agriculture-italy>, (Erişim Tarihi: 23.01.2021).
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (Eurofound), “Gig Economy”, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/gig-economy>, (Erişim Tarihi 10.12.2020).
- FABRE Alexandre / ESCANDE-VARNIROL Marie-Cécile, “Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l’ubérisation ?”, **Revue de droit du travail**, 2017, ss. 166.
- FELSTINER Alek “Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry”, **Berkeley Journal of Employment and Labor Law**, Vol. 32, Issue 1, 2011, ss. 142-203.
- FRANZEN Martin, **Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht** (hrsg. von Rudi Müller-Glöge, Ulrich Preis, Ingrid Schmidt), 20. Auflage, C.H. Beck, München, 2020, TVG §12a.
- GARBEN Sacha, **Protecting Workers in the Online Platform Economy: An Overview of Regulatory and Policy Developments in the EU**, European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg, 2017.
- GARDEN Charlotte / LEONG Nancy 2018. “The Platform Identity Crisis: Responsibility, Discrimination, and a Functionalist Approach to Intermediaries”, **The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy** (Edited By Nestor M. Davidson, Michèle Finck, John J. Infranca), ss.449-458.
- GIOIA-CARABELLESE Pierre de, “The Employee Shareholder: The Unbearable Lightness of being: An Employee an Britian”, **Maastricht Journal of European and Comparative Law**, 22(1), 2015, ss.81-95.

- GOMES Barbara, “Les plateformes en droit social”, **Revue de droit du travail**, 2018, ss. 150.
- GONZÁLEZ Santiago Melián, “What do Consumers Appreciate About On-Demand Economy Workers?”, **Psychosociological Issues in Human Resource Management**, Vol. 6, Issue 2, 2018, ss. 29-43.
- GRAHAM Mark / HJORTH Isis / LEHDONVÍRTA Vili, “Digital Labour and Development: Impacts of Global Digital Labour Platforms and the Gig Economy on Worker Livelihoods”, **Transfer**, Vol. 23, Issue 2, 2017, ss. 135-162.
- GRAHAM Mark / LEHDONVÍRTA Vili / WOOD Alex J. / vd., “The Risks and Rewards of Online Gig Work at the Global Margins”, 2017, https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:8c791d5a-e3a5-4a59-9b93-fbabea881554/download_file?file_format=pdf&safe_filename=Risk%2Band%2BRewards%2Bof%2BOnline%2BGig%2BWork.pdf&type_of_work=Report, (Erişim Tarihi: 20.12.2020).
- GYULAVÁRI Tamás, “A Bridge too far? The Hungarian Regulation of Economically Dependent Work”, **Hungarian Labour Law**, E-Journal, 2014/1, ss.83-103.
- HARRIS Seth D. / KRUEGER Alan B., “A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”. 2015, https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf, (Erişim Tarihi: 20.12.2020).
- HEALY Joshua / PEKAREK Andreas / VROMEN Ariadne, “Sceptics or supporters? Consumers’ views of work in the gig economy”, **New Technology, Work & Employment**, Vol. 35, Issue 1, 2020, ss. 1-19.
- HEEKS Richard, “Decent Work and the Digital Gig Economy: A Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing, Crowdwork, etc” 2017, http://hummedia.manchester.ac.uk/institutes/gdi/publications/workingpapers/di/di_wp71.pdf, (Erişim Tarihi: 20.12.2020).
- HERRMANN Christoph, **Arbeitsrecht, StichwortKommentar, Alphabetische Gesamtdarstellung** (hrsg. Von Isabella Grobys, Andrea Panzer-Heemeier), 3. Auflage, Edition 13, Nomos, Baden Baden, 2020, Arbeitnehmerähnliche Person.
- HOGAN Hilary, “Rewinding the Clock: Workers’ Rights in the Gig Economy”, **King’s Inns Law Review**, Vol. 9, 2020, ss. 114-128.
- <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/human-capital/covid-19-calisnara-ve-calisma-hayatina-olasi-etkileri.pdf>, (Erişim tarihi: 23.07.2020)
- HUWS Ursula / SPENCER Neil / SYRDAL Dag, “Online, on call: the spread of digitally organised just-in-time working and its implications for standard employment models”, **New Technology, Work and Employment**, Vol. 33, Issue, 2, 2018, ss. 113-129.

- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO), **Policy Responses to New Forms of Work: International Governance of Digital Labour Platforms**, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_713378.pdf, 2019, (Erişim Tarihi: 22.01.2021).
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO), **Regulating the Employment Relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198**, Geneva, 2013.
- JAKAB Nora I., “On the Significance of the Employee Status and of the Personal Scope of Labour Law Regulation”, **Zbornik Radova**, Vol.: 50, No: 3, 2016, ss.1001-1014.
- JOHNSTON Hannah / LAND-KAZLAUSKAS Chris, **Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy**, International Labour Office, Geneva, 2019.
- JULIEN Mathilde / MAZUYER Emmanuelle, “Le Droit Du Travail À L’épreuve Des Plateformes Numériques”, **Revue De Droit Du Travail**, 2018, ss. 189.
- KATTA Srujana / BADGER Adam / GRAHAM Mark / vd., “(Dis) Embeddedness and (De) Commodification: Covid-19, Uber, and the Unravelling Logics of the Gig Economy”, **Dialogues in Human Geography**, Vol. 10 Issue 2, 2020, ss. 203-207.
- KELAT, Karen, “Die arbeitnehmerähnliche Person - Begriff und rechtliche Stellung im Arbeitsrecht”, **Freilaw - Freiburg Law Students Journal**, No: 3, 2017, ss.80-86.
- KIRVEN Alex, “Whose Gig is it Anyway? Technological Change, Workplace Control and Supervision, and Workers’ Rights in the Gig Economy.”, **University of Colorado Law Review**, Vol. 89, Issue 1, 2018, ss. 249-292.
- KLEBE Thomas, “Crowdwork: Faire Arbeit im Netz?”, **Arbeit und Recht**, Vol.64, No.7, Juli 2016, ss.277-281.
- KÖRFER Aileen / RÖTHIG Oliver, “Decent Crowdwork - The Fight for Labour Law in the Digital Age” **Transfer: European Review of Labour and Research**, Vol. 23, Issue 2, 2017, ss. 233-236.
- LAMPE Christian, **Beck’scher Online-Kommentar / Arbeitsrecht** (hrsg. von Christian Rolfs, Richard Giesen, Ralf Kreikebohm, Peter Udsching), 57. Edition, C.H. Beck, 2020, BURLG §2.
- LANE Marguerita, **Regulating Platform Work in the Digital Age, Oecd Going Digital Toolkit Policy Note**, No.1, 2020, <https://goingdigital.oecd.org/toolkitnotes/regulating-platform-work-in-the-digital-age.pdf>, (Erişim tarihi: 22.01.2021).
- MANDL Irene, **Back to the Future: Policy Pointers From Platform Work Scenarios, New Forms of Employment Series**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), Luxembourg, 2020.

- MAYER Hans-Jochem, **Kündigungsschutzrecht** (hrsg. von Inken Gallner, Wilhelm Mestwerdt, Stefan Nägele), 6. Auflage, Nomos, Baden-Baden, 2018, KSchG §1.
- MENGEL Anja, **Gestaltung Von Arbeitsverträgen** (Editörler: Klaus Hümmerich, Martin Reufels), 4. Auflage, Nomos, Baden Baden, 2019, §1.
- MICHIELSEN Joris, “Can the Introduction of a Third Party Improve the Quality of Work for Migrant Domestic Workers? The Case of the Service Vouchers System in Belgium”, **Migration and Integration in Flanders** (Editörler: Christiane Timmerman, Noel Clycq, François Levrau, Dirk Vanheule), Leuven University Press, Belgium, 2018, ss.219-244.
- MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi / ASTARLI Muhittin / BAYSAL Ulaş, **İş Hukuku Ders Kitabı**, Cilt: 1 Bireysel İş Hukuku, 4. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara, 2020.
- MULLER Zane, “Algorithmic Harms to Workers in the Platform Economy: The Case of Uber.”, **Columbia Journal of Law & Social Problems**, Vol. 53 Issue 2, 2020, ss. 167-210.
- OECD, “Labour market regulation 4.0: Protecting workers in a changing world of work”, in OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, OECD Publishing, Paris, 2019.
- OECD, “New Forms of Work in the Digital Economy”. [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/ICCP/IIS\(2015\)13/FINAL&docLanguage](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/ICCP/IIS(2015)13/FINAL&docLanguage), (Erişim Tarihi: 12.10.2020).
- PERULLI Adalberto, “The Legal and Jurisprudential Evolution of the Notion of Employee”, **European Labour Law Journal**, Vol.: 11(2), 2020, ss.117-130.
- POON Teresa Shuk-Ching, “Independent Workers: Growth Trends, Categories, and Employee Relations Implications in the Emerging Gig Economy”, **Employee Responsibilities & Rights Journal**, Vol. 31, Issue 1, 2019, ss. 63-69.
- PRASSL Jeremias / MARTIN Risak, “Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers - Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork”, **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Vol.: 37, No.: 3, 2016, ss.619-652.
- PRASSL Jeremias, “Employee Shareholder ‘Status’: Dismantling the Contract of Employment”, **Industrial Law Journal**, Vol. 42, No. 4, 2013, ss.307-337.
- RATTI Luca, “Online Platforms and Crowdwork in Europe: A Two-Step Approach to Expanding Agency Work Provisions”, **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Vol.: 38, No.: 3, 2017, ss.477-512.
- RISAK Martin, **Fair Working Conditions for Platform Workers: Possible Regulatory Approaches at the Eu Level**, Friedrich Ebert Stiftung, Berlin, 2018.

