

**PLATFORM ÇALIŞANLARININ HAKLARININ KORUNMASI: TÜRK İŞ HUKUKU VE KARŞILAŞTIRMALI HUKUK BAĞLAMINDA BİR DEĞERLENDİRME****PROTECTION OF PLATFORM WORKERS' RIGHTS: AN ASSESSMENT IN THE CONTEXT OF TURKISH LABOR LAW AND COMPERATIVE LAW**Özgür OĞUZ \* [10.21492/inuhfd.1593363](https://doi.org/10.21492/inuhfd.1593363) **Makale Bilgi**Gönderi: 29/11/2024  
Kabul : 04/03/2025**Anahtar Kelimeler***Platform Çalışma,  
Dijital Dönüşüm,  
İşçi Hakları,  
Sosyal Güvenlik,  
Hukuki Statü***Article Info**Received: 29/11/2024  
Accepted: 04/03/2025**Keywords***Platform Work,  
Digital Transformation,  
Labor Rights,  
Social Security,  
Legal Status***Özet**

Dijital dönüşüm, çalışma hayatını da dönüştürerek yeni çalışma türlerinin ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Platform çalışması da bu yeni çalışma modellerinden biridir ve çalışma yaşamının geleceğinde önemli bir rol oynayacağı öngörülmektedir. Dijital ortamda iletişimin sağlandığı, esnek ve genellikle geçici olan platform çalışmaları, işgücü talebinin ve arzının dijital platformlar aracılığıyla eşleştirilmesi ile gerçekleşmektedir. Dijitalleşmenin etkisiyle turizm gibi sektörler de dijital dünyaya ayak uydurmakta ve istihdam çeşitleri çoğalmaktadır. Online platformlar aracılığıyla yapılan konaklama, ulaşım, yeme içme gibi hizmetler, platform çalışanlarının sayısında artışa neden olmaktadır. Platform çalışmasının yaygınlaşması, platform çalışanlarının iş ve sosyal güvenlik haklarının korunması açısından bazı zorluklara yol açmaktadır. Platform çalışanları bakımından geleneksel iş hukuku çerçevesinde bir sınıflandırılma yapılması güç olduğundan, platform çalışanlarının işçi haklarından yararlanmaları zorlaşmaktadır. Bu çalışmada, platform çalışanlarının iş hukukundaki statülerinin daha net bir şekilde belirlenmesi ve bu sayede haklarının korunması için gerekli çözümler ele alınacaktır. Farklı hukuk sistemlerinde platform çalışanlarının statüsüne ilişkin mevzuatlar ve yargı kararları karşılaştırılarak farklı hukuki yaklaşımlar belirlenecek ve bu sayede platform çalışanlarının haklarının korunması için uygun çözüm önerileri ileri sürülecektir. Bu çalışmanın sonucunda, platform çalışanlarının iş hukukundaki statülerinin daha net bir şekilde belirlenmesine ve bu sayede haklarının korunmasına katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

**Abstract**

The digital transformation is revolutionizing the world of work, giving rise to new forms of employment, including platform work. Platform work is expected to play a significant role in the future of work, utilizing digital platforms to match labor supply and demand. As industries like tourism adapt to the digital age, employment opportunities are diversifying, with online platforms facilitating services such as accommodation, transportation, and food and beverage. The widespread adoption of platform work has presented challenges in safeguarding the labor and social security rights of platform workers. The traditional labor law framework struggles to classify platform workers, making it difficult for them to access the labor rights they are entitled to. This study aims to explore solutions for better defining the labor law status of platform workers and protecting their rights. By comparing legislation and court rulings related to the status of platform workers across different legal systems, this study identifies various legal approaches. Based on these findings, it proposes appropriate solutions to safeguard the rights of platform workers. The ultimate goal is to contribute to a clearer definition of the labor law status of platform workers, enabling better protection of their rights.



Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

\* Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.

