

Dijital Emek Platformları Üzerinden Çalışanların Hukuki Statülerinin Belirlenmesi

Öz

Dijital emek platformları üzerinden çalışan kişilerin, çoğunlukla muvazaalı olarak, bağımsız çalışan olarak kaydedilmeleri, bu çalışanların işçilere tanınan pek çok yasal korumadan ve temel haktan yararlanmamasına neden olmaktadır. Bunların başında asgari ücret, toplu pazarlık hakkı, iş sağlığı ve güvenliği, ayrımcılığa karşı koruma ve sosyal güvenlik hakları gelmektedir. Dünya çapında pek çok ülkede platform çalışanlarının bağımsız çalışan olmaları, bu kişilerin işçi ya da bağımlı çalışan

statüsünde olduklarına dair verilen yargı kararları bu alanda açık bir yasal düzenlemenin gerekliliğini de ortaya koymaktadır. Zira yargı yoluyla çalışanların statülerinin belirlenmesi, masraflı ve uzun bir süreç olduğundan her somut olayda bireylerin dava açarak statülerini tespit ettirmeleri, sorunun kalıcı ve toptan çözümüne dair beklentiyi karşılamaktan uzak kalmaktadır. Bu kapsamda olmak üzere Avrupa Konseyi bir Direktif teklifi hazırlamış ve 09.12.2021 tarihinde bunu yayımlamıştır.

Anahtar Sözcükler:

Dijital emek platformu, muvazaa, işçi niteliğinin belirlenmesi.

Determining The Legal Status Of Digital Labour Platform Workers

Abstract

Misclassification of platform workers as self-employed, deprives them from fundamental rights and basic protection provided by labour law, as well as causing social dumping. Especially minimum wage, collective bargaining, health and safety at work, protection against discrimination and social security

rights are endangered by this misclassification. In various countries, judicial decisions have been stated that platform workers are not self-employed. Hence, expecting a broad and solid solution from these individual efforts of the workers by suing against platforms in order to clarify their employment status is not

*Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Anabilim Dalı, gb yıldiz@gmail.com, ORCID:0000-0001-9603-4851.

possible. Therefore, legal definitions and regulations about platform workers are needed. At that point, the most important step has been

taken by European Council by a proposal of a Directive regarding platform workers which is released at 09.12.2021.

Keywords:

Dijital labour platforms, collusion, clarification of employment status.

I. Atipik Çalışma Kavramı ve Dijital Çalışma

İş Hukuku açısından belirsiz süreli iş sözleşmesi ile tam süreli çalışmayı standart çalışma biçimi olarak kabul ettiğimizde bunun dışında kalan çalışma türleri "atipik" çalışma kavramı¹ altında değerlendirilmektedir.

ILO tarafından yapılan değerlendirme uyarınca aşağıdakiler atipik çalışma biçimleridir;

1. Geçici çalışma: Belirli süreli iş sözleşmesi, mevsimlik çalışma
2. Kısmi süreli çalışma (çağrı üzerine çalışma ve sıfır saat sözleşmelerini de içerecek şekilde)
3. İstihdam büroları aracılığıyla çalışma
4. Gerçek olmayan bağımsız çalışan (dependent/sham/bogus/misclassified self-employed)²

Halihazırda uygulanmakta olan yukarıdaki atipik çalışma biçimlerinin yanı sıra teknolojik gelişmeler başka çalışma modellerini de ortaya çıkarmıştır. İşyerlerinde yapay zeka kullanımı, robot-insan etkileşimi, internet tabanlı çalışmalar, alışlagelmiş ve bilinen standart çalışma modellerinden uzaklaşan yeni çalışma şekilleri ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla iş hukukunun temel kavramlarının geleneksel yorumları bu ilişkileri kapsamaktan uzak kalmaktadır.

Genel olarak dijitalleşme kavramı ile ifade

edilen bu değişim ve dönüşümün çalışma hayatına etkisi pek çok farklı alanda kendini göstermektedir. Çalışma ilişkilerinin dijitalleşmesi, geniş anlamıyla, işin görülmesi süreçlerinde teknolojik gelişmelerin, internet kullanımının ve bilgi-işlem teknolojilerinin yaygınlaşması olarak ele alınabilir. Dijitalleşme ve teknolojik gelişmelerin geleneksel üretim ve çalışma yöntemlerinin yerini alarak işgücüne duyulan ihtiyacı azaltmasının yanı sıra "yeni" atipik çalışma şekilleri ortaya çıkmakta ve yaygınlaşmaktadır. İş Hukuku açısından gündemde olan sorunların belki de en önemlisi dijital çalışma kapsamında iş gören/hizmet sunan kişilerin işçi sayılıp sayılmayacağı, daha somut olarak iş hukuku kapsamında yer alıp almayacaklarının belirlenmesidir. Dolayısıyla, İş Hukukunun önemli bir dönüm noktasında bulunduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Dijital çalışma kavramı, internet üzerinden hizmet veren uygulamalar aracılığıyla bir hizmetin sunumu ve/veya işin yapılmasına olanak sağlanması, işin/hizmetin görülmesini isteyen kişi ile bu işi/hizmeti yapacak kişinin uygulama aracılığıyla bir araya getirilmesi süreçlerini kapsamaktadır. Dolayısıyla burada üçlü bir yapıdan söz etmek mümkündür: işin görülmesini talep eden (müşteri), işin/hizmetin yapımını üstlenen (çalışan) ve bu ikisini bir araya getiren internet sitesi ve/veya mobil uygulama. Bu kapsamda uluslararası düzeyde faaliyet gösteren uygulamalara verilebilecek en iyi örnek Uber olabilir³.

1 EESC Report, 15-16 (https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-05-21-286-en-n_0.pdf) (erişim tarihi 05.12.2021)

2 ILO (2016), 7; Williams-Lapeyre, 9.

3 Ayrıca Deliveroo, Amazon Mechanical Turk, TaskRabbit de uluslararası düzeyde faaliyet gösteren platformlara örnek olarak verilebilir.

Ulusal düzeyde faaliyet veren uygulamalar da⁴ bulunmaktadır.

Dijital platformlar üzerinden verilen hizmetlerin büyük bölümünün ulaşım ve kargo/teslimat işleri⁵ olduğu söylenebilir. Buna ek olarak tercüme, yazılım, tamirat-tadilat, özel ders işleri için de web tabanlı uygulamalar⁶ aracılığıyla çalışan kişiler bulunmaktadır. *Dijital emek platformları* olarak ifade edilen bu uygulamalar da kendi arasında ikiye ayrılmaktadır. Bunlar web tabanlı (crowdwork/sanal platformlar)⁷ ve konum bazlı (location based) platformlardır. Web tabanlı platformlarda iş internet üzerinden görülür. Bu tür çalışmada, müşteri tarafından yapılması talep edilen iş, platform üyelerine sunulur, üyelerden bir ya da birkaçı bu işi yapmak üzere talepte bulunur ve iş yerine getirilir. İşin tamamlanmasının ardından işi yapana ücret ödenir. Çeviri hizmetleri bu tür platform çalışmasına örnek verilebilir. Konum bazlı dijital çalışmada ise yapılacak iş, bu işi talep eden müşterinin ev ya da işyerinde gerçekleşir, ancak söz konusu hizmete dair talep ve bu talebi yerine getirecek kişi dijital platform üzerinden buluşur. Ev hizmetleri, tamirat-tadilat işleri ve nakliye/taşımacılık hizmetleri bu gruba örnek gösterilebilir.⁸ Bu platformlarda çalışan kişilerin hukuki statülerinin belirlenmesi, iş hukuku kapsamı içinde yer alıp almayacaklarının netleştirilmesi önümüzdeki dönemin temel tartışma konularını oluşturacaktır.

