

## Dr. Araş. Gör. İrem YAYVAK NAMLI\*

Makale Gönderim Tarihi: 15 Kasım 2019

Makale Kabul Tarihi: 22 Kasım 2019

### Dijital Çağ'da Yeni Bir Çalışma İlişkisi Modeli: "Crowdworking"

#### Öz

Teknolojik gelişmelerin çalışma hayatında meydana getirdiği yeniliklerden en önemlisi zaman, mekân veya kişi bakımından klasik sözleşme türlerine göre farklı yapıdaki yeni çalışma ilişkileridir. Platform çalışma modeli üst başlığı altında sayılan "Crowdworking" ise son yıllarda ortaya çıkan yeni bir kavram olup, yararlarının yanı sıra birçok sakıncasının da bulunduğu gerekçesiyle özellikle Almanya'da sıklıkla tartışılmaktadır. Bu makalenin temel amacı, crowdworking çalışma modelinin genel ola-

rak tanıtılması ve özellikle İş Hukuku bakımından ortaya çıkarabileceği etki ve sorunların tespitidir. Bu çerçevede çalışmamızda crowdworking çalışma modeli türleri, yararları ve sakıncaları, çalışma şartları bakımından özellik arz eden durumlar, organizasyon yapılanması ile İş Hukuku bakımından doğurabileceği sorunlar üzerinde durulacaktır. Son olarak ise crowdworking çalışma modelinin hukuk güvenliği kapsamına alınması için ileri sürülen öneriler ile görüşümüze yer verilecektir.

#### Anahtar Sözcükler:

Crowdworking, platform çalışma, dijital çağ, iş hukuku, çalışma şartları.

### A New Form Of Working Relationship In The Digital Age: "Crowdworking"

#### Abstract

The most important novelty in working life brought by technological developments is the new working relations that differ from the classic contract types in terms of time, place or person. Classified under the main title of platform working; "Crowdworking" is a new concept that has emerged in recent years, and it is frequently discussed, especially in Germany, on the grounds that it has many drawbacks as well as advantages. The main purpose of this article is to introduce the crowdworking model in the general

and identify the effects and problems it may cause especially in terms of the Labour Law. In this context, our study will focus on the types, advantages and drawbacks of the crowdworking model, issues that require sensitivity in terms of working conditions, problems that may arise in terms of the organizational structure and Labour Law. Finally, suggestions that are put forward to include the crowdworking model in the scope of legal security and our opinions on the matter shall be examined.

#### Keywords:

Crowdworking, platform work, digital age, labour law, working conditions.

\*İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı-irem.yayvak@istanbul.edu.tr

## I. Giriş

Dijital çağda ortaya çıkan teknolojik gelişmelerin, iletişim ve bilgi aktarımı alanlarında günlük yaşantımıza yansıyan büyük etkileri vardır. İnternet sadece çevrimiçi olarak mal alışverişini olanaklı hale getirmemiştir. Bunun yanı sıra son yıllarda hizmet sağlanması ve eser alımını da mümkün kılmıştır. Kuşkusuz bu gelişmelerin çalışma hayatında meydana getirdiği yenilikler de göz ardı edilemez. Nitekim çalışma organizasyonunda ortaya çıkan zaman, mekân veya kişi bakımından farklı yapıdaki yeni çalışma türleri, teknolojik gelişmelerin çalışma hayatına yansımalarının en önemli örnekleri arasında sayılmaktadır<sup>1</sup>. Özellikle platform aracılığı ile çalışma, teknoloji ile birlikte hızlı bir gelişim göstermiştir<sup>2</sup>.

İşte son yıllarda özellikle Almanya ve Amerika'da platform çalışma modeli üst başlığı altında ortaya çıkan ve çalışma hayatını kökten değiştirebilecek yeni bir kavram sayılan "Crowdworking", çalışma konumuzun esasını oluşturmaktadır. Crowdworking çalışma modeli, özellikle Almanya ve Amerika'da yararlarının yanı sıra birçok sakıncasının da bulunduğu gerekçesiyle sıklıkla tartışılmaktadır. Fakat bir yandan da kavramın, geleceğin çalışma modeli olup olmadığı sorgulanmaktadır<sup>3</sup>.

Crowdworking kavramının son yıllarda çalışma literatürüne girmesindeki temel sebep, ucuz iş gücü sunan ülkelerden üretimin geri alınması düşüncesidir. Buna karşılık üretim, internet üzerinden birçok kişinin sunulan işi ifa etmesi sürecine dayanmaktadır<sup>4</sup>. Fakat belirtilmelidir ki bazı hallerde tek kişi de işi görebiliyor. Bu kavramın temelinde ise eski bir kavram olarak görülebilecek "outsourcing" yani "dış kaynak" yatmaktadır. Hatta doktrinde, *outsourcing* kelimesinin yıllar içinde gelişim göstererek artık "*crowdsourcing*" kelimesini doğurduğu ileri sürülmektedir<sup>5</sup>.

## II. Kavram ve Türleri

### A. Crowdworking Kavramı

Crowdworking kavramı ile kastedilen, işin görülmesi veya yaratıcılık gerektiren süreçlerin, internet kullanıcılarından oluşan sayıca belirsiz bir topluluğa gördürülmesidir<sup>6</sup>. İş, internet aracılığı

- 1 J. Warter, "Crowdwork Arbeit im globalen virtuellen Schwitzsystem", Momentum, s.1; K. Bourazeri, "Neue Beschäftigungsformen in der digitalen Wirtschaft am Beispiel solselbstständiger Crowdworker", NZA, 2019, s.741; C. Schubert, "Neue Beschäftigungsformen in der digitalen Wirtschaft- Rückzug des Arbeitsrechts?", RdA, 2018, s.201. Däubler/ Klebe, dünya çapında çalışma ilişkisi türlerinde yaşanan yenilikleri ele aldıkları çalışmalarında, gelecekte "serbest çalışan" ile "işveren" kavramlarının öne çıkacağı ve sonucunda iş ilişkisinin geçmişe ait bir kavram olacağı bir düzene doğru mu gidildiği sorusu üzerinde durmaktadırlar. Bkz. W. Däubler/ T. Klebe, "Crowdwork: Die neue Form der Arbeit- Arbeitgeber auf der Flucht?", NZA, 2015, s.1032.
- 2 E. Kocher/ I. Hensel, "Herausforderungen des Arbeitsrechts durch digitale Plattformen-ein neuer Koordinationsmodus von Erwerbsarbeit", NZA, 2016, s.984. Almanya'da Çalışma 4.0 (*Arbeiten 4.0*) adı altında Federal Çalışma ve Sosyal Bakanlık (BMAS) tarafından 2017'de yayınlanan Beyaz Kitap'ta (*Weiße Buch*), dijital ortamda ortaya çıkan yeni çalışma modellerinin üst başlığı "platform" kavramı ile ifade edilmektedir. Platform kavramı altında ise dört ayrı platform çalışma modeli sınıflandırılmaktadır. Bunlar ise sosyal iletişim platformları (örneğin Facebook, Xing, Youtube, Twitter), dijital pazarlar (örneğin eBay, MyHammer), aracı platformlar (örneğin Uber, Airbnb, Helping) ve son olarak crowdworking-platformlar (örneğin Upwork, Amazon Mechanical Turk) olarak sayılmaktadır. Beyaz Kitap'ta, crowdworking-platformun ayırt edici özelliğinin, çalışma gücü bakımından aracılık etmek olduğuna dikkat çekilmiştir. Buna karşılık dijital pazar modelinde, platformun ilişkiye müdahalesi olmaksızın ürün ve hizmet edimine aracılık edildiği; aracı platformlarda platformun ilişkiye müdahalesi ile hizmet edimine aracılık edildiği ve sosyal iletişim platformunda ise kullanıcılar arasındaki iletişim ve bilgi aktarımına aracılık edildiği belirtilmektedir. Bu ayırım için bkz. Bundesministerium für Arbeit und Sozi-

- ales (BMAS), Weißbuch "Arbeiten 4.0", 2017, (Çevrimiçi) <https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a883-weissbuch.html>, 06.11.2019, s.55-56.
- 3 B. Waas/ W. B. Liebman/ A. Lyubarsky/ K. Kezuka, Crowdwork- A Comparative Law Perspective, Frankfurt am Main, Bund-Verlag, 2017, s.1.
- 4 Bu nedenle kavram yabancı hukuk sistemlerinde "crowd" olarak nitelendirilmektedir.
- 5 W. Kilian/B. Heussen, Computerrechts-Handbuch: Informationstechnologie in der Rechts-und Wirtschaftspraxis, 34. Auflage, München, C.H.Beck, 2018, Rn.25; Waas/Liebman/Lyubarsky/Kezuka, s.1; S. Kramer, IT-Arbeitsrecht: Digitalisierte Unternehmen: Herausforderungen und Lösungen, (bearbeitet von C. Solmecke), München, C.H. Beck, 2017, Rn.19; Warter, s.1; Bourazeri, s.741.
- 6 BMAS, Weißbuch, s.58.

ile işyerinden bağımsız olarak, işin tamamlanması için öngörülen süre içinde işyerine yabancı üçüncü kişiler tarafından bir platform üzerinden görülmektedir<sup>7</sup>. Bu tip çalışma yoluyla basit ve niteliksiz ev hizmeti ile kişisel nitelikte hizmetler gibi işlerin yanı sıra, programlama ve tasarım gibi nitelikli ve karmaşık işler de görülebilmektedir<sup>8</sup>.