**Atıf Şekli** | **Cite As:** OĞUZ/Özgür, "Platform Çalışanlarının Haklarının Korunması: Türk İş Hukuku Ve Karşılaştırmalı Hukuk Bağlamında Bir Değerlendirme", İnÜHFD, 16(1), 2025, s.49-59. **İntihal** | **Plagiarism:** Bu çalışma intihal programında kontrol edilmiş ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. | This article has been controlled via plagiarism software and reviewed by at least two blind referees.

## EXTENDED SUMMARY

**Introduction and Research Purpose:** Platform work, introduced as “crowdsourcing” in 2006, represents a modern and evolving concept encompassing a diverse range of employment types facilitated by digital platforms and applications. This innovative work model redefines traditional employment relationships, creating a triangular interaction between platforms, workers, and customers mediated through digital tools. It spans various job types, from low-skilled services like delivery and transportation to specialized tasks such as software development. The rise of platform work has generated significant legal ambiguity, particularly concerning the classification of workers as employees or independent contractors. This uncertainty has led to varied regulatory approaches worldwide, with some jurisdictions recognizing platform workers as employees with full labor rights, while others maintain their status as independent contractors with limited protections. This study focuses on these legal ambiguities within the framework of Turkish labor law, using comparative insights from other legal systems. The aim is to assess whether the existing framework adequately addresses the challenges of platform work or requires reform. By examining international practices and analyzing key employment criteria—remuneration, work performance, and dependency—this study evaluates whether platform workers in Turkey can be classified as employees and proposes solutions to ensure fair, inclusive, and comprehensive legal protections for this growing segment of the workforce, ensuring greater clarity and security for platform workers globally.

**Literature Review:** The literature indicates significant variations in how different legal systems approach the classification of platform workers. Some courts have recognized platform workers as employees based on factors such as control, dependency, and the nature of their tasks, while others have classified them as independent contractors with fewer rights and protections. This divergence stems from the heterogeneity of platform work, which combines elements of traditional and digital employment, making it challenging to fit within conventional legal frameworks. This study contributes to the existing literature by identifying gaps in Turkish labor law, comparing them with international examples, and proposing a comprehensive framework for addressing these issues through legislative reforms that ensure platform workers' rights are clearly safeguarded and adequately protected in the modern digital economy.

**Methodology and Findings:** This study employs a qualitative and comparative legal analysis method, examining domestic and international legislation, court decisions, and scholarly debates. The findings demonstrate that platform work encompasses various arrangements, with some workers operating under direct control, such as Uber drivers, while others function autonomously, like freelancers on platforms such as Fiverr. This diversity highlights the ambiguity in defining platform work and complicates its legal classification. In the context of Turkish labor law, employment relationships are typically defined through criteria such as remuneration, work performance, and dependency. However, the dependency criterion presents significant challenges in platform work, particularly due to the algorithmic oversight employed by platforms, which often blurs the line between independence and control. Comparative insights from jurisdictions like Germany, the United Kingdom, Italy, and Spain further underscore the complexity of this issue. For example, courts in Germany and the UK have classified platform workers as employees, citing clear control mechanisms, while earlier decisions in Spain denied such classifications before being overturned by the Supreme Court, demonstrating the evolving nature of legal interpretations in this area.

**Conclusions, Limitations, and Recommendations:** The study concludes that the absence of clear and specific regulations addressing platform work in Turkish labor law poses substantial challenges for the protection of workers' rights. These challenges include limited access to fundamental labor protections such as unemployment benefits, occupational health and safety measures, and entitlements like paid leave. Platform workers often find themselves in a legal gray area, where traditional employment frameworks fail to adequately address their unique circumstances. To tackle these pressing issues, the study advocates for the introduction of a presumption of employment for platform workers. This approach, inspired by the European Commission's directive, would ensure that these workers are afforded basic employment rights and protections. Moreover, the study highlights the critical need to revise the dependency criterion in Turkish labor law to account for the distinctive features of platform work, such as algorithmic management and remote oversight. By redefining dependency, the law can better align with the realities of contemporary work structures and ensure fair treatment for platform workers. Drawing on international examples, such as Belgium's employment presumptions and Italy's Bologna Agreement, the study recommends implementing these frameworks to address immediate concerns while laying the foundation for broader legislative reforms. These measures are pivotal for safeguarding the rights of platform workers in Turkey and promoting equity and security within the rapidly evolving digital economy. By adopting such comprehensive strategies, Turkish labor law can become more inclusive and adaptive to the demands of the modern workforce.