Bu tartışma esasen ulusal hukuk sistemlerinin alanını aşan bir niteliğe sahiptir. Dijital emek platformlarının küresel ölçekte faaliyet gösteren firmalar olması durumunda aynı firma, pek çok farklı ülkede faaliyet yürütmektedir. Dolayısıyla devletlerin kendi hukuk sistemlerinde gerekli düzenlemeleri yapmaları tek başına yeterli olma-

yacak, uluslararası ya da çok uluslu kuruluşların da düzenleyici kurallar koyması gerekecektir. Bu kapsamda atılan ilk somut adım, Avrupa Komisyonu tarafından uzun süredir üzerinde çalışılan, Avrupa Birliği düzeyinde uygulanacak "Platform Çalışanlarının Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine Dair Direktif" teklifidir. Teklif, 09.12.2021 tarihinde yayımlanmıştır. Aşağıda öncelikle bu Direktif teklifine duyulan ihtiyacı ortaya koyan ve ulusal hukuk sistemlerinde yaşanan süreçler hakkında genel bilgi verilecektir.

II. Platform Çalışmasının Ortaya Çıkardığı Sorunlar ve Çalışanların Hukuki Statülerinin Belirlenmesi Gereği

Dijital emek (işgücü) platformları ve gig ekonomi terimleri son yıllarda giderek yaygınlaşmakta, bu platformlar üzerinden çalışan sayısı artmaktadır. ILO tarafından açıklanan veriler uyarınca, Dünya çapında aktif olan 777 dijital platform bulunmaktadır.⁹

Dijital işgücü platformları, yüksek nitelikli ve yaratıcı işlerde çalışanlar için *freelance* çalışma olanağı sunması açısından avantajlar¹⁰ sağlamakla birlikte diğer taraftan büyük bir çalışan kitlesi için güvencesiz çalışmayı (prekaryalaşma) da beraberinde getirmektedir.¹¹ Platform aracılığıyla hizmet sunan ya da bir işi yapan kişiler çoğunlukla "bağımsız çalışan" olarak kaydedilmektedir. Platformların web sitelerinde, iş modellerinin tanıtımında da bu kapsamda yerine getirilen işin *bağımsız çalışma* olduğu ve oldukça *esnek bir çalışma sistemi* olduğu ifade edilmek-

4 Paket Taxi, Getir, Armut akla ilk gelen platformlardır.

5 Uber, Deliveroo, Citysprint, Getir, Paket Taxi vb.

6 Armut buna örnek olarak verilebilir.

7 Daha geniş tanımlar ve platform üzerinden çalışmanın türleri için bkz. EESC Report,17-18; ILO, 2021, 74 vd.(https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dg-reports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf)

8 *Alpagut*, 93-95; *Boyacı*, 21 vd.

9 ILO (2021), 46.

10 Platformların sağladığı avantajlar hakkında bkz. Baycık-Civan-Tolu-Bosna, 725 vd.; Sözer, 978.

11 *Kormann*, <https://socialeurope.eu/germany-adds-to-recognition-of-platform-workers>; Baycık-Civan-Tolu-Bosna, 731 vd.; Sözer, 979-982; Aykaç, 77 vd.; Crowdfunding usulü çalışmanın sakıncaları hakkında yapılan değerlendirme için bkz. Yayvak Namlı, 135.

tedir. Bağımsız çalışan olarak sınıflandırılan ve ulusal hukuk sistemlerinde bu şekilde kaydedilen çalışanlar, iş hukukunun kapsamı dışında kalmakta, iş hukukunun korumasından ve işçilere tanınan temel haklardan yararlanamamaktadır. Bu kapsamda özellikle asgari ücret, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği, ayrımcılığa karşı korumanın dışında bırakılmaktadırlar. Gerçekte bağımsız çalışan olmayan ancak resmi kayıtlara bağımsız çalışan olarak kaydedilen kişiler devletler açısından da özellikle vergi¹² ve sosyal güvenlik sistemlerine yapılması gereken ödemeler açısından kayıplara neden olmaktadır.

Bunların yanı sıra OECD, dijital emek platformları ile aynı alanda faaliyet gösteren ancak klasik istihdam modellerine uygun olarak işçi çalıştıran işverenler açısından da dijital emek platformlarının çalışanlarına karşı sorumluluklarından kaçınmasının haksız rekabete neden olabileceğini, devletlerin bunu önleyecek tedbirler alması gerektiğini ifade etmektedir.¹³

Gerçekte işçi olan ancak muvazaalı şekilde bağımsız çalışan olarak gösterilen çalışanlara ilişkin yol gösterici bir düzenleme de ILO'nun 198 sayılı İstihdam İlişkilerine Dair Tavsiye Kararıdır.

ILO'nun 198 sayılı Tavsiye Kararı, üye devletlerin ulusal mevzuatlarına taraflar arasında bağımlılık ilişkisi olduğunun, dolayısıyla da çalışanın "gerçekte" işçi olduğunun belirlenmesinde kullanılacak ölçütler konulmasını tavsiye etmektedir. Bu ölçütler şunlar olabilecektir;

a) İşin bir başkasının kontrol ve denetiminde gerçekleştirilmesi, işin yapımı sırasında işverenin başka bir işçisinin dahil olması, işin tamamıyla başkası yararına yapılması, çalışan tarafından bizzat yerine getirilmesi, iş sahibi-

nin talebi doğrultusunda belli saatler içinde veya belli bir işyerinde yapılması, işin belli süre devam etmesi, çalışanın hizmeti sağlayacağı süre içinde uygunluğunu talep etmesi (başka iş almaması, ifaya hazır halde bulunması), iş sahibinin malzeme ve eşya sağlama-

sı, b) İşin yapımını takiben periyodik ödemelerin yapılması, bu ödemenin çalışanın temel geçim kaynağını oluşturması, iş karşılığında aynı ödemelerin öngörülmüş olması (taşıma, yiyecek, lojman vs.), haftalık izin ya da yıllık izin gibi hakların tanınmış olması, işi talep eden tarafın çalışanın seyahat/ulaşım masraflarını karşılaması, çalışanın maddi riskinin yokluğu.¹⁴

Bireylerin çalışma türleri "*insana yaraşır iş*" (decent work) ile de ilişkilidir. İnsana yaraşır çalışma kavramı ile ulaşılmak istenen amaç, adil bir ücret karşılığında, güvenli işyerlerinde yapılan, çalışanın aile bireylerini de içeren bir sosyal koruma sağlayan, bireysel gelişim açısından olanaklar sağlayan, sosyal içermeyi kolaylaştıran, bireylerin ifade özgürlüklerini, örgütlenme özgürlüklerini ve işyerinde yönetime katılma olanaklarını kullanabildikleri, eşit muamele ilkesine uygun çalışma imkanının sağlanmasıdır.¹⁵

Bu kapsamda, yasal düzenlemelerle atipik çalışmaların sınırlandırılması, atipik istihdam modelleriyle çalışanlara eşit muamele ilkesinin uygulanması, haftalık asgari çalışma sürelerinin düzenlenmesi, sendika ve toplu pazarlık haklarının kullanımının sağlanması, işverenlerce gerçeğe aykırı şekilde (muvazaalı işlem ile) bağımsız çalışan olarak yapılan kayıtların önlenmesi, atipik çalışma modellerinde tarafların yükümlülükleri ve sorumluluklarının belirlenmesi önem taşımaktadır.¹⁶

ILO bünyesinde, çalışma hayatında meydana gelen ve gelecekte olması beklenen değişimler üzerinde çalışmalar yürütecek global bir komis-

12 OECD, Regulating platform work in the digital age, 15-16 <https://goingdigital.oecd.org/toolkitnotes/regulating-platform-work-in-the-digital-age.pdf>,

13 OECD, Regulating platform work in the digital age, 7, 9. <https://goingdigital.oecd.org/toolkitnotes/regulating-platform-work-in-the-digital-age.pdf> Ayrıca bkz. *Countouris*, <https://socialeurope.eu/regulating-digital-work-from-laisser-faire-to-fairness>

14 ILO (2016), 263.

15 *Williams-Lapeyre*, 6.