Crowdworking çalışma modeli, temelde üçlü bir ilişki kurmaktadır. İş gören internet kullanıcılarına "crowdworker" veya "crowd employment" denilmektedir<sup>9</sup>. İş platform üzerinden topluluğa sunanlar işveren ya da müşteri (crowdsourcer) olarak anılmaktadır<sup>10</sup>. İşveren ve iş görmek isteyenlerin kayıt olduğu sistemin altyapısını kuran platformlar ise bu ilişkinin bir diğer ayağıdır. Platformlar, sadece iş ve iş gücü sunmakla kalmamaktadırlar. Ayrıca bazı modellerde platformlar, iş tanımlar, koordinasyon ile denetimi de sağlarlar. Hatta iş görmek isteyenler üzerindeki denetim de sadece doğrudan talimatlarla yerine getirilmemektedir. Platforma kayıtlı iş görenin itibarını etkileyen puanlama sistemi ile geri bildirimler de dolaylı olarak denetimi sağlamaktadır<sup>11</sup>.

Avrupa ve Amerika'da crowdworking çalışma modeli farklı internet platformları yoluyla sürdürülmektedir. Bunlar içinde örnek olarak verilebilecek en ünlü platformlar ise *Amazon Mechanical Turk (AMT)*, *TopCoder*, *Clickworker*, *99designs*, *Twago*'dur<sup>12</sup>. Crowdworking çalışma

modelinin temelinde, esasen birçok kişiden oluşan bir topluluğun beyin fırtınası ve çapraz denetim yoluyla, bir kişinin yapacağı işe göre daha iyi sonuç elde edebileceği düşüncesi yer almaktadır. Örneğin, 2015 yılında Clickworker platformunun 700.000'den fazla kayıtlı üyesi olduğu belirtilmektedir<sup>13</sup>. Buna karşılık işverenler de genellikle Alman Telekom AG gibi büyük şirketlerdir<sup>14</sup>. Türkiye'de ise *Armut* isimli platform, bu modele en yakın örnek olarak gösterilebilir<sup>15</sup>.

## B. Crowdworking Çalışma Modeli Türleri

Crowdworking kavramının, platform yapılanmasına bağlı olarak iki farklı türünden söz edilebilir. İlk olarak daha niteliksiz ve az kazançlı işlerin görüldüğü "mikro görev" (*microtasking*) ile daha nitelikli ve iyi kazanç sağlayan işlerin görüldüğü "rekabete dayalı crowdworking" (*wettbewerbsbasierter Crowdwork*) başlıkları altında sınıflandırılmaktadır<sup>16</sup>. Bir başka sınıflandırma ise organizasyon yapılanması ile bağlantılı olarak "iç crowdworking" ve "dış crowdworking" olarak yapılmaktadır. Son olarak ise "doğrudan crowdworking" çalışma ve "dolaylı crowdworking" çalışma olarak, sözleşmenin hangi taraflar arasında yapıldığına ilişkin bir ayırım yapılmaktadır. Bu başlık altında crowdworking çalışma modeli türleri kısaca izah edilecektir.

### 1. Mikro Görev ve Rekabete Dayalı Crowdworking

#### a. Mikro Görev

Mikro görev, aslında crowdworking bakımından en büyük yapılanmayı oluşturmaktadır. Mikro görevde, büyük hacimli ve ifa edilmesi uzun zaman alabilecek iş ve görevler, bu konuda üretilmiş sistemler tarafından basit parçalara

7 Benzer yönde tanımlar için bkz. G. Schaub/U. Koch, *Arbeitsrecht von A-Z*, 23. Auflage, München, Beck-Rechtsberater, 2019; Däubler/Klebe, s.1033; Kilian/Heussen, Rn.25; Schubert, s.202; Waas/Liebman/Lyubarsky/Kezuka, s.1; Kramer IT-ArbR HdB/ C. Solmecke, Rn.19; Bourazeri, s.741.

8 Kocher/Hensel, s.984; Däubler/Klebe, s.1033; Schubert, s.201.

9 Eurofound, "New Forms of Employment", 2015, s.107, (Çevrimiçi) [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu), 08.09.2019; Schaub/Koch, *Arbeitsrecht von A-Z*; Bourazeri, s.741. Çalışmamız genelinde, platform üzerinden iş ya da hizmet gören olarak "crowdworker" terimi yerine, "iş gören" terimini kullanacağımızı belirtmek isteriz.

10 Schaub/Koch, *Arbeitsrecht von A-Z*; Kilian/Heussen, Rn.25; Bourazeri, s.741.

11 Kocher/Hensel, s.984.

12 Bu örnekler için bkz. T. Klebe/J. Neugebauer, "Crowd-

sourcing: Für eine handvoll Dollar oder Workers of the crowd unite", *Arbeit und Recht*, 2014/1, s.4; Kocher/Hensel, s.984.

13 Warter, s.2.

14 Kramer IT-ArbR HdB/C. Solmecke, Rn.20.

15 Ayrıntılı bilgi için bkz. (Çevrimiçi) <https://armut.com/>, 13.12.2019.

16 Kilian/Heussen, Rn.25; Warter, s.2.

bölünmektedir. Küçük ve basit parçalara ayrılan bu işler, iş görenler tarafından yerine getirilir ve sonra bu parçalar tekrar birleştirilir<sup>17</sup>. Belirtilebilir ki mikro görev, genellikle basit ve tekrarlayan işlerden oluşmaktadır. Bu işlere, görüntülerin veya verilerin kategorileştirilmesi, resimlerin tasvir edilmesi veya tanımlanması, bir metnin bilgisayarda yazılması, uzun bir metnin yabancı dilde çevirisinin yapılması gibi örnekler verilebilir<sup>18</sup>.

İşveren tarafından belirli platformlar üzerinden sisteme aktarılan mikro görev, bu platformlara kayıt olan kullanıcılara sunulur<sup>19</sup>. Mikro görevin şirketlere en önemli yararı, kısa zamanda, büyük hacimdeki işlerin görülebiliyor olmasıdır. Bunun yanı sıra yeni bir iş gücü potansiyeline sahip olunması, faaliyetin artırılması, maliyet tasarrufu ve şirket rizikolarının platform üzerinden iş görenlere aktarılması diğer yararları arasında sayılmaktadır<sup>20</sup>.

### **b. Rekabete Dayalı Crowdworking**

Rekabete dayalı crowdworking türü ise yaratıcılık gerektiren süreçlerin platform üzerinde kayıtlı kullanıcılar tarafından yerine getirilmesi prensibine dayanmaktadır<sup>21</sup>. Sıklıkla küçük parçalara bölünemeyen fikir, kavram veya tasarımlar için kullanılmaktadır. Aslında bu rekabete dayalı çalışma modeli internet ortamında uzun yıllardır mevcuttur. Fakat burada yeni olan, fikir üretme ve tasarım yaratma amacıyla büyük platformların ortaya çıkmış olmasıdır. Bu halde platform üzerinden iş görenler, tüm işi ve ücreti kazanma umuduyla hareket etmektedir. Buna rağmen sadece en hızlı veya en başarılı olan bir veya az sayıda iş gören sunulan ücreti almaya hak kazanır. Diğerleri ise edimin tamamını yeri-

ne getirmelerine rağmen ücret alamazlar<sup>22</sup>.

## **2. Doğrudan ve Dolaylı Crowdworking**

### **a. Doğrudan Crowdworking**

Doğrudan crowdworking modelinde, platform sadece çalışan ve işveren arasında sözleşme imzalanması için aracılık etmektedir. Bu modelde sözleşme, platform üzerinden iş gören ile işveren arasında imzalanmaktadır<sup>23</sup>. İş görenin, her iş teklifini sistem üzerinden görme ve kabul etme imkânı yoktur. İş gören, öncelikle sisteme kişisel bilgileri, yetenekleri ve edimin ifası için gerekli donanımı kaydetmelidir. Böylece sisteme işveren tarafından sunulan işi, kaydettiği bilgilere göre kendi monitöründe görebilecektir<sup>24</sup>.

### **b. Dolaylı Crowdworking**

Dolaylı crowdworking modelinde, sözleşme platform ile iş gören arasında imzalanmaktadır. Bu nedenle işi görecektir olan kişiyi işveren seçmemektedir. İşveren sadece işin yapılması için gerekli olan nitelikleri belirlemede olup, platforma becerileri kayıtlı olan kullanıcılar arasından platform operatörleri tarafından bir ön seçim yapılmaktadır. İş görüldükten sonra ise sistem üzerinden çalışanın performansı değerlendirilmektedir. Bunun sonucu olarak çalışan, platformda sunulan her işi göremeyecek olup, platform operatörü performans değerlendirmesine dayanarak işleri dağıtmaktadır<sup>25</sup>.

Dolaylı crowdworking modelinde kural olarak işveren ile iş gören arasında herhangi bir sözleşme imzalanmadığından, işverenin talimat verme hakkı yoktur. Dolayısıyla platform operatörü, sisteme işveren tarafından sunulan işin somut ve detaylı olarak girilmesine dikkat etmektedir. Böylelikle çalışan ile işveren arasında doğrudan bir iletişim kurulmasının önüne geçilmektedir<sup>26</sup>.

17 Bourazeri, s.743; Warter, s.2.

18 Bourazeri, s.743; Warter, s.2.

19 Warter, s.2.

20 Warter, s.2-3.

21 Doktrinde bir yazar "rekabete dayalı crowdworking" ile birlikte "çalışmaya dayalı crowdworking" olarak ayrı bir gruplandırma yapmaktadır. Bu yazar için bkz. Bourazeri, s.743.

22 BMAS, Weißbuch, s.58; Däubler/Klebe, s.1034; Warter, s.3; Bourazeri, s.743.

23 Bourazeri, s.742; Schubert, s.204.

24 Schubert, s.202.

25 Bourazeri, s.742; Schubert, s.202.

26 Bourazeri, s.742; Schubert, s.202.

### 3. İç ve Dış Crowdfunding

#### a. İ Crowdfunding

İ crowdfunding (*interner crowdfunding*), bir işletmeye ait i platformda, işyerinde çalışan çekirdek bir topluluğun iş görmesidir<sup>27</sup>. Bu tür model, aslında işyeri organizasyonunun özel bir yapılanma modelini oluşturmaktadır. Zira iş, yine işyerine iş sözleşmesi ile bağlı çalışan işçiler tarafından belirli gruplar halinde görülmektedir. Dolayısıyla buradaki ilişkinin iş ilişkisi olduğu konusunda herhangi bir tereddüt de yoktur<sup>28</sup>.