## I. GİRİŞ

Gelişen teknolojiyle birlikte çalışma hayatında yaygınlaşan platform çalışması, geleneksel iş ilişkilerinden farklı olarak, platform, işçi ve müşteri arasında dijital ortamda kurulan üçlü bir ilişkiyi ifade etmektedir.<sup>1</sup> Bu çalışma modeli, düşük vasıf gerektiren işlerden yüksek vasıf gerektiren işlere kadar geniş bir yelpazede hizmet sunmaktadır. Ancak platform çalışmasının hukuki niteliği, işçi ile bağımsız çalışan ayırımını bulanıklaştırarak hukuki belirsizliklere yol açmaktadır. Bu durum, platform çalışanlarının sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği, ücretli izin gibi temel haklardan yoksun kalmasına sebep olmaktadır. Türk iş hukuku, platform çalışanlarına özgü doğrudan bir düzenleme içermemektedir. İş sözleşmesinin unsurları arasında yer alan ücret, iş görme ve bağımlılık kriterleri, platform çalışmasının heterojen yapısı nedeniyle mevcut yasal çerçevede değerlendirilmekte yetersiz kalmaktadır.<sup>2</sup> Özellikle bağımlılık unsuru, algoritmik yönetim ve uzaktan çalışma gibi dijital çağın gereklilikleri ışığında yeniden ele alınması gereken bir konudur. Bu çalışmada, Türk iş hukuku bağlamında platform çalışanlarının hukuki statüsü incelenerek, mevcut mevzuatın yetersizlikleri ortaya konulacaktır. Ayrıca, farklı hukuk sistemlerindeki uygulamalar ve mahkeme kararları ışığında karşılaştırmalı bir değerlendirme yapılacak ve platform çalışanlarının haklarının korunması

<sup>1</sup> KÜÇÜK, Doğukan: Türk İş Hukuku Bakımından Platform Çalışanları, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023, s. 81

<sup>2</sup> KÜÇÜK, s. 310

adına çözüm önerileri sunulacaktır. Bu bağlamda, dijital ekonominin hızla büyüdüğü bir çağda, platform çalışanlarının haklarının güvence altına alınması için hukuki reformların kaçınılmaz olduğu sonucuna varılmaktadır.

## II. PLATFORM ÇALIŞMASI KAVRAMI

2006 yılında ilk kez ‘crowdsourcing’ olarak adlandırılan<sup>3</sup> platform çalışması nispeten yeni bir kavramdır. Ancak çalışma hayatında farklı isimler altında var olan platform çalışması bir şemsiye terim olup, içerisinde birçok çalışma çeşidini barındırmaktadır. Örneğin, Eurofound, çalışma şekline, yerine ve gerekli becerilere göre ayrılmış 10 tür platform çalışma türünü ortaya koymuştur.<sup>4</sup> Platform çalışanlarını sınıflandırmada ise en yaygın olarak kullanılan yöntem, ‘crowdsourcing’ ve ‘uygulamalar aracılığıyla talep üzerine çalışma’ olmak üzere iki ana formu içermektedir.<sup>5</sup>