16 ILO (2016), 250.

yon kurulmuştur. Bu komisyon tarafından hazırlanan raporda¹⁷ *insana yaraşır iş* için teknolojinin kontrol altına alınması ve yönetilmesi gerekliliğine açıkça işaret edilmektedir. Yapay zekanın işi etkileyen alanlarda son sözü söylemesinden bu nitelikteki kararların insanlar tarafından verilmesi, dijital emek platformlarının ve buralardan hizmet alan müşterilerin, çalışanlara yönelik belirli asgari haklara ve korumalara saygı göstermesini zorunlu kılmak için dijital çalışma platformlarına yönelik uluslararası bir yönetim sistemi oluşturulması önerilmektedir.¹⁸ Dijital emek platformları üzerinden çalışmanın yaygınlaşmasının 19.yy çalışma koşullarını yeniden oluşturabileceği kaygısı da raporda yer verilen çarpıcı tespitlerden biridir.¹⁹ Bu komisyonun üyesi olan Prof. Alain Supiot içinde bulunulan duruma ilişkin olarak "Sorumluluğun genelleştirildiği bir rejimde, uluslararası düzeyde yasal düzenleme eksikliği kaosu içindeyiz" yorumunu²⁰ yapmıştır. Dolayısıyla temel mesele, işin değişimini ve dijitalleşmesini yaşarken yasal düzenleme eksikliklerinin sorumsuzluk olgusunu genişletmesi ve yaygınlaştırmasıdır.

OECD de dijital emek platformları üzerinden çalışan kişilerin hukuki statüsünün devletlerce belirlenmesi gerekliliği, çalışanların hukuki statülerini belirlemek için başlatacakları hukuki sürecin daha az maliyetli ve daha az bürokratik işleme ihtiyaç duyar hale getirilmesini, dijital emek platformlarında işverenin kim olduğunun ve sorumluluğunun (platform ve/veya müşteri) belirlenmesi gerektiğine dikkat çekmektedir.²¹

17 ILO, *Work for a Brighter Future*, Global Commission on the Future of Work, Geneva 2019 (Future of Work) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf (erişim tarihi 02.12.2021)

18 ILO, *Future of Work*, 13, 44.

19 ILO, *Future of Work*, 18.

20 Prof. Alain Supiot'un konuşması için bkz. (<https://www.youtube.com/watch?v=nDyxgjZ3aR0&t=36s>; <https://www.franceculture.fr/emissions/la-bulle-economique/qui-va-travailler-pour-un-avenir-meilleur>) (erişim tarihi 02.12.2021)

21 OECD, *Regulating platform work in the digital age*, 7-8, <https://goingdigital.oecd.org/toolkitnotes/regula->

Avrupa Birliği uygulaması açısından, aşağıda incelenecek olan Direktif teklifinin yanı sıra, daha önceki dönemlerde hazırlanıp uygulamaya sokulan Lizbon Stratejisi ve "European Pillar of Social Rights"²² (Avrupa Sosyal Haklar Sütunu²³) olarak ifade edilen, vatandaşlara yeni ve daha etkin haklar tanımayı amaçlayan bütüncül politika yaklaşımı da önemlidir.²⁴ Bu yaklaşımın üç ana kategorisi vardır. Bunlar işgücü piyasasına erişim ve eşit fırsatlar, adil çalışma koşulları, sosyal koruma ve sosyal içermedir.²⁵ AB bünyesi içinde 27 üye ülke ekonomik ve sosyal güvencesizliği öncelikli alan olarak belirlemişlerdir. "Avrupa Sosyal Haklar Sütunu" metninde bu durum şu şekilde ifade edilmiştir: "çalışma ilişkisinin türü ve süresine bakılmaksızın, çalışanlar çalışma koşulları, mesleki eğitim ve sosyal korumadan adil ve eşit muamele ilkesi gereğince yararlanma hakkına sahiptir".²⁶

Temel sorunlardan biri teknolojik gelişmeler sonucunda yaygınlaşan online sistemler ya da cep telefonu üzerinden erişilebilen uygulamalar ile sunulan hizmet sektörlerinde, kısaca *platform ekonomisi* kapsamında çalışan kişilerin, hukuki değerlendirme yapılırken nerede ve nasıl konumlandırılacaklarıdır. Bu kişileri, yapılacak yasal düzenlemeler ile klasik anlamda bir işverene bağımlı olarak çalışan "işçi" olarak ele almak seçeneklerden biri olabileceği gibi işçi ve bağımsız çalışan arasında üçüncü bir grup olarak tanımla-

ting-platform-work-in-the-digital-age.pdf

22 https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en#policy-areas (erişim tarihi 05.12.2021)

23 AB Türkiye Delegasyonu çevirisidir. <https://www.avrupa.info.tr/tr/eeas-news/ab-butcesi-yeni-bir-sosyal-fon-erasmus-yaratici-avrupa-kuresellesme-uyum-fonu-ve-adalet> (erişim tarihi 14.12.2021)

24 *de Stefano- Aloisi*, Platform Work, (<https://socialeurope.eu/who-will-be-covered-by-an-eu-instrument-on-platform-work>)

25 https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en (erişim tarihi 14.12.2021)

26 Eurofound (2018), *Does employment status matter for job quality?*, 1-2.

mak da mümkün olabilecektir.²⁷ Her iki durumda da amaç, bu kişilerin gerçek anlamda bağımsız çalışan olmadıklarından iş hukukunun korumasından ve işçilere tanınan temel haklardan yararlanmalarını sağlamak olmalıdır. Bu bakış açısı, hiç şüphesiz iş hukukunun kapsamının genişlemesi, hak süjesi olan işçi kavramının anlam ve içeriğinin değişmesini gerektirmektedir.

Değişimin yönünün ve kapsamının belirlenmesinde kritik soru ise "İş Hukuku kimi korumalıdır?" İş Hukukunun tarihsel gelişimi dikkate alındığında, hukuk dalının amacının her zaman korunmaya en çok ihtiyaç duyan, en zayıf konumdaki çalışanlar olduğu açıktır. Günümüzün en zayıf konumdaki ve dolayısıyla da temel haklardan ve korumadan en alt düzeyde yararlanan ya da hiç yararlanamayan çalışanlar arasında dijital emek platformları üzerinden çalışanlar da bulunmaktadır.

Platform çalışanlarının bağımsız çalışan olmadıkları, aksine işçi/çalışan olduklarının tespiti açısından Avrupa Birliği Adalet Divanı ve bazı ulusal yargı organı kararları, Avrupa Komisyonu'nun Birlik düzeyinde uygulanacak bir yasal düzenleme yapmasında da etkili olmuştur.