#### b. Dış Crowdfunding

Konumuz bakımından esas ilginç olan modeli oluşturan dış crowdfunding (*externer crowdsourcing*) ise internet erişimi olduğu sürece, evrensel düzeyde ve farklı hukuk düzenlerinde işyerine yabancı kişilerin, platform üzerinden iş gördüğü modelidir<sup>29</sup>. Burada iş gören ile işin platform aracılığı ile görülmesini topluluğa arz eden işveren arasında genellikle kişisel veya hukuki bir ilişki kurulmamaktadır<sup>30</sup>.

## III. Yararları ve Sakıncaları

Crowdfunding alışma modeli, aslında en çok işverenler bakımından yarar sağlamaktadır. Zira iş, genellikle tek bir çalışan tarafından değil, birden çok kişi tarafından daha kısa sürede görülmektedir<sup>31</sup>. Ayrıca bu husus, örneğin küçük işletmelerde acil bir üretim gerektiğinde ya da işyerinde personel eksikliği durumunda da kolaylık sağlamaktadır. Bunun yanı sıra işyerinde tek bir işçi ile yapılması zaman alan, basit ve monoton olarak nitelendirilebilecek işler, sorunsuz ve hızlı bir Şekilde tamamlanabilmektedir<sup>32</sup>. Kuşkusuz

düşük cretlendirme imkânı sayesinde, işverenler bakımından işyerinde işçi çalıştırmaya göre daha cazip bir çalışma modeli oluşturmaktadır<sup>33</sup>.

Bu alışma modelinin çalışma hayatına en büyük getirisi ise serbest çalışma koşulları altında çalışmak isteyen veya işsiz, engelli ve benzeri kişilere çalışma imkânı sunmasıdır<sup>34</sup>. Örneğin 2017 yılında crowdfunding çalışma modelini tercih eden üç kişiden biri kadındır<sup>35</sup>; çünkü bu model kadınlara günlük diğer yükümlülüklerle bir arada yürütülmesi mümkün işler sunmaktadır. Bunun yanı sıra ek gelir amaçlı kullanılabilir olması, işyeri dışında herhangi bir yerde işin görülebiliyor olması ve çalışma saatlerinin esnekliği iş görenler için bu çalışma modelini tercih edilebilir kılmaktadır<sup>36</sup>. Örneğin Amazon Mechanical Turk'de bu modelde iş görenlerin yaklaşık üçte biri asıl iş olarak bu işleri görmektedir<sup>37</sup>. Buna karşılık çalışanların büyük bir bölümü, platform modelinde çalışmayı ek gelir sağlamak amacıyla gerçekleştirmektedir<sup>38</sup>.

Crowdfunding alışma modelinin sakıncaları ise daha çok iş görenler nezdinde görülmektedir. Nitekim alışma koşullarındaki serbestinin getirdiği en önemli sorun, düşük ücret, feshe karşı korumanın kişi bakımından kapsamı dışında kalınması, belirsiz çalışma saatleri ve sosyal sigorta güvencelerinin olmamasıdır<sup>39</sup>. Fakat doktrinde, bugün için bu modelde çalışanların tek geçim kaynağı olmadığı, hatta genellikle ekonomik nedenlerden çok, boş zamanları değerlendirme amacıyla yapıldığı da iddia edilmektedir<sup>40</sup>. Bu-

27 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Grünbuch "Arbeiten 4.0", 2015, (evrimii) [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?__blob=publicationFile), 06.11.2019, s.86.

28 Dubler/Klebe, s.1033; Bourazeri, s.742; Schubert, s.202.

29 BMAS, Grünbuch, s.86.

30 Ayrıntılı bilgi iin bkz. Däubler/Klebe, s.1033; Schubert, s.202; Kilian/Heussen, Rn.25-27; Bourazeri, s.742.

31 Däubler/Klebe, s.1033.

32 Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z; Kramer IT-ArbR Hd/B/C. Solmecke, Rn.20.

33 Däubler/Klebe, s.1033.

34 BMAS, Weişbuch, s.60; Waas/Liebman/Lyubarsky/Kezuka, s.1.

35 Bu istatistik iin bkz. ILO, "Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online World (Survey Of Crowdworkers, 2015 and 2017)", 2018, (evrimii) <https://www.ilo.org>, 14.10.2019.

36 Däubler/Klebe, s.1034; Bourazeri, s.741.

37 Bu istatistik iin bkz. ILO, Survey Of Crowdworkers, 2015 and 2017.

38 Warter, s.8.

39 BMAS, Weişbuch, s.58; Klebe, s.1.

40 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Forschungsbericht 462: "Befragung zum soziokonomischen Hintergrund und zu den Motiven von Crowdworkern", 2016, (evrimii) [www.bmas.de](http://www.bmas.de), 10.09.2019.



nunla beraber özellikle Almanya'da sendikalar, ücrete dair istismların yaşanmaması adına çalışmalar yapmaktadır. Örneğin, Almanya'nın en büyük sendikalarından biri olan metal işçileri sendikası IG Metall Sendikası öncülüğünde, ücretlendirmeden, işin kalitesine kadar verilerin ölçüldüğü ve değerlendirildiği "FairCrowdWork Watch" isimli bir sistem üzerinde çalışmaktadır<sup>41</sup>. Bunun yanı sıra Alman Federal Çalışma ve Sosyal Bakanlığı (BMAS) "Arbeit 4.0" başlıklı Yeşil Kitap'ta, online platformlara dayalı hizmetler bakımından "adil standartlar" sağlanması için daha fazla tartışmaya ve çalışmaya ihtiyaç olduğunu belirtmektedir<sup>42</sup>.

Bu çalışma modelinin bir başka sakıncası ise iş görenlerin, platform karşısında güç eşitsizliği bulunmasıdır. Zira platforma kayıt olmak için oluşturulan genel işlem koşulu niteliğindeki sözleşmelerde çoğunlukla iş görenin tek taraflı olarak hazırlanan şartları kabul etmesi beklenmektedir. Bu kapsamda çalışanın ne platform ile ne de işveren ile herhangi bir iş ilişkisinin bulunması aranmaktadır<sup>43</sup>. Kısacası tüm riskler ve sorumluluklar bu sözleşmelerde tamamen iş görene yüklenmektedir<sup>44</sup>. Kuşkusuz uyumsuzluk halinde genel işlem koşulu denetimi yoluyla haksız şartların önlenmesi mümkündür.

## IV. Çalışma Şartları Bakımından Özellik Arz Eden Hususlar

İşverenler bakımından crowdworking çalışma modeli oldukça tatminkâr görünse de platform üzerinden iş görenler bakımından çalışma şartları ele alındığında aynı husus söz konusu değildir. Nitekim platformlar, kendilerini işveren olarak

değil, çalışma pazarında işlem kolaylığı sağlayan ve işlem ücretlerini düşüren hizmet aracı olarak sunulmaktadır<sup>45</sup>. İşverenler, bu platformlar aracılığıyla doğrudan iş görmek isteyen kişiye ulaşmaktadır. Bu ise platform tarafından bir algoritma yoluyla gerçekleştirilmektedir. Yani platform, işverenlerin her daim insan edimine ulaşmaları için bir altyapıyı hazır tutmaktadır. Böylelikle kişi, platforma bağlı olarak çalışmamakta olup, yalnızca onun aracılığı ile çalışmaktadır<sup>46</sup>. Bu platformu kullanan işverenler ise çoğunlukla bağlantının diğer tarafında, gerçekten bir insan tarafından işin görüldüğünü gözetmezler. İşverenler, dijital ortamda sadece verileri sunarlar ve ardından işleri görülür. İşin kim tarafından, nerede, nasıl görülüyor olduğunun ise hiçbir önemi yoktur. Sadece sonuca odaklanırlar. Bu da işverenleri, çalışma şartları bakımından daha ilgisiz kılmaktadır. Bu nedenle de kendilerini işveren olarak değil, yenilikçi teknolojinin bir kullanıcısı olarak görürler. Hatta platformlar da sistem içerisinde kayıtlı iş görenleri görünmez kılmaktadırlar. Onlar algoritma içinde sadece bir "numara"dan ibarettir<sup>47</sup>. CrowdFlower isimli platform'un CEO'su Lukas Biewald bu durumu şu şekilde açıklamaktadır: "İnternette önce, 10 dakika içinde birini bulmak, senin için çalışması amacıyla onu 10 dakikalığına oturtmak ve 10 dakika içinde de onu işten çıkarmak oldukça zordu. Fakat teknoloji sayesinde işini gördürecek birini bulup, küçük miktarda ücret ödeyip, ihtiyacın kalmadığında ise ondan kurtulabilirsin..."<sup>48</sup>.

Dijitalleşen dünyada "insan gücü sunan sistemler", en ideal iş gücü sağlayıcısı olarak görülmek-

s.39. Ayrıca bkz. ILO, Survey Of Crowdworkers, 2015 and 2017.

41 Kramer IT-ArbR HdB/C. Solmecke, Rn.21. Bu sistem hakkında detaylı bilgi için bkz.(Çevrimiçi) <http://faircrowd.work/>, 29.10.2019.

42 BMAS, Grünbuch, s.66.

43 Waas/Liebman/Lyubarsky/Kezuka, s.1.

44 Kocher/Hensel, s.986.

45 BMAS, Weißbuch, s. 57. Örneğin, AMT'nin hazırladığı genel işlem koşulu niteliğindeki sözleşmede, platformun sadece işveren ile iş gören arasında teknik altyapıyı sunan bir aracı olduğu açıkça yer almaktadır. Bilgi için bkz. Kocher/Hensel, s.985; Däubler/Klebe, s.1033; T. Klebe, "Arbeitsrecht 4.0: Faire Bedingungen für Plattformarbeit", Friedrich Ebert Stiftung: Wirtschafts-und Sozialpolitik (WISO Direkt), 2017/22, s.1.