‘Crowdsourcing’, internet üzerinden işletmeler ve bireyleri birbirine bağlayan online platformlar aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. ‘Crowdsourcing’ platformlarında gerçekleştirilen görevlerin niteliği, düşük beceri gerektiren işlerden yüksek beceri gerektiren işlere kadar değişebilmektedir. Bu bağlamda Amazon Mechanical Turk ‘crowdsourcing platformlarına önemli bir örnek teşkil etmektedir. Amazon Mechanical Turk işçilerin küresel olarak erişilebilen bir dijital platform aracılığıyla müşterilere hizmet sunduğu bir dijital platformdur. Uygulamalar aracılığıyla talep üzerine çalışma ise; ulaşım, temizlik veya büro işleri gibi hizmetlerin yerel olarak gerçekleştirilmesi anlamına gelmektedir. Örnekte, Uber gibi uygulamalar aracılığıyla işçiler ve müşteriler buluşturulmaktadır. Bu uygulamaları çalıştıran platformlar, genellikle hizmet kalitesi, işgücü seçimi ve yönetimi için çeşitli asgari kalite standartları belirlemektedir.

Bu bağlamda platform çalışması kavramının genel bir tanımlaması yapılacak olursa, dijital platformlar ve uygulamalar aracılığıyla potansiyel olarak sınırsız sayıda kişi tarafından gerçekleştirilen, farklı şekillerde olabilen ve karşılığında ödemeye dayalı her türlü iş platform çalışması kavramı çerçevesine girmektedir.<sup>6</sup> Platform çalışmasının temel özelliklerini ortaya koymak gerekirse, bir üçgen ilişkinin bulunduğunu ve bu ilişkinin çevrimiçi bir aracılığa hizmet ettiğini belirtmemiz gerekmektedir. Platform, platform işçisi ve müşteri arasında kurulan bu üçgen ilişki, işçi ile müşteri arasında çevrimiçi ortamda aracılık kurulmasına hizmet etmektedir.<sup>7</sup> Dolayısıyla, bir platform tarafından organize edilen ve ücret karşılığında gerçekleştirilen çalışma; platform, müşteri ve çalışan olmak üzere üç tarafın bulunması; belirli bir görevin yerine getirilmesi ya da belirli bir sorunun çözülmesi; dış kaynak kullanımına dayanması; işin bölünerek yürütülmesi ve talep doğrultusunda hizmet sunulması platform çalışmasının unsurlarıdır.<sup>8</sup>

## III. PLATFORM ÇALIŞMASINDA İŞ İLİŞKİSİ VE ÇALIŞANLARIN STATÜSÜNÜN BELİRLENMESİ SORUNU

Platform çalışanlarının hukuki statüsü, çeşitli ülke hukuklarında kritik bir sorun olmaya devam etmektedir. Dijital platform şirketleri geleneksel olarak platform çalışanlarını işçi değil, bağımsız çalışan olarak nitelendirmektedirler. Platform çalışmasında, çalışanın dilediği zaman iş görme edimini yerine getirmesi, sistem dışında kalabilme özgürlüğüne sahip olması, çalışma süresini ve yerini kendisinin belirlemesi, iş araçlarını kendisinin temin etmesi geleneksel bağımlılık unsurunu ortadan kaldırmaktadır. İşin reddedilebilmesi, çalışanın başka kişilerle sözleşme yapmasının önünde bir engel bulunmaması, bu ilişkinin ‘bağımsız çalışma’ niteliğinde bir sözleşme ilişkisi olarak değerlendirilmesine neden olmaktadır.<sup>9</sup> Platform çalışmasının çoğunlukla kendi hesabına çalışma (bağımsız çalışma) olarak kabul edilmesi, bu çalışanların iş hukukunun sağladığı hak ve korumalardan yararlanamamasına yol açmaktadır. Bu noktada, bu çalışanlara nasıl bir koruma sağlanacağı ve platformla aralarındaki ilişkinin iş sözleşmesi kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği önemli bir tartışma konusu haline gelmektedir.<sup>10</sup>

Anketler, platform çalışanlarının da kendilerini bu şekilde konumlandıklarını göstermektedir.<sup>11</sup> Bu bağlamda çeşitli hukuk sistemlerinde platform çalışanlarının hukuki statüsüne ilişkin farklı yaklaşımların bulunduğunu, mahkeme kararlarında platform çalışanlarının hukuki statüsünün özel durumlara göre belirlendiğini ve platform çalışanlarının hukuki statüsüne dair yeknesak bir yaklaşımın henüz tesis edilmediğini belirtmemiz gerekmektedir.