Doğrudan dijital emek platformları ile ilgili olmamakla birlikte, Avrupa Adalet Divanı'nın 2014 yılında verdiği (C-413/2013) *FNV Kunsten Informatie en Media v. The Netherlands* kararına değinmek gerekir. Avrupa Adalet Divanı, bu kararında "gerçek olmayan bağımsız çalışan" kavramına yer vermiş ve bu kimselerin toplu pazarlık hakkına sahip olduklarına hükmetmiştir. Adalet Divanı kararında, "gerçek olmayan bağımsız çalışan", işverene iş sözleşmesi ile bağlı olan işçiler ile aynı servisi sağlayan kişiler olarak tanımlanmıştır.²⁸ Bu kararın klasik anlamda iş sözleşme-

siyle çalışmayan kişiler açısından iş hukukundan kaynaklanan temel haklardan yararlanabileceklerini göstermek açısından önemi büyüktür.

Avrupa Birliği içindeki ulusal hukuk sistemlerinde bakıldığında platform çalışanları ile ilgili olarak Hollanda²⁹ (Deliveroo), Almanya³⁰, Fransa³¹, İspanya³², İtalya³³ ve Birleşik Krallıkta³⁴ mahkemeler, bu kimselerin bağımsız çalışan olmadıklarını, işçi/çalışan olduklarını karara bağlamışlardır. Aşağıda bu yargı kararlarında kullanılan ölçütlere değinilecektir.

Alman Federal İş Mahkemesi, Aralık 2020'de platform üzerinden çalışan bir kişinin işçi sayılması gerektiğine hükmetmiştir. Davalı dijital emek platformu, yapılacak işler için süre koymakta, çalışan işleri başarıyla tamamladıkça tıpkı çevrimiçi oyunlarda olduğu gibi puan vermekte ve bu puanlar sayesinde çalışan seviye atlayarak yeni işler alabilmektedir. Mahkemenin kararında ölçüt olarak kullandığı hususlar, platformun davacı üzerinde dolaylı da olsa bir kontrolünün bulunması, çalışanın zaman, yer ve içerik açısından kendi çalışmasının organizasyonunu yapamaması; çalışanın gelen işi reddetme olanağı bulunsa dahi bu red sonucunda platformun değerlendirme ölçütleri gereğince yeni iş taleplerine erişiminin kısıtlanması, böylelikle haftalık çalışma saatlerinin ve sonuçta ücretinin düşmesidir. Bu çalışma usulünde, çalışanın kişisel bağımlılık çerçevesinde iş gördüğünü kabul eden Federal İş Mahkemesi, davacının işçi olduğuna karar vermiştir.³⁵

Fransa'da Deliveroo aleyhine açılan davada, çalışanın kişisel bağımlılık altında çalıştığının kabul edilmesinde iki ölçüt kullanılmıştır. Bun-

(erişim tarihi: 10.12.2021)

29 Deliveroo aleyhine açılmıştır.

30 *Kormann*, <https://socialeurope.eu/germany-adds-to-recognition-of-platform-workers>, Aloisi, 11.

31 Deliveroo ve Uber aleyhine açılmıştır. Ayrıca bkz. *Aloisi*, 10.

32 Glovo aleyhine açılmıştır. Ayrıca bkz. *Aloisi*, 10.

33 Glovo aleyhine açılmıştır. Ayrıca bkz. *Aloisi*, 5, 10.

34 Uber aleyhine açılmıştır.

35 *Kormann*, <https://socialeurope.eu/germany-adds-to-recognition-of-platform-workers>, Aloisi, 11.

27 *Williams-Lapeyre*, 6. Platform çalışanlarının değişik olasılıklar göz önünde tutularak statülerinin belirlenmesine ilişkin ayrıntılı tartışma için bkz. Sözer, 1030 vd.; Baycık-Civan-Tolu-Bosna, 742 vd.; Yayvak Namlı, 136 vd.; Aykaç, 75-77, 80 vd.

28 <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?j-sessionid=512FE2D592A245415FA7F1F3A665B081?text=&docid=160305&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4189449>

lardan ilki, çalışanın nerede olduğunu eş zamanlı olarak takip eden bir GPS sistemi ile çalışanın takip edilmesi, diğeri de platformun çalışan üzerinde yaptırım uygulama yetkisine sahip olmasıdır.

36

İspanya Yüksek Mahkemesi, Glovo aleyhine verdiği kararda, dijital platformun çalışma şartlarını düzenlemesi ve işin yapılmasındaki esaslı araçların mülkiyetine sahip olmasından hareket ederek çalışanların işçi olduğuna karar vermiştir.

37

Özellikle 2021 yılı platform çalışanlarının statüleri ile ilgili önemli gelişmelerin yaşandığı bir yıl olmuştur. Şubat ayında Birleşik Krallık Yüksek Mahkemesi tarafından verilen Uber kararı, Ağustos'ta İspanya'da kabul edilen özel bir yasa (*Ley de Riders*)³⁸ ile moto-kuryelerin işçi sayılması ve Eylül ayında Hollanda'da Uber çalışanlarının bağımsız çalışan olmadığı³⁹ yönündeki kararlar önemlidir.

Birleşik Krallık Yüksek Mahkemesi, Uber kararında⁴⁰ sürücülerin "çalışan"⁴¹ sayılması kararında taşıma ücretinin Uber tarafından tek taraflı olarak belirlenmesi, sürücülerin tip sözleşme kapsamında çalışmaları (sözleşme koşullarının tek taraflı tespiti), işi kabul ya da red anlamında gerçek bir özgürlüğün bulunmaması, hizmetin sunumunda uygulanan kontrol ve sürücülerin kendilerine ait bir müşteri çevrelerinin olmaması (sürücü ile yolcu arasındaki ilişkinin kısıtlanması) ölçütlerinden hareket etmiştir. Yüksek Mahkemenin kararında şu ifadeler yer verdiği

36 *Teixeira - Martel*, First case in France for Deliveroo of re-qualification of a service agreement into an employment agreement; (<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=9201c7bd-53c6-4614-8729-5d5f9e9a1240>)

37 *Aloisi*, 10.

38 *Aloisi*, 5; *Aranguiz*, <https://socialeurope.eu/platforms-put-a-spoke-in-the-wheels-of-spains-riders-law>

39 <https://socialeurope.eu/another-win-for-workers-uber-drivers-are-employees>

40 Kararın değerlendirilmesi için bkz. *Kutlu*, 287 vd.

41 İngiliz hukuku açısından işçi ve çalışan iki farklı kavramdır, çalışan kategorisine daha sınırlı haklar tanımakla birlikte bağımsız çalışan olmayıp istihdam ilişkisi içinde bulunan kişilerdir.

görülmektedir; "...Uber uygulaması üzerinden sürücüler tarafından gerçekleştirilen ve yolculara sunulan ulaşım hizmetinin çok sıkı bir şekilde tanımlandığı ve Uber tarafından kontrol edildiği görülmektedir. ... Sürücülerin bakış açısından, özellikle farklı bir hizmet sunma imkânı olmaması, kendi fiyatlarını belirleyememeleri ve Uber'in yolcularla etkileşimleri tamamen kontrol etmesini veya girişimcilik becerileri yoluyla ekonomik durumları iyileştirme potansiyellerinin olmadığı anlamına gelmektedir. Uygulamada, kazançlarını artırabilmelerinin tek yolu, Uber'in performans ölçütlerini sürekli olarak karşılayıp daha uzun saatler çalışmaktır..."⁴²

Platform çalışanlarının hukuki statülerinin belirlenmesinde yargı kararları önem taşımaktadır. Yabancı hukuk sistemleri açısından konu ele alındığında, ulusal hukuk sisteminde yasal düzenleme yapılmadan önce pek çok ülke uygulamasında yargı kararları ile platform çalışanlarının hukuki statülerini belirlendiği görülmektedir.