46 Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z; Kocher/Hensel, s.985; Däubler/Klebe, s.1033; Warter, s.3-4.

47 Kocher/Hensel, s.985; Däubler/Klebe, s.1033.

48 M. Z. Marvit, "How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine", The Nation 2014, (Çevrimiçi) <https://www.thenation.com/article>, 14.09.2019.

tedir ve en önemli avantajı ise ucuz olmasıdır. Fakat aynı zamanda dijital sömürüye de yol açabilecektir. Zira genellikle düşük ücret ödenmesi, özellikle rekabete dayalı crowdworking modelinde rekabeti kaybedenin ücret alamamasının doğurduğu ücrette belirsizlik, yani başarıya odaklı ücretlendirme şekli iş görenler için tehlike doğurmaktadır. Örneğin ILO'nun ünlü crowdworking çalışma platformlarını dikkate alarak yaptığı bir alan çalışmasından elde edilen verilere göre, 2017'de bir çalışan, sadece ücret ödenen işler dikkate alındığında saatte ortalama 4.43 USD kazanmaktadır. Buna karşılık ücret ödenen ve ödenmeyen tüm saatler hesaplama dahil edildiğinde bu miktar saatte 3.31 USD'ye kadar düşmektedir. Fakat bu rakamlar platforma ve ülkeye bağlı olarak da farklılık göstermektedir. Örneğin, 2017 verilerine göre en yüksek ücretlerin verildiği AMT Amerika'da, sadece ücret ödenen saatler dikkate alındığında ortalama ücret saat başı 8.51 USD olup, ücret ödenmeyen saatler dahil edildiğinde 6.54 USD'dir. Crowdfunder Amerika'da ise bu rakam 2.65 USD ile 1.95 USD'ye gerilemektedir. AMT Hindistan'da ise aynı değişkenler dikkate alındığında saatlik ortalama ücret 3.4 USD ile 2.53 USD'dir<sup>49</sup>. Buna karşılık yüksek nitelikli işlerde ücret saat başına 33 USD'ye kadar yükselebilmektedir<sup>50</sup>.

Özellikle mikro görev türü crowdworking çalışma modelinde, iş veya görevler küçük parçalara bölündüğünden oldukça tekdüzedir. Bu nedenle işin minimal niteliği, normal bir çalışma ilişkisinde çalışanların sıklıkla devamsızlık yapmalarına neden olabilecektir. Fakat crowdworking'de bu mümkün değildir; çünkü başarıya odaklanan bir ücret sistemi mevcuttur<sup>51</sup>. Ayrıca işverenlerin gelişen elektronik aletler sayesinde çalışma sürecini elektronik olarak denetlemeleleri oldukça kolaylaşmıştır. Buna karşılık platform

üzerinden iş görenlerin, hem platformla hem de işveren ile sınırlı bile olsa iletişim sağlamaları zordur<sup>52</sup>.

Crowdworking platformlar bakımından önemli bir aşama işin değerlendirilmesidir. Her ne kadar platform üzerinden iş görenler işyeri sınırları dışında ve çoğunlukla kendi seçtikleri saatlerde iş görme imkânına sahip olsalar da platformlar, genellikle işverenlerden geri bildirim olarak ya da puanlama sistemi uygulayarak işin değerlendirilmesine yönelik denetim sağlamaktadırlar. Örneğin AMT'de değerlendirmede kıstas alınan en önemli veri, işverenlerce tamamlanmış kabul edilen işlerin payıdır. Platforma kayıtlı iş görene en iyi ücret ödenen sipariş, genellikle bu kişinin tamamlanan işlerinin payının en az %95 olmasına bağlıdır. Kim daha kötü bir orana sahip ise iyi ödeme yapılan işler ilk aşamada kendisine sunulmamaktadır. Böylelikle AMT, işverenin en iyi iş gören ile çalışmasını, en iyi ücretin ödenmesi şartıyla güvence altına almaktadır<sup>53</sup>. Nitekim platform, işin niteliğinin artması için yaptığı çeşitli denetimler sonucunda, eğer iş belirlenen zamanda yapılmamışsa, teklifler sürekli reddedilirse veya yapılan iş sıklıkla düzeltilmeye ihtiyaç duyuyorsa iş görenin puanını düşürebilir veya platformdan tamamen çıkartılması yönünde yaptırım uygulayabilir<sup>54</sup>. Bunun sonucunda ise düzenli çalışan ve iyi verim gösteren iş görenin platforma bağlanması sağlanmaktadır. Fakat bu noktada sorun oluşturan husus işverenlerin kendilerine sunulan tamamlanmış edimi reddetmeye yönelmelerinin yüksek ihtimal olmasıdır. Nitekim işverenler edimi reddedince, ücret ödemek zorunda kalmadıkları gibi, tutarlı ret gerekçesi sunmaları da genellikle kendilerinden beklenmemektedir<sup>55</sup>. Platform da sürekli sunulan işleri reddettiği bilinen işverenlere bir yaptırım uygulamamaktadır. Buna karşılık iş görenin emek harcadığı iş reddedilince, hem bu işten herhangi bir

49 İstatistiki bilgiler için bkz. Survey Of Crowdworkers, 2015 and 2017. Ayrıca değerlendirme için bkz. Däubler/Klebe, s.1034; Warter, s.4-5.

50 Däubler/Klebe, s.1034.

51 Warter, s.5.

52 Däubler/Klebe, s.1034; Warter, s.5.

53 Survey Of Crowdworkers, 2015 and 2017; Warter, s.5.

54 Kocher/Hensel, s.986.

55 Däubler/Klebe, s.1034; Kocher/Hensel, s.985.

kazançları olmayacaktır hem de ileride daha iyi ücret ödenen işleri alabilecek orana erişmeleri engellenmiş olacaktır<sup>56</sup>.

## V. Organizasyon Yapılanması

Crowdworking çalışma modeli, klasik nitelikteki işyeri kavramı ve katı hiyerarşik yapılanma ile uyumsuzdur. Kuşkusuz işyeri kavramı, sadece belirli bir alanla sınırlı olarak çalışma olgusunu uzun yıllar önce aşmıştır. Bu kapsamda işverenin talimat verebilmesini mümkün kılan, yani bir organizasyon dâhilinde yapılan çalışmalar da işyeri kavramı içinde sayılmaktadır<sup>57</sup>. Bu nedenle bu çalışma modeli, yeni bir tür merkezi olmayan organizasyon şemasına sahiptir.

Crowdworking çalışma modelinde, global bir çalışma pazarından söz edilebilir. Nitekim bu çalışma pazarında iş gören olabilmek için sadece bir bilgisayar ve internet bağlantısı bulunması yeterlidir<sup>58</sup>. Platform üzerinden belirli bir işin ifası için ilgilenenlere teklifte bulunulur. Teklifte işin ayrıntıları yeterince tanımlandığından, çoğunlukla işle ilgili talimat verilmesi süreci ile karşılaşmamaktadır. Zira iş gören, kabul ettiği işin ne zaman ve nerede görüleceği bakımından da genellikle serbesttir<sup>59</sup>.

56 Warter, s.5.

57 Schubert, s.203. Türk Hukuku'nda işyeri, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 1-3. fıkralarında tanımlanmıştır. Yine 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.2/3'de, 854 sayılı Deniz İş Kanunu m.1/1'de, 5953 sayılı Basın İş Kanunu m.1/1'de işyeri tanımına yer verilmiştir. İş Kanunu m.2/3'de işyeri kapsamı belirlenirken iş organizasyonundan da bahsedilmiştir. Buna göre; "işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür." Dolayısıyla dijitalleşme ile ortaya çıkan yeni çalışma modelleri bakımından işyeri kavramının, klasik işyeri kavramı sınırlarını aşması gerçeği karşısında, kanundaki bu ifade sayesinde işverenin kurduğu iş organizasyonu içinde sayılarak işyeri olarak kabul edilmesi kanaatimizce mümkündür. İşyerinin kapsamı konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. S. Süzek, İş Hukuku, 18. Bası, İstanbul, Beta, 2019, s.189-190; K. Doğan Yenisey, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul, Legal Kitabevi, 2007, s.397 vd.; N. Çelik/ N. Caniklioğlu/ T. Canbolat, İş Hukuku Dersleri, 32. Bası, İstanbul, Beta, 2019, s.138-139.

58 Klebe, s.1; Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z.

59 Däubler/Klebe, s.1034.

## VI. İş Hukuku Bağlamında Crowdworking Çalışma Modelinin Doğurabileceği Hukuki Sorunlar

İş Hukuku bakımından crowdworking çalışma modelinin ortaya çıkabileceği en büyük hukuki sorun, bu modelde çalışanların hukuki konumu ve üçlü ilişkinin hukuki niteliğinin belirsizliğidir. Nitekim platformlar, kendilerini sadece işveren ve platform üzerinden iş görenler arasında iş aracı olarak betimlemektedir. Bu nedenle iş görenlerin esasında bağımsız çalıştığını; dolayısıyla sosyal güvence, ekonomik güvence ve iş sağlığı güvenliği ile vergilendirme ve sigorta bakımından platformun değil, çalışanın kendisinin sorumlu olduğunu dile getirmektedirler<sup>60</sup>. Fakat hukuki olarak bu ilişkinin niteliğinin tespiti kuşkusuz platformların iddiaları ile bağlı değildir. Bu bağlamda crowdworking çalışma modelinin hukuki niteliğinin tespitinde dört başlık altında tartışma süregelmektedir: "Crowdworker"ın iş ilişkisi içerisinde mi çalıştığı, bağımsız bir çalışan mı olduğu, işçi benzeri bir kişi mi olduğu yoksa yürürlükteki kanunlarda bulunan bir çalışma ilişkisi içinde değerlendirilip değerlendirilemeyeceği konusunda halen görüş birliğine varılamamıştır<sup>61</sup>.