2021 yılında Almanya Federal İş Mahkemesi belirli koşullar altında bir platform çalışanın işçi olarak nitelendirilebileceğine karar vermiştir.<sup>12</sup> Çeşitli şirketler adına perakende satış noktalarında ve benzin

<sup>3</sup> HOWE, Jeff: “The Rise of Crowdsourcing”, Wired Magazine, www.wired.com/2006/06/crowds/ (Erişim: 28.11.2024).

<sup>4</sup> EUROFOUND: Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work, Publications Office of the European Union, 2018, s.5.

<sup>5</sup> GYULAVÁRI, Tamás: “Collective Rights of Platform Workers: The Role of EU Law”, Maastricht Journal of European and Comparative Law, 27(4), 2020, s.406.

<sup>6</sup> EUROPEAN COMMISSION: Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers, VT/2018/032 Final Report, 2019, s.40.

<sup>7</sup> EUROPEAN COMMISSION, s. 41.

<sup>8</sup> ALPAGUT, Gülsevil: “Dijitalleşen Çalışma Yaşamında İş Sözleşmesinin Unsurları”, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri: Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, Ed. Kübra Doğan Yenisey, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 95; KÜÇÜK, s. 309

<sup>9</sup> ALPAGUT, s. 98

<sup>10</sup> ALPAGUT, s. 99

<sup>11</sup> FRESHFIELDS BRUCKHAUS DERINGER: Where Do the Platform Workers Stand? – Status and Protection in Europe and the US, Worklife 2.0, s.2.

<sup>12</sup> German Federal Labour Court: No. 9 AZR 102/201, 1 December 2020, Industrial Relations and Labour Law, “German Federal Labour Court Decision on the Case of a Crowdworker and Relative Salary”, https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/industrial-

istasyonlarında belirli ürünlerin sunumlarını denetleyen bir platform şirketi için 11 aylık bir süre boyunca çalışan davacı, kendisine daha fazla görev verilmediğinde, hukuki statüsünün işçi olarak değerlendirilmesi adına dava açmıştır. Söz konusu davada Almanya Federal İş Mahkemesi platform çalışanı lehine karar verip işçi olarak değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürmüştür. Karar esas olarak işçi ile platform operatörü arasındaki sözleşmesel ilişkinin ve bu ilişkinin fiili uygulamasının değerlendirilmesine dayanmaktadır. Federal İş Mahkemesi, çeşitli görevleri yerine getirmek için oldukça özel ve ayrıntılı talimatların yanı sıra, platform şirketinin ücret sisteminin, işçiye daha büyük ve daha iyi ücretli görevlere erişmek için aynı anda birden fazla görevi üstlenmeye teşvik eden bir sistem oluşturduğuna özellikle vurgu yapmıştır.

Benzer bir şekilde Birleşik Krallık'ta, Yüksek Mahkeme bir platform şirketinin iki şoförü hakkında işçi statüsünde olduklarına dair bir karar vermiştir.<sup>13</sup> Şoförlerin, bağımsız çalışan olarak sınıflandırıldıklarını ve bu nedenle çeşitli haklardan mahrum kaldıklarını, işçi olarak sınıflandırılmaları gerektiğini iddia ettikleri davada, platform şirketi ise şoförlerin doğrudan müşterilere hizmet eden bağımsız çalışan olarak değerlendirilmeleri gerektiğini savunmuştur. Yüksek Mahkemenin kararına göre, esas olarak: (i) şoförlerin kendileri yolculuk ücretlerini belirlememeleri ve (ii) platform şirketinin sürücü ile yolcu arasındaki iletişimi, sürücülerin müşterilerle bireysel ilişkiler kurmasını engelleyecek şekilde kısıtlaması dolayısıyla söz konusu şoförlerin işçi olarak değerlendirilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