Yukarıda örnek olarak verdiğimiz bazı ülkelerde yasal düzenlemeler de yapılmıştır. Bazı hukuk sistemlerinde çalışan kavramı yeniden tanımlanırken bazılarında da klasik anlamda bağımlılık ölçütüne göre işçi olarak tanımlanamayacak çalışanlara bazı temel hakların sağlanması şeklinde gelişim görülmektedir.⁴³ Bu kapsamda, AB üyesi ülkelerden Almanya, İtalya, Hollanda ve Portekiz, gerçek anlamda bağımsız çalışan olmayan ancak görünürde bağımsız çalışan olarak sistemde kaydedilmiş kişiler için yasal düzenlemelerle işçi-bağımsız çalışan arasında karma bir statü oluşturmuşlardır. Bu sayede bağımsız çalışanların sahip olmadığı bazı hakları bu kategorideki çalışanlara tanımıştır. Örneğin Almanya'da "işçi benzeri" (*arbeitnehmerähnliche Personen/employee-like persons*) terimini kullanarak, ekonomik açıdan bağımlı serbest çalışan kişilere (klasik anlamda işçi sayılmayan) uyumsuzluk durumunda iş mahkemelerine başvuru, yıllık ücretli izin, ayırım-

42 Karar metni §101, <https://www.bailii.org/uk/cases/UKSC/2021/5.html>

43 *Perulli*, 118-119; *Countouris*, *Future of Work*, 13-14.

cılığa karşı korunma, toplu pazarlık haklarından yararlanabilme olanağı tanımıştır.⁴⁴

Ancak konu ile ilgili olarak üzerinde uzlaşılan temel noktalardan biri, ulusal hukuk sistemlerinin platform çalışanlarının hukuki statülerini belirlemeleri⁴⁵ gereğidir. Çünkü çalışanların bireysel olarak dava açıp sonuç elde etmeleri, sorununa kümülatif ve kökten bir çözüm getirecek yasal düzenleme ile kıyaslandığında hem masraflı hem de uzun sürecek bir yoldur.

Henüz Türkiye’de dijital emek platformlarında çalışan ve bağımsız çalışan değil işçi sayılması gerektiğine ilişkin olarak açılmış bir davaya ilişkin karar, bilebildiğim kadarıyla, bulunmamaktadır. Halihazırda Türkiye’de faaliyet gösteren dijital platformların web siteleri incelendiğinde, Uber web sayfasında potansiyel şoförlere yönelik olarak “kendi işinizin patronu olun”, “kendi programınıza göre para kazanın”, “istediğiniz zaman sürün istediğiniz zaman kazanın” ve “geleneksel taşımacılık işlerine bir alternatif” gibi söylemlerde bulunduğu görülmektedir.⁴⁶ Pek çok diğer platformda da çalışanların işçi olarak istihdam edileceğine dair bir açıklama bulunmadığı gibi, bu platform üzerinden yapılacak çalışmanın bağımsız çalışma olduğu açıkça ifade edilmektedir. Örneğin “Sen de aramıza katıl! Hemen başvur, sen de kendi işinin patronu ol!”⁴⁷; “daha çok müşteriye ulaş, daha çok kazan”⁴⁸ gibi ifadeler yer verilmektedir.

Dijital platformlar üzerinden sipariş edilen yiyecek, market ürünleri ve restoran siparişlerinin teslimatını yapan, uygulamada (esnaf) moto-kurye olarak isimlendirilen çalışanlar için verilen iş ilanları da incelemeye değerdir. Öncelikle belirtmek gerekir ki, restoranlar ya da dijital plat-

formlar, teslimat işini araç ya da motosiklet ile yapacak kişileri işçi olarak istihdam etmişlerse, bu çalışma ilişkileri inceleme konumuzun dışında kalmaktadır. Üzerinde durmamız gereken çalışma biçimi, teslimat işini yapan ancak bağımsız çalışan olarak sosyal sigorta sistemine kaydolmuş kişilerdir. İş ilanlarında moto-kurye olarak çalışacak kişilerin hem işçi hem de “esnaf” olarak istihdam edilebileceği bilgisine aynı ilanda yer verildiği de görülmektedir. Esnaf kurye anahtar kelimesi ile yapılan aramada oldukça fazla ilana ulaşılabilmektedir. Örnek olması açısından aşağıda iki adet ilana⁴⁹ yer verilecektir;

İlan no 1: “Yeni açılacak olan şubesinde (ŞİRKET MOTORU İLE) esnaf kurye modelinde çalışacak Bay/Bayan moto kuryeler arıyoruz.

... (platformun ismi yer almaktadır) motoru ve ekipmanları ile çalışacak (TELEFON HARİÇ), yakıt ve bakımlar tarafımızca karşılanacak. (YEMEK HARİÇ)

Haftada 1 gün izin olup, çalışma saatleri 08:30 – 00:30 arasında vardiya usulü düzenlenecektir.

İHTİYACA GÖRE PART TİME / FULL TİME ÇALIŞMA DÜZENİ.

(Şahıs şirketinizi kurarak 29 yaş altı için 75.000 TL ye kadar gelir vergisinden muaf olacaksınız ve sigortanız 1 yıllık devlet tarafından karşılanacak. Böylelikle sigorta masrafınız ve gelir vergisi masrafınız ortadan kalkarak kazanacağınız para size kalacak. Ay sonu çalışması karşılığında faturanızı kesip hakedişinizi alacaksınız.)

Şirket motorumuz ile çalıştırılmak üzere moto kuryeler arıyoruz.”

İlan no 2: “Kendi android telefonu ile günlük ortalama 10-12 saat çalışacak A-A1 ya da A2 ehliyetli esnaf moto kuryeler alınacaktır.

Saat ücretimiz 24 tl, Paket başı 3 tl ödeme yapıyoruz. İş detayını iş görüşmesinde yüzyüze yapıyoruz.

44 ILO (2016), 37; Ayrıca bkz. ILO, 2021, 25-26.

45 *Dukes-Streeck*, <https://socialeurope.eu/putting-the-brakes-on-the-spread-of-indecent-work> Jill Toh, UK gig drivers recognised as workers-what next? <https://socialeurope.eu/uk-gig-drivers-recognised-as-workers-what-next>;

46 <https://www.uber.com/us/en/drive/> Aynı açıklamalar Türkçe web sayfasında da yer almaktadır.

47 <http://www.pakettaxi.com> (erişim tarihi: 05.12.2021)

48 <https://armut.com/profesyonel-uye-ol>

49 İlanlara sahibinden.com uygulamasından “esnaf kurye” anahtar sözcükleri ile arama yapılarak iş ilanları bölümünden erişim sağlanmıştır.

Daha önce esnaf kurye olmamış ilk kez mükellef olacaklar için muhasebe ve muhasebeci desteği verilmektedir.

Açılacak şahıs şirketi ile ilgili detaylı bilgi ve ödeme detayları tüm kuryelere sağlanmaktadır.”

Yukarıda yer verdiğimiz iş ilanlarında vurgulanan unsurların başında kendi işinin patronu olmak yer almaktadır. İlanlarda geçen esnaf kurye terimi, kendisine ait şirket tescili yapan, dolayısıyla da bağımsız çalışan olarak sisteme tescil edilmiş kişileri ifade etmektedir. Son ilanda yer verilen 29 yaş altında olanların daha fazla kazanç elde edeceğine dair ifade ise 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun (GVK) mükerrer 20. maddesindeki düzenlemede yer alan teşvikten yararlanma olanağına ilişkindir. Bu düzenleme uyarınca “Ticari, zirai veya mesleki faaliyeti nedeniyle adlarına ilk defa gelir vergisi mükellefiyeti tesis olunan ve mükellefiyet başlangıç tarihi itibarıyla yirmi dokuz yaşını doldurmamış tam mükellef gerçek kişilerin, faaliyete başladıkları takvim yılından itibaren üç vergilendirme dönemi boyunca elde ettikleri bu kazançlarının 75.000 Türk lirasına kadar olan kısmı, aşağıdaki şartlarla gelir vergisinden müstesnadır.