Crowdworking çalışma modeli bakımından doğabilecek bir başka hukuki sorun ise organizasyon ve sendikal dayanışma eksikliğine bağlı olarak, iş mevzuatından doğan haklar ile sendikal hakların dolanılması tehlikesidir. Bunun yanı sıra dolaylı olarak bu modelde çalışanların, olası bir grev sürecinde grev kırıcı pozisyonuna gelebilecekleri de göz ardı edilmemelidir<sup>62</sup>.

Bu başlık altında crowdworking çalışma modeli ile iş görenlerin hukuki niteliğine yönelik ileri sürülen dört farklı görüş ile sınırlı olarak inceleme yapılacaktır.

60 Kocher/Hensel, s.985.

61 Klebe, s.1; Waas/Liebman/Lyubarsky/Kezuka, s.1-2.

62 Klebe/Neugebauer, s.4.



## A. İş İlişkisi Olarak Kabul Edilmesi

Crowdworking alışma modelinin iş ilişkisi olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğinin tespitinde öncelikle iş sözleşmesi ve işçi kavramları ekseninde hareket edilmelidir.

Türk Hukuku'nda işçi, 4857 sayılı İş Kanunu<sup>63</sup>'nun 2.maddesinin 1.fıkrasına göre, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişidir. İş sözleşmesi ise İş Kanunu'nun 8.maddesinde şu şekilde tanımlanmıştır: "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.". Bu tanıma göre, iş sözleşmesi, iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarından oluşmaktadır. Bu unsurlar içinde iş sözleşmesini diğer iş görme borcu doğuran sözleşmelerden ayıran en önemli unsur, bağımlılık unsurudur<sup>64</sup>. Doktrinde iş sözleşmesinde bağımlılık ilişkisinin ekonomik olmasından çok, kişisel/hukuki bağımlılık olarak anlaşılması gerektiği kabul edilmektedir<sup>65</sup>. Fakat Türk Hukuku'nda da dünyadaki teknolojik gelişmelerin etkisi ile ortaya çıkan atipik iş sözleşmesi türleri bakımından bağımlılık ilişkisinin zayıfladığı görülmektedir. Nitekim işyeri sınırları dışında çalışma ve esnek çalışma süreleri, işverenin işçi üzerindeki yönetim ve denetim yetkisinin azalmasına yol amıştır. Fakat iş sözleşmesinden söz edebilmek için yine de bağımlılık ilişkisinin varlığı zorunludur. Bu noktada esnek bir yardımcı ölçüt olarak "işverenin iş organizasyonunda iş görme" ölçütünün dikkate alınması gerektiği ileri sürülmektedir<sup>66</sup>. Böylece teknolojik gelişmelerin

ortaya çıkardığı ve işveren tarafından örgütlenmiş olan tüm iş ilişkilerine uyum sağlayabilecek bir bağımlılık ilişkisi ölçütü, iş sözleşmesinin varlığının tespitinde dikkate alınabilecektir.

Alman Federal İş Mahkemesi'nin (BAG), 2016 tarihli bir kararında iş sözleşmesi, bir işin, talimata bağlı olarak ve kişisel bağımlılık içerisinde bir başkasının çalışma organizasyonuna dâhil olmak suretiyle yerine getirilmesi olarak tanımlanmaktadır<sup>67</sup>. Görüldüğü üzere BAG'ın da iş ilişkisi bakımından esas aldığı çıkış noktası, "kişisel bağımlılık"tır<sup>68</sup>. Talimatların ise işin içeriği, icrası, zamanı ve yerine ilişkin olması beklenmektedir (Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) §611 a). Tarafların sözleşmeyi başka türlü nitelendirmesi ise iş sözleşmesi olduğu gerçeğini değiştirmemektedir<sup>69</sup>. İşçi tanımı ise Avrupa Birliği çapında daha geniş kapsamda kabul edilmekte olup, örneğin Avrupa Adalet Divanı, limited şirket yöneticilerini de işçi kabul etmektedir<sup>70</sup>.

Platform aracılığı ile çalışmada ise çalışma ilişkisi klasik tanımı verilen iş sözleşmesi ve işçi kavramlarından oldukça farklıdır. Esasında crowdworking modelini tek bir çalışma türü altında değerlendirmek de mümkün değildir<sup>71</sup>. Bazı crowdworking modellerinde çalışan daha bağımsızdır; platform ya da işverenden talimat almaz. Fakat bazı crowdworking modellerinde ise çalışan kişi denetlenmekte ve doğrudan talimat verilmektedir. Nitekim platform veya işveren, çalışanın ekranında kısmen de olsa ekran görüntüsü aracılığı ile ya da geri bildirimler yoluyla çalışanın nasıl çalıştığı hakkında tespitte bulunabilir. Çalı-

63 RG.T.10/06/2003, RG.S.25134.

64 Bu yönde bir Yargıtay kararı için bkz. Y.9.HD., T.01/10/2009, 5973/24884, Legal İHSGHD, S.24, s.1616. Bu yönde ayrıca bkz. K. Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C.1, B.4, İstanbul, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme ve İktisadi Enstitüsü, 1987, s.4; T. Esener, İş Hukuku, B.3, Ankara, Sevinç Matbaası, 1978, s.126-127; A. Güzel, "Fabrikadan İnternet'e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme", Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, s.94-96; Süzek, s.225 vd.; elik/Caniklioğlu/Canbolat, s.170 vd.

65 Oğuzman, s.4; Esener, s.127; Süzek, s.226.

66 A. Güzel, "Ekonomik ve Teknolojik Değişim Sürecinde İşçi Kavramı ve Yeni Bir Ölçüt Arayışı", İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada

Ortaya ıkan Sorunlar, Galatasaray Üniversitesi-İstanbul Barosu, İstanbul 1997, s.41-42; aynı yazar, Bağımlılık, s.125-126; Süzek, s.227-228; elik/Caniklioğlu/Canbolat, s.172-173; Doğan Yenisey, s.79 vd.; S. Başterzi, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Düzenlenmesi", Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, Ankara, Kamu-İş Yayını, 2011, s.4 vd.

67 BAG kararı için bkz. NZA 2016, s.453. Ayrıca bkz. Schubert, s.203.

68 Kocher/Hensel, s.987; Schubert, s.203.

69 Däubler/Klebe, s.1035; Klebe, s.2.

70 Klebe, s.2.

71 Schubert, s.203.

şanın platform üzerinde, daha önce platform için yaptığı işlerin bir sıralaması bulunur ve çalışanın platformdaki kariyeri, daha iyi ücret ödenen işleri almasına olanak sağlar<sup>72</sup>. İşte işin yürütüm sürecinde, örneğin çalışma süresinin belirlenmesi gibi, çalışanın serbestliğini kısıtlayan nitelikteki talimatlar, burada bir iş ilişkisi bulunduğuna gösterge olarak kabul edilmektedir<sup>73</sup>.

Alman Hukuku'nda doktrinde bir görüş tarafından, hukuk politikası olarak, hem ülkelerin ulusal çapta hem de Avrupa Birliği çapında, işçi kavramının kapsamını genişletmesinin isabetli olacağına dikkat çekilmektedir. Böylelikle platform üzerinden çalışanların işçi olarak sınıflandırılması kolaylaşacağından, hukuki koruma sağlanması da mümkün olacaktır<sup>74</sup>. Hukuki niteliğin iş ilişkisi olarak tespiti halinde ise bu sefer işverenin kim olduğu konusu tereddüt yaratabilecektir. Nitekim bu durumda platform ile platformda işinin görülmesini teklif eden işveren arasında birlikte istihdam ilişkisi olduğu dahi ileri sürülebilecektir. Fakat işverenin kim olduğunun belirlenmesinde, taraflar arasında imzalanan sözleşme ile sözleşme haricinde talimat ve denetim yetkisinin kimde olduğunun tespiti önem kazanmaktadır.

### B. İşçi Benzeri Kişi Olarak Sınıflandırılması

Crowdworking çalışma modelinde çalışanların hukuki niteliğinin işçi kavramı ile tam olarak örtüşmemesi ve bağımsız çalışan olarak kabul edilmesi halinde ise güvence ihtiyacı doğacağından, bu kişilerin işçi değil, işçi benzeri kişi kategorisinde değerlendirilmesi gerektiği ileri sürülmektedir<sup>75</sup>. Yani işçi ile bağımsız çalışanlar arasında ara kategori oluşturulması savunulmaktadır. Böylelikle işçi benzeri kişinin kısmen de olsa işçi gibi

korunmaya ihtiyacı olacağı ve bu nedenle İş Hukuku'nun uygun düştüğü ölçüde bu kişilere de uygulanması gerektiği savunulmaktadır<sup>76</sup>. Başka bir görüşe göre ise işçi benzeri kişi sayılarak koruma altına alınması, ancak somut olayda işçi benzeri kişi sayılmak için aşağıda da yer verdiğimiz şartların varlığına bağlanmıştır. Bu şartların varlığı ise çok az durumda ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla her somut olay kendi içinde değerlendirmeye tâbi tutulmalı, genel bir yorum yapılmamalıdır<sup>77</sup>.