- ŞAHİN Barış, “İşçinin Pay Sahipliğinin Esneklik Açısından Değerlendirilmesi: İngiltere Örneği”, **Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi - Arş. Gör. Ceren Damar Şenel Armağanı**, III. Cilt, C.5, S.1, 2020, ss.2861-2882.
- SANTOS SILVA Marta, “A New Labour Ecosystem in the Sharing Economy: A Platform for Growth?”, 2017, <https://ssrn.com/abstract=3058060>, (Erişim tarihi: 25.08.2020).
- SCHMİDT Florian Alexander, “Digital Labour Markets in the Platform Economy, Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work”, 2017, https://www.researchgate.net/publication/314719905_Digital_Labour_Markets_in_the_Platform_Economy_Mapping_the_Political_Challenges_of_Crowd_Work_and_Gig_Work, (Erişim Tarihi: 20.12.2020).
- SEZGİN, Cem, “COVID-19: Çalışanlara ve Çalışma Hayatına Olası Etkileri”, Deloitte, 2020,
- SEZGİN, Cem, “İşin Geleceği: Uzaktan çalışma sisteminde organizasyonel dayanıklılığı korumak”, Deloitte, 2020, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/human-capital/isin-gelecegi-uzaktan-calisma-sisteminde-organizasyonel-dayanikligi-korumak.pdf>, (Erişim tarihi: 23.07.2020)
- SIMON Stefan / ESSKANDARI Manzur, **Stichwortkommentar Arbeitsrecht** (Editörler: Marcel Grobys, Andrea Panzer-Heemeier), 3. Auflage, Nomos, Baden Baden, 2020, Aktienoptionen.
- SPINNER Günter, **Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Band 5, Schuldrecht - Besonderer Teil II** (hrsg. von Franz Jürgen Säcker, Roland Rixecker, Hartmut Oetker, Bettina Limperg), 8. Auflage, C.H. Beck, München, 2020, BGB §611a.
- SUNSHINE Naomi B., “Employees as Price-Takers”, **Lewis & Clark Law Review**, Vol.: 22, No: 1, 2018, ss.105-156.
- SÜZEK Sarper, **İş Hukuku**, 19. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2020.
- TAVITS Gaabriel, “Tasks and Responsibilities of an Employer in a Digital Age: How to Comply with Applicable Requirements for Work Conditions”, **Juridica International**, 27/2018, ss.79-87.
- TIČAR Luka, “The ILO Concept of Economic Dependence in Slovenian Labour Law”, **Zbornik PFZ**, 70(4), 2020, ss.513-537.
- TIPPETT Elizabeth “Employee Classification in the United States” *Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy*; Davidson, N. M., Finck Michèle, Infranca, J. J., Eds.; **Cambridge University Press**, Cambridge, 2018, ss.291-303.

- TODOLÍ-SIGNES Adrian, "Workers, the self-employed and TRADEs: Conceptualisation and collective rights in Spain", **European Labour Law Journal**, Vol 10, No. 3, 2019. ss. 254-270. (TRADEs)
- TODOLÍ-SIGNES Adrian, "The End of the Subordinate Worker? Collaborative Economy, On-Demand Economy, Gig Economy, and the Crowdworkers' Need for Protection", **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (IJCLLIR)**, Vol. 33, No. 2, 2017, ss. 1-33.
- TRONSON William J., "Unions for Workers in the Gig Economy: Time for a New Labor Movement", **Labor Law Journal**, Vol. 69 Issue 4), 2018, ss.181-193.
- UNGUREANU Alexandra, "Industry 4.0. The Role of Gig Economy in the Industrial Revolution of the 21st Century" **The USV Annals of Economics & Public Administration**, Vol. 19, Issue 2, 2019, ss. 77-84.
- VALLAS Steven / SCHOR Juliet B., "What do Platforms do? Understanding the Gig Economy", **Annual Review of Sociology**, Vol. 46, 2020, ss. 273-294.
- VAN DEN BERGH Kieran. "Plateformes numériques de mise au travail: mettre fin à une supercherie" **Revue de droit du travail**, 2018, ss. 318.
- VAN DEN BERGH Kieran. "Plateformes numériques de mise au travail: mettre en perspective le particularisme français", **Revue de droit du travail**, 2019, ss. 101.
- WIEBAUER Bernd, **Gewerbeordnung und Ergänzende Vorschriften, Band I - Gewerbeordnung Kommentar** (Robert von Landmann, Gustav Rohmer - Begr.), 84. Ergänzungslieferung, C.H. Beck, München, 2020, ArbSchG §2.
- WOOD Alex J. "The Taylor Review: understanding the gig economy, dependency and the complexities of control: Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices, reviewed by Alex J. Wood", **New Technology, Work & Employment**, Vol. 34, Issue 2, 2019, ss. 111-115.