1. İşe başlamanın kanuni süresi içinde bildirilmiş olması,
2. Kendi işinde bilfiil çalışılması veya işin kendisi tarafından sevk ve idare edilmesi (Çırak, kalfa veya yardımcı işçi çalıştırmak ya da seyahat, hastalık, askerlik, tutukluluk ve hükümlülük gibi zaruri ayrılmalar dolayısıyla geçici olarak işinde bilfiil çalışmamak bu şartı bozmaz.),
3. Faaliyetin adi ortaklık veya şahıs şirketi bünyesinde yapılması halinde tüm ortakların ise başlama tarihi itibarıyla bu maddedeki şartları taşıması,
4. Ölüm nedeniyle faaliyetin es ve çocuklar tarafından devralınması hali hariç olmak üzere, faaliyeti durdurulan veya faaliyetine devam eden bir işletmenin ya da mesleki faaliyetin es veya üçüncü dereceye kadar (bu derece dahil) kan veya kayın

hısımlarından devralınmamış olması,

5. Mevcut bir işletmeye veya mesleki faaliyete sonradan ortak olunmaması.

İstisna kapsamındaki faaliyetlerden kazanç elde edilmemesi veya istisna haddinin altında kazanç elde edilmesi hâllerinde dahi yıllık beyanname verilir.

Bu istisnanın, bu Kanunun 94 üncü maddesi uyarınca tevkif suretiyle ödenecek vergiye sümümlü yoktur.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye Maliye Bakanlığı yetkilidir.”

Uygulamada genç girişimcilere teşvik (*startup teşviki*) olarak adlandırılan bu düzenleme kapsamında ayrıca sosyal sigorta primlerine ilişkin teşvik de sağlanmaktadır. Buna göre GVK uyarınca genç girişimci kazanç teşvikinden yararlanan, gelir vergisi mükellefiyeti başlangıç tarihi itibarıyla 18 yaşından büyük 29 yaşından küçük olan, 01.06.2018 tarihinden itibaren ilk kez 5510 sayılı Kanunun 4/1,b maddesi kapsamında sigortalı sayılan gerçek kişiler, kendi işinde bilfiil çalışıyorlarsa veya iş kendisi tarafından sevk ve idare ediliyorsa, bu kişilerin sosyal sigorta primleri, tescil tarihinden itibaren bir yıl süre ile 5510 sayılı Kanunun 82.maddesine göre belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden Hazinece karşılanacaktır.⁵⁰

Ancak ilanlardan da anlaşıldığı üzere burada gerçek anlamda bir bağımsız çalışan faaliyeti bulunmamaktadır. Öyle ki, ilanlarda kişilere kuracakları şahıs şirketi ile ilgili işlemlerin yapımı aşamasında muhasebe ve muhasebeci desteği verileceği, işin yapımına ilişkin ekipmanın şirket tarafından sağlanacağı hatta işin yapımı esnasında kullanılacak cep telefonunun hangi işletim sistemine sahip olması gerektiği dahi açıkça belirtilmektedir. Türk iş hukuku öğretisinde ve yargı içtihatlarında bugüne kadar oluşturulan görüşler esas alındığında, kanaatimce bu ilişkilerin

⁵⁰ <https://www.gib.gov.tr/sites/default/files/fileadmin/yayinlar/gençgirisimciler2019.pdf> (erişim tarihi: 10.12.2021)

muvaazaal işlem oldukları söylenmelidir.

Dolayısıyla dijital emek platformu çalışanlarına ilişkin yukarıdaki örnekler, ILO'nun atipik çalışma biçimleri kategorilerinden "gerçek olmayan bağımsız çalışan" kapsamına girmektedir. Bağımsız çalışma sadece kayıtlarda görünmekte, gerçekte ise platformun yönetimi ve denetimi altında iş görülmektedir, görünürde bağımsız çalışan olan kişilerin kullanacakları araçları seçmek, müşteri çevresi oluşturmak, fiyat belirlemek başta olmak üzere işin organizasyonuna ilişkin söz hakları bulunmamaktadır.

III. Avrupa Komisyonu'nun Platform Çalışanlarının Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine Dair Direktif Teklifi

Ulusal ve uluslararası yargı organları tarafından verilen kararlar, iş hukuku öğretisinde uluslararası düzeyde yürütülen tartışmalar, sosyal tarafların soruna ilişkin yaptıkları çalışmalar, Avrupa Birliği düzeyinde bir yasal düzenleme yapılmasına yönelik teklifin kamuoyu ile paylaşılmasıyla birlikte yeni bir ivme kazanmıştır.

Yürütülen hazırlık çalışmalarında Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi de yer almıştır. Komite bünyesinde yer alan işçi grubunun hazırladığı rapor⁵¹ ve yasal tanıma ilişkin önerileri, Avrupa Birliği Adalet Divanı içtihatları ve Türkçeye "kişisel iş ilişkisi" (personal work relation) olarak çevirebileceğimiz kavrama⁵² dayanır. Bu kavram ile ifade edilmek istenen kişinin üstlendiği işi

kendisinin yapması, bu işin yapımında başkasını istihdam etmemesi, dolayısıyla da kendine ait bir iş organizasyonunun olmamasıdır. Bu ölçüt, iş hukukunun işçi niteliğini ve iş sözleşmesinin varlığını tespit etmekte kullandığı bağımlılık ölçütünden daha geniş ve dijital çalışma ilişkilerini kapsayıcıdır.

Raporda, platform aracılığı ile çalışan kişinin üstlendiği işi kendisinin yapması durumunda işçilere tanınan bütün haklardan yararlanmalarının yanı sıra ispat açısından da özel bir öneride bulunmaktadır. Buna göre, bu kişilerin işçi sayılmayacakları durum, platform tarafından bu kişinin kendisine ait bir iş organizasyonunun bulunduğunu ispat etmektir.⁵³ İspat yükünün platformlara yüklenmesi, çalışanın işçi olduğunu ispat etmesini beklemekten daha isabetli bir öneridir. Bu önerilerin Direktif teklinde dikkate alındığı aşağıda görülecektir.

Avrupa Komisyonu, 09.12.2021 tarihinde platform çalışanlarının çalışma koşullarının geliştirilmesi ve Avrupa Birliği içinde dijital platformların sürdürülebilir büyümeleri için bir dizi önlem içeren bir teklif yayınlamıştır.⁵⁴ Bu kapsamda, Avrupa Birliğinin platform çalışmalarına yönelik yaklaşımı ve bu kapsamda alınması gereken önlemleri içeren bir tebliğ (communication), platform çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirmesine yönelik bir direktif teklifi ve bireysel bağımsız çalışanların (yanında başka birini istihdam etmeksizin çalışan) çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla akdedecekleri toplu sözleşmelerin Avrupa Birliği rekabet kuralları açısından değerlendiren bir rehber yayınlanmıştır.⁵⁵ Aşağıda, bu yazının inceleme konusunu oluşturan platform çalışanlarının hukuki statülerinin belirlenmesine ilişkin Direktif teklifi üzerinde

51 EESC Report, 10; https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-05-21-286-en-n_0.pdf

52 Ayrıca bkz. *Countouris - De Stefano*, Re-thinking the competition law/labour law interaction: Promoting a fairer labour market. *European Labour Law Journal* 10(3), 291-333.