İşçi benzeri kişi kavramı her ne kadar Türk Hukuku'nda genel bir kanuni düzenlemeye sahip olmadığından yabancı bir kavram olarak görülebilsede, özellikle Alman Hukuku'nda geniş bir kullanım alanına sahiptir<sup>78</sup>. Kısaca tanımlamak gerekirse, işyeri organizasyonunda yer almayan ve herhangi bir kişisel bağımlılığı bulunmayan; buna karşılık ekonomik bağımlı olarak bir başkası için iş gören ve bu nedenle işçi için öngörülen bazı güvencelere sahip olan kişidir<sup>79</sup>. İşverenin, işçi benzeri kişilere talimat verme hakkı, işçilere göre daha sınırlıdır<sup>80</sup>. Bu kişiler, Federal Tatil Kanunu'nun (*BUrlG §2, S.2*), İş Güvencesi Kanunu'nun (*ArbSchG §2, II, Nr.3*), Genel Eşitlik Kanunu'nun (*AGG §6, S.1, N.3*), Toplu İş Sözleşmesi

72 Klebe, s.2.

73 Schubert, s.203.

74 Klebe, s.2.

75 Däubler/Klebe, s.1035. Aksi görüşte bkz. Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z. Schubert de crowdworking çalışma modelinde kural olarak bir iş sözleşmesi imzalanmadığını; fakat bazı durumlarda eser sözleşmesinin varlığından söz edilebileceğini savunmaktadır. Bu görüş için bkz. Schubert, s.203-204.

76 Kocher/Hensel, s.987; Waas/Liebman/Lyubarsky/Kezuka, s.2.

77 Däubler/Klebe, s.1036.

78 Alman Federal Meclisi'nin 2017'de yayınladığı "Platform Ekonomisi'nin Çalışma ve Sosyal Hukuk Yönü" isimli çalışmada, işçi benzeri kişinin işçi olarak kabul edilemeyeceğine yer verilmiştir. Bu çalışanların kural olarak İş Kanunu'nun kapsamında da bulunmadığına dikkat çekilmiştir. Fakat bu çalışanlar için bazı İş Hukuku normlarının uygulama alanının genişletilebileceği belirtilmektedir. Bkz. Deutscher Bundestag, "Arbeits- und sozial rechtliche Aspekte der Plattformökonomie", Sachstand, 26.10.2017, WD 6- 3000-058/17, s.5.

79 Schubert, s.203. Bir BAG kararında, işçi benzeri kişi sayılabilmek için üç niteliğe sahip olunması aranmaktadır: 1. İşveren talimatı altında olmama ya da işçiyeye nazaran daha az talimat alma ve işyeri organizasyonu içinde bulunmama. 2. İş gördüğü kişiye kişisel olarak bağlı olmama, ama ekonomik olarak bağımlı olma. Eğer birden çok platform veya işveren için çalışılıyorsa, kazancının yarısını elde ettiği platform/işveren bakımından işçi benzeri kişi sayılacaktır. 3. İşçi gibi hukuki ve sosyal güvenceye ihtiyacı olma. Bu konuda bkz. BAG, NZA 1997, s.399; BAG, NZA 2001, 285-286.

80 Kocher/Hensel, s.987; Klebe, s.2.

Kanunu'nun (TVG §12a) bazı hükümlerinin koruması altındadır<sup>81</sup>. Örnek vermek gerekirse, kendileri için özel bir kanunun yürürlükte olduğu evde çalışanlar, iş uyuşmazlıkları bakımından Almanya'da İş Mahkemeleri Kanunu (ArbGG) §5, 1, 2 uyarınca, işçi benzeri kişi olarak kabul edilmektedir. Fakat bu kişiler, örneğin Feshe Karşı Koruma Kanunu (KSchG)'nun ve Annenin Korunması Kanunu (MuSchG)'nun kişi bakımından kapsamı dışında tutulmuşlardır<sup>82</sup>.

Bu noktada Almanya'da, evde çalışanların tâbi olduğu Evde Çalışma Kanunu'nun (Heimarbeitsgesetz-HAG) tüm işçi benzeri kişilere uygulanıp uygulanmayacağı tartışılmaktadır<sup>83</sup>. Bir görüşe göre, belirli bir kazanç limiti altında kalınması ha-

linde, örneğin asgari ücret, işçi benzeri kişi olarak kabul edilebileceği savunulmaktadır<sup>84</sup>. Bir başka görüşe göre ise kanun koyucu tarafından, Evde Çalışma Kanunu'nda dijitalleşmenin getirdiği çalışma ilişkilerine daha iyi uyum sağlanmasına yönelik kanuni değişikliklerin yapılması düşünülebilecektir<sup>85</sup>. Aksi halde bugünkü şartlar altında crowdworking çalışma modelinde çalışanların, Evde Çalışma Kanunu'nun kişi bakımından uygulama alanında olduğu ifade edilemeyecektir<sup>86</sup>. Diğer bir görüşe göre ise bu çalışanların işçi benzeri kişi sayılması ancak "dolaylı crowdworking" modelinin varlığı halinde mümkün olabilir. Bu halde platform ile iş gören arasında sözleşme imzalanmakta olup; platform iş gören ile işveren arasında sadece aracılık etmektedir. Özellikle işveren ve iş görenin hiç tanışmadığı ve ödemenin de platforma yapıldığı hallerde bu nitelikten söz edilebileceği savunulmaktadır<sup>87</sup>. Bununla birlikte aynı yazara göre, crowdworking çalışma modeli ile çalışan ile Evde Çalışma Kanunu'na tâbi çalışanlar arasında önemli farklar vardır. Örneğin crowdworking çalışma modelinde çalışanlar, genellikle platforma kayıtlı diğer kişilerle rekabet halinde iş alabilirken; Evde Çalışma Kanunu'na tâbi olanlar düzenli şekilde tek bir işveren için çalışırlar ve denetimi de bu işveren yapmaktadır<sup>88</sup>.

## C. İş Kanunlarında Yer Alan Kuralların Uygun Düştüğü Ölçüde Uygulanması

Platformların, crowdworking çalışma modelinde çalışanların işçi niteliği bulunmadığına yönelik söylemleri, ekonomik anlamda güçlü konumları ile birleşince hukuki bakımdan başka

81 Schubert, s.204.

82 Däubler/Klebe, s.1036; Klebe, s.2; Schubert, s.204. Alman Hukuku'nda platform üzerinden çalışanlara ilişkin sosyal sigorta haklarını düzenleyen özel bir norm da bulunmamaktadır. Nitekim sosyal sigortalara ilişkin olarak SGB'nin 4. Kitabı'nın §2, 2, S.1'de sosyal sigorta kapsamı altına alınan kişiler arasında işçi benzeri çalışanlar sayılmamıştır. Yine SGB IV, §7, 1, S.1'de çalışma kavramı, bağımsız olarak çalışmama, özellikle bir çalışma ilişkisi içinde bulunma olarak tanımlanmıştır. SGB IV, §7, 1, S.2'de çalışma olgusu belirlenirken bağlanma noktası, talimata göre ve talimat verenin iş organizasyonuna dâhil olarak çalışma faaliyetinde bulunma olarak ele alınmaktadır. Bkz. Deutscher Bundestag, s.6; ayrıca bkz. W. Brose, "Von Bismarck zu Crowdwork: Über die Reichweite der Sozialversicherungspflicht in der digitalen Arbeitswelt", NZS 2017, Rn.10-11. Dolayısıyla crowdworking çalışma modeli ile çalışanların hukuki statüsünün ancak işçi kabul edilmesi halinde sosyal sigortaya tâbi olacakları ifade edilmelidir. Bu nedenle platform, platform üzerinden iş gören ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin niteliğinin tespiti sosyal sigorta bakımından da önemlidir. Brose'ye göre ise crowdworking modeli ile çalışanlar süre, yer ve talimat alma bakımından serbest olduklarından, SGB IV, §7, 1'e göre bağımlılık ilişkisi içinde çalışanlar kapsamında yer almazlar. Dolayısıyla sosyal güvenceye de sahip değildirlir. Fakat bu çalışanlara yönelik olarak yapılacak denetimler ne kadar artış gösterirse, bağımsız olarak çalışma olgusu da o kadar zayıflayacaktır. Bu nedenle ya SGB'de bu model ile çalışanları da kapsayacak bir kanuni tanım getirilmelidir ya da geçici bir çözüm olmak üzere bu çalışanlar evde çalışanların tâbi olduğu sosyal güvenceye sahip olacak kanuni düzenlemenin kapsam alanına sokulmalıdır (SGB IV, §12, 2). Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Brose, Rn.10-12, 14.

83 Bu konuda bkz. O. Deinert, Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht: zur Notwendigkeit eines erweiterten Sonderrrechts für Kleinunternehmer als arbeitnehmerähnliche Personen, Baden Baden, 2015, s.89; Däubler/Klebe, s.1036; Klebe, s.2.

84 Deinert, s.89. Alman Federal Meclisi'nin 2017 tarihli çalışmasında, Evde Çalışma Kanunu'nda platform üzerinden çalışmaya ilişkin özel bir düzenleme olmasa da kanunda yer alan şartların varlığı halinde buradaki bazı normların crowdworker çalışma modeli için de uygulanmasının dikkate alınabileceği belirtilmektedir. Bkz. Deutscher Bundestag, s.6, dn.4.

85 Ayrıntılı bilgi için bkz. Klebe, s.3.

86 Däubler/Klebe, s.1036.

87 Bu görüş için bkz. Schubert, s.204.

88 Schubert, s.204.

koruma yolları aranmasına neden olmaktadır<sup>89</sup>. Keza bu çalışanlar, İş Hukuku şemsiyesi altında korunmaya tâbi tutulmadığı hallerde tamamen koruma dışı da değildir. Bu kapsamda crowdworking çalışma modelinde çalışanların hukuki niteliği ister işçi ister işçi benzeri çalışan ister bağımsız çalışan kabul edilsin, İş Hukuku'nun koruyucu hükümlerinin bu kişileri kapsayacak şekilde genişletilmesi önerilmektedir. Bu hükümler içinde önem arz edenlerden biri ise asgari ücrete ilişkin hükümlerdir<sup>90</sup>.

Platform ile işveren arasında yapılan sözleşmenin kanunda yer alan genel işlem koşulu hükümlerine uygun akdedilmesi gerekliliği, belirli oranda hukuki koruma sağlamaktadır. Ayrıca sözleşmenin, eşitlik ilkeleri bağlamında denetlenmesi de genel işlem koşulu denetimini tamamlamaktadır<sup>91</sup>. Dolayısıyla bu kişiler işçi olarak tanımlanamasa dahi iş mevzuatında yer alan kuralların uygun düştüğü ölçüde kendilerine uygulanması suretiyle belirli bir hukuki korumaya sahip olacaklardır<sup>92</sup>.

#### D. Bağımsız Çalışan Olarak Kabul Edilmesi

Crowdworking çalışma modelinde, çalışana verilen bir talimat olmaması veya verilen talimatların oldukça sınırlı olması ve çalışanın işi nerede, ne zaman göreceği konusunda sahip olduğu serbesti, bu modelin iş ilişkisi olarak kabul edilmesini zorlaştırmaktadır. Nitekim özellikle rekabete dayalı crowdworking çalışmada, işi görenlerden sadece birinin ücret alıp, diğerlerinin hiç ücret alamama ihtimalleri, işçi niteliğini haiz olmayı zorlaştırmakta ve bağımsız çalışan olarak kabul edilmelerine yol açmaktadır<sup>93</sup>. Aynı şekilde işin

kabul edilmesi veya reddedilmesi bakımından çalışan, kendi iradesi ile karar alabiliyorsa, bağımsız çalışandan söz edilmelidir<sup>94</sup>.

Alman Hukuku'nda, Türk Hukuku'nda olduğu gibi, işçi ile bağımsız çalışanların tâbi oldukları kurallar genellikle oldukça farklıdır<sup>95</sup>. Crowdworking çalışma modelinin bağımsız çalışma olarak kabul edilmesi halinde çalışanlar, İş Hukuku'nun işçiler için öngördüğü feshe karşı koruma, dinlenme hakkı vb. koruyucu düzenlemelerin kişi bakımından kapsamında olamayacaklardır<sup>96</sup>. Bu durumda asgari ücrete tâbi olmadıkları için işçilere nazaran daha düşük ücret alma ihtimali ile karşı karşıya kalabileceklerdir. Yine iş güvenceleri olmadığından çalışma süresince yaşanabilecek risklerden kendileri sorumlu olacaklardır<sup>97</sup>. İşte yeni çalışma ilişkilerinin bu niteliği, işverenlerin klasik sözleşme türleri yerine crowdworking çalışma modelini tercih etmelerine neden olmaktadır.

Bir görüşe göre crowdworking çalışma modelinde çalışanların, iş ilişkisi ve diğer hukuki nitelendirmeler için gerekli şartları sağlamaması nedeniyle, bağımsız çalışan olarak değerlendirilmesi gerekecektir<sup>98</sup>. Fakat bu durumda da tamamen hukuki koruma dışında oldukları da söylenemez. Özellikle eşitlik ilkesi ile genel işlem koşulu hükümleri, hatta bazı durumlarda fikri haklara ilişkin hükümlerin bu kişilere de uygulanması mümkündür<sup>99</sup>. Bu durumda işverenin geçerli bir gerekçe sunmadan edimi kabulden kaçınmasına ve ücret ödemeyi reddetmesine yönelik sözleşme kayıtları, genel işlem koşulu içerik denetimi uyarınca geçersiz kabul edilebilecektir<sup>100</sup>.

89 Kocher/Hensel, s.987.

90 Schubert, s.206.

91 Waas/ Liebman/ Lyubarsky/ Kezuka, s.2; Kocher/Hensel, s.987; Schubert, s.205.

92 Oysa ki Amerika'da sözleşme özgürlüğünün daha geniş kapsamda uygulanıyor olması bu korumayı dahi sağlamamaktadır. Bu konu hakkında bkz. Waas/Liebman/ Lyubarsky/Kezuka, s.2.

93 Schaub/ Koch, Arbeitsrecht von A-Z. Buna karşılık sözleşmede işe ilişkin bazı talimatlar yer alır, zamansal sınır

tanımlanır veya ekran görüntüsü yoluyla denetim sağlanırsa iş ilişkisindeki kişisel bağımlılıktan söz edilmesinden soru işaretleri doğabilecektir. Bkz. Däubler/ Klebe, s.1035.

94 Schubert, s.204.

95 Schubert, s.203.

96 Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z.

97 Däubler/Klebe, s.1032, 1035; Schaub/ Koch, Arbeitsrecht von A-Z.

98 Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z.

99 Däubler/Klebe, s.1036-1037.

100 Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z.



## VII. Crowdfunding Çalışma Modelinin Hukuk Güvenliği Şemsiyesi Altına Alınması İçin Öneriler

Yürürlükte olan hukuk kurallarının crowdfunding için sınırlı bir hukuki koruma sağlıyor olması, çeşitli ülkelerde bu tip çalışma ilişkisinin hukuk güvenliği şemsiyesi altına alınması amacıyla yeni arayışlar içine girilmesine neden olmuştur. Henüz üzerinde görüş birliğine varılmış mutlak bir çözüm yolu bulunamamıştır. Fakat konu hakkında farklı yönde öneriler gündeme gelmektedir. Tüm bu öneriler hayata geçirilirken, çalışma hayatında teknoloji yoluyla süregelen yenilikler ölçsüz bir biçimde engellenmemelidir<sup>101</sup>.

Öncelikli hedef, teknoloji ile gündeme gelen yeni çalışma türlerinin kanun koyucu tarafından İş Kanunlarının kapsam alanına sokulması amacıyla, dijitalleşen ekonomi ile uyum sağlanmasıdır<sup>102</sup>. Örneğin, işçi ve işveren kavramları veya işçilere yönelik hukuki korumanın bu çalışanları kapsamına alacak şekilde genişletilmesi amacıyla, yeni çalışma modellerine uyum sağlayacak bir Reform düşüncesi özellikle Alman Hukuku'nda son yıllarda dile getirilmeye başlanmıştır<sup>103</sup>. Fakat bu noktada belirtilmelidir ki, dijital dünyada ortaya çıkan ve sürekli kendini yenileyen çalışma modellerine uyum sağlayacak yeni işçi ve işveren kavramı oluşturmak, özellikle klasik tanımlar hareket noktası olarak alındığında her türlü çalışma ilişkisine katkı sağlaması açısından kanaatimizce mümkün olmayacaktır. Bu noktada dijitalleşen çalışma ilişkileri için, özel bir iletişim yapısı ve internet bağlantısının koruması altında bir İş Hukuku inşa edilmesi önerilmektedir<sup>104</sup>. Nitekim bizim de katıldığımız görüşe göre en büyük sorun iş gören, platform ve işveren arasındaki üçlü ilişkiden kaynaklandığından, hukuki çareler bu yapı-

ya uygun bir model üzerinden hareket edilerek oluşturulmaya çalışılmalıdır; salt klasik kavramlar üzerinden değil<sup>105</sup>.

Başka bir görüşe göre, hukuki koruma sağlanması açısından en isabetli çözüm yolu, crowdfunding çalışma modelinde iş görenleri tamamen platformun himayesi altında kalmaktan çıkartacak yollar bulmaktır. Bunun için ise örneğin Alman IG Metall Sendikası'nda mevcut olduğu gibi, işverenlerin adil olup olmadığını ölçümleyecek bir referans sistemi kurulması tavsiye edilmektedir<sup>106</sup>. Fakat bu noktada da kanaatimizce platformu tamamen etkisizleştirecek bir hukuki yapı kurulmaya çalışılması hem günümüz şartlarında gerçekçi olmayacaktır hem de bu modelin kendine özgü niteliklerinin göz ardı edilmesine yol açacağından bir çözüm yolu olmaktan uzak kalacaktır. Dolayısıyla platformları tamamen etkisiz kılmaksızın, üçlü ilişkinin tarafları arasında hukuki denetimin sağlandığı bir yapı üzerinde çalışmak asıl hedef olmalıdır.

Bir başka görüş ise crowdfunding çerçevesinde ortaya çıkan üçlü ilişkinin ödünç iş ilişkisine benzetilerek, bu çalışma ilişkisine dair kanuni düzenlemelerin kapsamının genişletilmesi suretiyle crowdfunding'e uygulanmasını çözüm yolu olarak ileri sürmektedir<sup>107</sup>. Türk Hukuku bakımından ise bu görüş ele alındığında, gerek İş Kanunu m.7'de düzenlenen mesleki mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi gerekse 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu<sup>108</sup> m.17 ile İş Kanunu m.90'da düzenlenen iş aracılığı kurumları oldukça ayrıntılı ve emredici hükümler ile sınırlı haller için düzenlendiğinden, kanaatimizce crowdfunding çalışma modeline uygulanması mümkün görünmemektedir.

Diğer bir öneri ise iş görenlerin dijital ortamda kolaylıkla organize olmasına ve kollektif olarak hareket etmelerine olanak sağlayacak bir yol bulunmasıdır. Bunun için ise sendikaların, bu çalışma ilişkisinin düzenlenmesinde daha aktif bir

101 Waas/Liebman/Lyubarsky/Kezuka, s.3.

102 Klebe, s.1.

103 Däubler/Klebe, s.1041; Kocher/Hensel, s.990.

104 Kocher/Hensel, s.990.

105 Kocher/Hensel, s.990.

106 Däubler/Klebe, s.1041.

107 Däubler/Klebe, s.1041.

108 RG.T.05/07/2003, RG.S.25159.



role sahip olması önerilmektedir<sup>109</sup>. Bu kapsamda ise bilgi alışverişini sağlayacak dijital iletişim kanalları oluşturulması isabetli görülmektedir<sup>110</sup>. Sendikalar ile devletin, crowdworking çalışma modelinde iş görenlerin çalışma şartlarının düzeltilmesi için koordineli hareket etmesi de hayati öneme sahiptir<sup>111</sup>. Fakat bir görüşe göre, böyle bir örgütlenme sağlanması, uygulamadaki engeller nedeniyle mümkün olmayacağından en iyi çözümün asgari ücrete ilişkin Evde Çalışma Kanunu'ndaki düzenlemelerin kapsamının tüm işçi benzeri çalışanlara uygulanacak şekilde genişletilmesi olacaktır<sup>112</sup>.