<https://doi.org/10.1177/2031952519872322>; *de Stefano- Aloisi*, Who will be covered by an EU instrument on platform work? (<https://socialeurope.eu/who-will-be-covered-by-an-eu-instrument-on-platform-work>)

53 EESC Report, 11, 14, 79.

54 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605 (erişim tarihi: 09.12.2021) Ayrıca bkz. <https://socialeurope.eu/european-commission-takes-the-lead-in-regulating-platform-work> (erişim tarihi: 09.12.2021)

55 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6620 (erişim tarihi: 09.12.2021)

durulacak, teklifle birlikte yayınlanan tebliğ ve rehber hariç bırakılacaktır.

Direktif teklifinin öncelikli alanları şu şekilde sıralanabilir;

1. İstihdam durumu: Platform çalışanlarının yasal statülerinin doğru belirlenmesi ve durumlarına karşılık gelen yasal korumalardan yararlanabilmelerini sağlamak amacıyla Direktifte bazı ölçütler öngörülmüştür. Platformların bu ölçütlerden en az ikisini karşılamaları durumunda, platformların “işveren” sayılacağı; dolayısıyla bu platform üzerinden çalışanların da “işçi” sayılarak iş ve sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan haklarını kullanabilmeleri sağlanacaktır. Bu kapsamda özellikle asgari ücret (uygulamanın olduğu ülkelerde), toplu pazarlık, çalışma sürelerinin düzenlenmesi ve iş sağlığı güvenliğinin sağlanması, ücretli izin hakları, iş kazalarına karşı gelişmiş seviyede koruma, işsizlik ve hastalık durumlarında ödeneklere hak kazanma ve yaşlılık aylığına hak kazanma güvence altına alınmaktadır.

Direktifte yer alan ölçütlere göre yapılacak değerlendirmeye karşı platformların itirazda bulunma hakları olmakla birlikte burada ispat yükü kendilerine aittir. Platformlar, çalışanlarla aralarında istihdam ilişkisi bulunmadığını ispat etmekle yükümlü olacaklardır. Dolayısıyla ispat yükünün yer değiştirdiği söylenebilir.

Platformların işveren sayılıp sayılmayacağıının belirlenmesinde kullanılan ölçütler, sadece çalışanlar için değil platformlar açısından da hukuki belirliliği artıracaktır. Böylelikle, yargılama masrafları düşecek ve iş organizasyonuna yönelik planlamalar kolaylaşacaktır.

2. Algoritmik yönetim modelleri: Direktif teklifi, algoritmik yönetim modellerinde şeffaflığın artırılmasına yönelik hükümler getirmekte, en önemlisi de çalışma koşullarına ilişkin kararların insan tarafından denetlenmesini öngörmektedir. Bu hükümler, platform üzerinden çalışan, işçilere ve bağımsız çalışanlara uygulanacaktır.

3. Etkinlik, şeffaflık ve izlenebilirlik: Ulusal düzeyde, platformlara ve bunlar üzerinden çalış-

şanlarına ilişkin veri toplamak, özellikle de birkaç ülkede faaliyet gösteren bir platform olduğunda oldukça zor olmaktadır. Bu nedenle teklifte, ulusal makamlar tarafından talep edildiğinde platformların yürüttükleri işi ve çalıştırdıkları kişileri ulusal otoritelere beyan etme yükümlülükleri düzenlenmiştir.

Platform Çalışanlarının Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine dair Direktif Teklifi hakkında üzerinde durulması gereken ilk husus şüphesiz tanımlara ilişkin 2.maddedir. Zira, platform çalışmalarında kavramlar ve tanımlar henüz net olarak ortaya konulmadığından deyim yerindeyse bu tür çalışmalar “gri” bir alanda gerçekleştiğinden, konu ile ilgili yapılan çalışmalarda yasal düzenleme gerekliliği ön plana çıkmıştır. Bu nedenle de çalışan kişilerin hukuki statüleri, dijital platformun işveren olup olmadığı ve çalışanların hakları Direktif teklifinde net olarak belirlenmektedir.

Direktifin ikinci maddesi uyarınca “dijital işgücü platformu” aşağıdaki ölçütlerin tamamını karşılayan, ticari bir faaliyet yürüten bir gerçek ya da tüzel kişiyi ifade etmektedir;

- a) Bir web sayfası ya da mobil uygulama gibi bir elektronik araç üzerinden uzaktan hizmet sunumu,
- b) Hizmetin, hizmetten yararlanacak kişi tarafından servis üzerinden talep edilmesi,
- c) İşin online ya da belli bir yerde yerine getirilmesi fark etmeksizin işin düzenlenmesini yapan (gerekli ve zorunlu koşul)

Aynı maddenin 2.fıkrası “platform çalışması” kavramını, işi yapan ile hizmetten yararlanan arasında bir sözleşme ilişkisi olup olmadığı önem taşımaksızın, Avrupa Birliği içinde faaliyet gösteren herhangi bir dijital işgücü platformu üzerinden yerine getirilen ve platform ile işi gören kişi arasındaki sözleşmesel ilişki çerçevesinde yapılan işi karşılamaktadır.

Direktif teklifinin en önemli maddesi, dijital platformlar üzerinden çalışan kişinin işçi sayılıp sayılmayacağı noktasında yararlanılacak ölçütlerle-

rin düzenlendiği 4/2.maddedir. Buna göre dijital emek platformunun yetkileri ve iş modeli incelendiğinde, aşağıdakilerden en az iki tane ölçütü karşılayan durumlarda platform ile çalışan arasında iş ilişkisi olduğu kabul edilmelidir;

- Ücret ile ilgili olarak sınır koyulması ya da bir üst sınır belirlenmesi
- Hizmeti gören kişiden dış görünüşüne, hizmet talep eden kişiyle iletişime/ilişkiye dair sıkı kuralların konulması
- Elektronik araçlar kullanılarak işin yapımını ya da işin sonuçlarını denetleme
- Bireyin bağımsız iş yapabilme özgürlüğünü, özellikle çalışma ve boş saatlerini düzenleme, işi kabul ya da reddetme hakkı, yerine vekil ya da alt işveren kullanma olanaklarının, yaptırımları da içerecek şekilde etkin şekilde kısıtlanması
- Kendisine ait bir müşteri çevresi oluşturmasını ya da üçüncü bir taraf için iş yapmasının kısıtlanması

Yukarıda yer verdiğimiz Avrupa Ekonomik ve Sosyal Konseyi raporunda önerilen ispat yükü ile ilgili düzenleme Direktif teklifinin 5.maddesinde yer almaktadır. Direktif teklifinin 4/2.maddesindeki ölçütler dikkate alınarak yapılan bir değerlendirme sonucunda çalışan kişinin "bağımsız çalışan" olmadığı, aksine iş ilişkisi çerçevesinde çalıştığı tespitine karşın platformların itiraz etme hakkı bulunmaktadır. Ancak bu noktada ispat yükü kendisine ait olup, çalışan kişinin "bağımsız çalışan" olduğunu ispatlamalıdır.

Görüldüğü üzere, dijital emek platformunun işveren, çalışanın da bağımsız çalışan değil de işçi sayılması tek bir ölçüte indirgenerek yapılmamış, değişik olasılıkları da dikkate alarak en az iki ölçütü karşılayacak bir sistem önerilmiş, çalışma ilişkisinin tespitine dair bir itiraz olması durumunda, çalışanın bağımsız çalışan olduğunun ispatı dijital platforma yüklenmiştir.