### VIII. Değerlendirme ve Sonuç

Çalışmamızın en başında da belirttiğimiz üzere teknolojinin ve bu bağlamda dijitalleşmede yaşanan gelişmelerin hızı çok fazladır. Bu nedenle kanundaki düzenlemeler bu gelişmelerin getirdiği yeni çalışma modellerine yeterli şekilde uyum sağlayamamaktadır. Son yıllarda gerek Amerika gerek Avrupa çapında hukukun teknolojiye uyumlaştırılması için yoğun çalışmalar yapılmakta olup, gelecekte meydana gelebilecek uyumsuzlukların önüne geçilmeye çaba gösterilmektedir.

Türk Hukuku'nda ise henüz mevzuattaki hukuki kurumlara ilişkin yıllardır süregelen tartışmalar bir neticeye ulaşamadığından, teknolojik gelişmelerin getirebileceği hukuki sorunlar öte-

lenmektedir. Oysa ki küreselleşmenin de etkisi ile Amerika ve Avrupa'da ortaya çıkan yeni çalışma modelleri, zaman kaybetmeksizin uygulamada yerini almıştır. Bu nedenle teknolojik gelişmelerin getirdiği yeniliklerin yaratacağı uyumsuzluklar yargının önüne sıklıkla gelmeden önce, dünyadaki gelişmeler takip edilerek, sosyal taraflar, bilim adamları ve hükümet tarafından oluşturulacak çalışma grupları ile bu konu bir an önce tartışılmaya başlanmalıdır.

Crowdworking çalışma modeli bakımından ise yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, asıl sorun üçlü ilişkinin hukuki niteliğinin belirlenememesinden doğmaktadır. Bu sorunun çözümü tamamen crowdworking çalışma modelinin taraflar arasında hangi kurallara tâbi kılındığı ile ilintilidir. Bu nedenle bu modelde, iş görenin işçi mi olduğu yoksa bağımsız çalışan olarak mı nitelendirilmesi gerektiğine yönelik mutlak bir yorum yapılması kanaatimizce isabetli değildir. Dolayısıyla somut olayın özellikleri yorum yapılması bakımından oldukça önemlidir. Örneğin platformun, sadece tarafların birbirini bulmasını sağladığı bir konumda olduğu, buna karşılık işveren ve iş gören arasında sözleşme kurulması halinde burada bir iş ilişkisi olduğundan söz edilmesi mümkün olabilecektir. Oysa ki böyle bir model olmayıp, iş görenin herhangi bir talimat almaksızın serbest olarak platformda sunulan işi görmesi halinde ise bağımsız çalışan olduğundan söz edilmesi olasıdır. Fakat hukuki ilişkinin tespiti her zaman bu kadar basit de olmayabilecektir. Nitekim taraflar arasında akdedilen sözleşmede yer alan kuralların sözleşme serbestisi gereği farklılık arz etmesi her zaman olasılık dâhilindedir. Bu nedenle kanaatimizce mikro boyutta, mevzuatta yer alan hukuki kurallar çerçevesinde bir sonuca varılmaya çalışılmalı ve mevcut düzenlemeler uygun düştüğü ölçüde bu çalışma modeline de uygulanmalıdır. Örneğin, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu<sup>113</sup> (TBK) m.27 uyarınca kanunun emredici hükümlerine ve ahlak kurallarına uygunluk ve TBK m.19 vd. uyarınca genel işlem koşulu denetimi yapılmalı, yine

109 Alman Hukuku'nda bir görüş tarafından, crowdworking çalışma modelinde iş görenlerin işçi benzeri kişi kabul edilmesi halinde, asgari şartları belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi imzalama imkânının mevcut olduğu savunulmaktadır. Fakat bu çalışanların mevcut şartlar altında bir araya gelerek örgütlenme olanakları genellikle olmadığından ve ilişkinin hukuki niteliği hakkındaki tartışmada halen bir sonuca ulaşılamadığından, bu hak henüz kullanılmamıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Däubler/Klebe, s.1041.

110 Waas/Liebman/Lyubarsky/Kezuka, s.2-3; Däubler/Klebe, s.1041.

111 Däubler/Klebe, s.1041. Bağımsız çalışanların örgütlenerek oluşturacakları bir sendikanın, üyelerini temsilen kolektif dava açılabilmesine olanak tanınması günümüzde üzerinde durulan önerilerden birini oluşturmaktadır. Bu konuda bkz. Däubler/Klebe, s.1041.

112 Schubert, s.205.

113 RG.T. 04/02/2011, RG.S.27836.

eşitlik ilkesine uyulmalıdır. Makro boyutta ise teknolojinin getirdiği yeni çalışma modellerini kapsayacak ortak üst normlar hazırlanmalıdır. Bu yapılırken yeni çalışma modellerinin her an hızla geliştiği ve değiştiği gözetenerek, sadece asgari normlar belirlenmesi ile sınırlı kalınması isabetli olacaktır.

## KAYNAKÇA

- Başterzi, S. (2011). "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Düzenlenmesi". Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009. Ankara: Kamu İş Yayını s.1-131.
- Bourazeri, K. (2019). "Neue Beschäftigungsformen in der digitalen Wirtschaft am Beispiel soloselbstständiger Crowdworker". NZA, 741-746.
- Brose, W. (2017). "Von Bismarck zu Crowdwork: Über die Reichweite der Sozialversicherungspflicht in der digitalen Arbeitswelt". NZS, Rn. 7-14.
- Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T. (2019). İş Hukuku Dersleri. 32. Bası. İstanbul: Beta.
- Däubler, W./ Klebe, T. (2015). "Crowdwork: Die neue Form der Arbeit- Arbeitgeber auf der Flucht?", NZA, 1032-1041.
- Deinert, O. (2015). Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht: zur Notwendigkeit eines erweiterten Sonderrechts für Kleinunternehmer als arbeitnehmerähnliche Personen. Baden Baden: Nomos.
- Doğan Yenisey, K. (2007). İş Hukukunda İşyeri ve İşletme. İstanbul: Legal Kitabevi.
- Esener, T. (1978). İş Hukuku. B.3. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Güzel, A. (1997). "Ekonomik ve Teknolojik Değerişim Sürecinde İşçi Kavramı ve Yeni Bir Ölçüt Arayışı". İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya ıkan Sorunlar. İstanbul: Galatasaray Üniversitesi-İstanbul Barosu, 15-46.
- Güzel, A. (1997). "Fabrikadan İnternet'e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık UNSURLU Üzerine Bir Deneme". Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan. Ankara, 83-126.
- Kilian, W./Heussen, B. (2018). Computerrechts-Handbuch: Informationstechnologie in der Rechts- und Wirtschaftspraxis. 34. Auflage. München: C. H. Beck.
- Klebe, T. (2017). "Arbeitsrecht 4.0: Faire Bedingungen für Plattformarbeit". Friedrich Ebert Stiftung: Wirtschafts- und Sozialpolitik (WISO Direkt), 22, 1-4.
- Klebe, T./Neugebauer, J. (2014). "Crowdsourcing: Für eine handvoll Dollar oder Workers of the crowd unite". Arbeit und Recht, 4-7.
- Kocher, E./Hensel, I. (2016). "Herausforderungen des Arbeitsrechts durch digitale Plattformen-ein neuer Koordinationsmodus von Erwerbsarbeit". NZA, 984-990.
- Kramer, S. (2017). Kramer, IT-Arbeitsrecht: Digitalisierte Unternehmen: Herausforderungen und Lösungen. München: C.H. Beck. (Kramer IT-ArbR HdB/ C. Solmecke).
- Oğuzman, K. (1987). Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri. C.1. B.4. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme ve İktisadi Enstitüsü.
- Schaub, G./Koch, U. (2019) Arbeitsrecht von A-Z. 23. Auflage. München: Beck-Rechtsberater.
- Schubert, C. (2018). "Neue Beschäftigungsformen in der digitalen Wirtschaft- Rückzug des Arbeitsrechts?", RdA, 200-206.
- Süzek, S. (2019). İş Hukuku. 18. Bası. İstanbul: Beta.
- Waas, B./Liebmann, W. B./Lyubarsky, A./Kezuka, K. (2017). Crowdwork- A Comparative Law Perspective. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Warter, J. (2015). "Crowdwork Arbeit im globalen virtuellen Schwitzsystem". Momentum: 1.

## İnternet Kaynakları

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales

- (BMAS). (2015). Grünbuch "Arbeiten 4.0". 6 Kasım 2019 tarihinde [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?__blob=publicationFile) adresinden erişildi.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). (2016). Forschungsbericht 462: "Befragung zum sozioökonomischen Hintergrund und zu den Motiven von Crowdworkern". 10 Eylül 2019 tarihinde [www.bmas.de](http://www.bmas.de) adresinden erişildi.
  - Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). (2017). Weißbuch "Arbeiten 4.0". 6 Kasım 2019 tarihinde <https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a883-weissbuch.html> adresinden erişildi.
  - Deutscher Bundestag. (2017). Arbeits- und sozial rechtliche Aspekte der Plattformökonomie. Sachstand, 26.10.2017 WD 6- 3000-058/17. 1-8. 11 Ekim 2019 tarihinde <https://www.bundestag.de/resource/blob/532608/c9a3fa455e8604f1797f53fa342f4bd5/wd-6-058-17-pdf-data.pdf> adresinden erişildi.
  - Eurofound. (2015). "New Forms of Employment". 8 Eylül 2019 tarihinde [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu) adresinden erişildi.
  - ILO. (2018). Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online World. 14 Ekim 2019 tarihinde <https://www.ilo.org>, adresinden erişildi. (Survey Of Crowdworkers, 2015 and 2017).
  - Marvit M. Z. (2014). How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine. The Nation. 14 Eylül 2019 tarihinde <https://www.thenation.com/article>, adresinden erişildi.