Benzer yönde bir düzenlemenin Türk hukuku açısından da İş Kanunu'na eklenmesi isabetli olacaktır. Böylelikle yakın gelecekte sayıca oldukça

fazla davanın açılmasının önüne geçilebilecektir.

IV. Sonuç

Türk Hukuku açısından yapılacak bir değerlendirmede, öğreti görüşleri ve Yargıtay'ın önceki yıllarda oluşturduğu içtihadı doğrultusunda, muvazaalı olarak bağımsız çalışan gösterilen ancak gerçekte işçi olan dijital emek platformu çalışanlarının, dava açarak işçi olduklarını tespit ettirebilecekleri güçlü olasılık dahilindedir. Kişilerin gerçek anlamda işin yürütüme dair karar verme özgürlüklerinin olmadığı, işçi işe alma ve çıkarma yetkilerinin bulunmadığı, iş görme borcunu yerine getirmedikleri ya da reddettikleri durumlarda uygulamayı/platformu belli süre kullanmalarının kısıtlandığı ya da tamamen dışına çıkarıldıkları sistemlerde bağımsız çalışmadan söz etmek mümkün değildir. Ancak uygulamada kolaylık sağlanması açısından yapılacak bir yasal düzenleme ile dijital platformlar üzerinden yapılan çalışmalara dair düzenlemelerin İş Kanunu'na özel bir madde olarak eklenmesi yerinde bir çözüm olacaktır. Avrupa Konseyi direktif teklifinde benimsenen seçenekli ölçütleri ve ispat yükünün yer değiştirmesini öngören bir düzenleme ulusal hukuk uygulamamız açısından da sorunları gidecek niteliktedir.

KAYNAKÇA

Kitaplar ve Makaleler

- Alpagut, Gülsevil: Dijitalleşen Çalışma Yaşamında İş Sözleşmesinin Unsurları, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, İstanbul 2021, 87-125.
- Aloisi, Antonio: Platform Work in the European Union: Lessons Learned, Legal Developments and Challenges Ahead, *European Labour Law Journal* (https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3556922, erişim tarihi 29.11.2021)
- Aranguiz, Ane: Platforms put a spoke in the

- wheels of Spain's "riders' law " (2021), <https://socialeurope.eu/platforms-put-a-spoke-in-the-wheels-of-spains-riders-law>
- Aykaç, Hande Bahar: Platform Ekonomisi Çalışması: İş Hukukunda Yarattığı Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.44, 2020, 69-95.
 - Baycık, Gaye-Civan, Orhan Ersun-Tolu, Hazal-Bosna, Berrin: Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak: Sorunlar ve Çözüm Önerileri, GSÜHFD, Haziran 2021, 713-802.
 - Boyacı, Nil Belgin: Dijital Emek Platformları ve Sendikalar, Ankara 2020.
 - Countouris, Nicola: Defining and Regulating Work Relations for the Future of Work, ILO 2019. (Future of Work)
 - Countouris, Nicola: Regulating digital work: from laissez-faire to fairness, 2021 (<https://socialeurope.eu/regulating-digital-work-from-laissez-faire-to-fairness>) (erişim tarihi: 08.12.2021)
 - Countouris Nicola -De Stefano, Valerio: Re-thinking the competition law/labour law interaction: Promoting a fairer labour market. *European Labour Law Journal* 10(3), 2019, 291-333. (<https://doi.org/10.1177/2031952519872322>)
 - De Stefano, Valerio - Aloisi, Antonio: Who will be covered by an EU instrument on platform work?, 2021 (<https://socialeurope.eu/who-will-be-covered-by-an-eu-instrument-on-platform-work>) (erişim tarihi 05.12.2021)
 - De Stefano, Valerio - Aloisi, Antonio: European Commission takes the lead in regulating platform work, <https://socialeurope.eu/european-commission-takes-the-lead-in-regulating-platform-work> (erişim tarihi 09.12.2021)
 - Dukes, Ruth- Streeck, Wolfgang: Putting the Brakes on the spread of indecent work <https://socialeurope.eu/putting-the-brakes-on-the-spread-of-indecent-work> (erişim tarihi 06.12.2021)
 - Eurofound (2018), *Annual review of working life 2017*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. (<https://www.eurofound.europa.eu/tr/publications/report/2018/annual-review-of-working-life-2017>) (erişim tarihi: 06.12.2021)
 - EESC, The definition of worker in platform economy: Exploring workers' risks and regulatory solutions, 2021, https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-05-21-286-en-n_0.pdf (erişim tarihi 05.12.2021) (EESC Report)
 - ILO, Non-Standard Employment Around The World, Geneva 2016, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang-en/index.htm (erişim tarihi: 07.12.2021) (ILO 2016)
 - ILO, Work for a Brighter Future, Global Commission on the Future of Work, Geneva 2019 (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dg-reports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf) (erişim tarihi 02.12.2021) (Future of Work)
 - ILO, World Employment and Social Outlook, The role of digital Labour platforms in transforming the World of work, Geneva 2021 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf (erişim tarihi: 07.12.2021) (ILO 2021)
 - Kormann, Roman: Germany adds to recognition of platform workers, 2021 (<https://socialeurope.eu/germany-adds-to-recognition-of-platform-workers>) (erişim tarihi 10.12.2021)
 - Kutlu, Merve: Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü: Uber-Aslam ve diğerleri Kararına İlişkin Bir Değerlendirme, Ankara HBV Üniversitesi HFD, C.25, S.2, 2021, 271-310.
 - OECD, Regulating platform work in the digital age, 2020 (<https://goingdigital.oecd.org/toolkitnotes/regulating-platform-work-in-the-digital-age.pdf>) (erişim tarihi: 07.12.2021)
 - Perulli, Adalberto: The Legal and Jurisprudential Evolution of the Notion Of Employee, *European Labour Law Journal*, 2020, V.11 (2), 117-130.
 - Sözer, Ali Nazım: Hizmet (emek) Platformlarının ve Çalışanlarının Hukuki Konumu (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Bir Değerlendirme, Legal İHSGHD, C.18, S.71, 2021, 967-1062.

- Teixeira, Fernando L. - Martel, Severine First case in France for Deliveroo of re-qualificaiton of a service agreement into an employment agreement; (<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=9201c7bd-53c6-4614-8729-5d5f9e9a1240>)
- Williams, Colin C - Lapeyre, Frédéric: Dependent self-employment:Trends, challenges and policy responses in the EU, ILO Employment Policy Department, Employment Working Paper No.228, 2017 (https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/workingpapers/WCMS_614176/lang--en/index.htm (erişim tarihi: 07.12.2021))
- Yayvak Namlı, İrem: Dijital Çağda Yeni Bir Çalışma İlişkisi Modeli: Crowdfunding, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 42, 2019, 128-143.

Elektronik Kaynaklar

- <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=512FE2D592A245415FA7F1F3A665B081?text=&docid=160305&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part =1&cid=4189449> (erişim tarihi: 10.12.2021)
- https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en#policy-areas (erişim tarihi: 05.12.2021)
- https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6620 (erişim tarihi: 09.12.2021)
- <https://www.avrupa.info.tr/tr/eeas-news/ab-butcesi-yeni-bir-sosyal-fon-erasmus-yaratıcı-avrupa- kuresellesme-uyum-fonu-ve-adalet> (erişim tarihi 14.12.2021)
- <https://www.gib.gov.tr/sites/default/files/file-admin/yayinlar/gencgirisimciler2019.pdf> (erişim tarihi: 10.12.2021)