İtalya'da ise mahkeme önüne getirilen bir yemek dağıtım platformu (Glovo) çalışanın işçi olarak sınıflandırılması uygun görülmüştür.<sup>14</sup> İlgili davada, platform şirketinin uygulamanın arkasındaki algoritma dolayısıyla platform çalışanlarının bağımsız çalışan olarak sınıflandırılması gerektiği iddialarına karşın, mahkeme platform şirketinin çalışanı kontrol ettiğini, yönettiğini ve yarı disiplin yaptırımları uyguladığını tespit etmiştir. Bu nedenle ilgili kararda, platform çalışanlarının hukuki statüsünün işçi ile işverenin arasındaki sözleşmeye bakılmaksızın, çeşitli unsurların varlığı dahilinde işçi olarak kabul edilmesi gerektiği ortaya konulmuştur.

İspanya'da da faaliyet gösteren Glovo yemek dağıtım platformu hakkında ise İspanya mahkemeleri İtalyan mahkemesinin aksi yönünde zıttı bir karar vermiştir.<sup>15</sup> Mahkeme Glovo şoförlerinin işçi olarak kabul edilemeyeceğini, zira faaliyetleri üzerinde tam kontrole sahip olduklarını belirtmiştir. İstedikleri siparişleri seçme özgürlüklerinin olduğunu, varış noktasına giden yolu serbestçe belirleyebildiklerini, belirli bir saatte başlama veya bitirme zorunluluğu olmadıklarını belirten mahkeme, Glovo şoförlerinin işçi olarak kabul edilemeyeceğine karar kılmıştır. Mahkeme ayrıca platform şirketinin kullandığı GPS konum takip cihazının, şirketin denetim aracı olmadığını, söz konusu cihazların kat edilen mesafeyi hesaplamak adına kullanıldığını belirterek Glovo şoförlerinin bağımsız çalışan olduğunu belirtmiştir. Fakat ilgili karar 25 Eylül 2020 tarihinde İspanya Yüksek Mahkemesi tarafından bozulmuştur.<sup>16</sup> Yüksek Mahkeme, Glovo'nun sadece tüketicileri (müşterileri) ve platform çalışanlarını birbirine bağlayan elektronik bir aracılık hizmeti sunmakla sınırlı olmadığını, aynı zamanda faaliyetleri koordine ettiğini ve düzenlediğini belirtmiştir. Yüksek Mahkeme, Glovo'nun, hizmetin algoritmik yönetimi, dağıtıcıların değerlendirmeleri ve sürekli coğrafi konum takibi yoluyla yalnızca sonuca değil, faaliyetin kendisine de etki eden kontrol araçları oluşturduğunu ileri sürmüştür. Dolayısıyla, şirket tarafından belirlenen organizasyonel kurallara tabi olan platform çalışanları ile platform şirketi arasında bir iş ilişkisinin olduğunu kabul etmenin gerektiği Yüksek Mahkeme kararıyla ortaya konulmuştur.

Platform çalışanlarının hukuki statülerinin doğru bir şekilde belirlenmesi, sosyal güvenlik ve işçi haklarının tesis edilmesi açısından elzemdir. Hâlihazırda, dijital platformlarda çalışmayı düzenleyen yasal çerçevelerin olmaması, birçok çalışan ile ilgili ihtilaf ve içtihadı yol açmış ve bu durum hukuki güvenlik ve öngörülebilirlikte önemli problemlere neden olmuştur. Bu bakımdan belirtmek gerekir ki, platform çalışanlarının işçi olarak değerlendirilmesi gerektiğine dair bir yargı kararı verilmiş olsa bile, bu karar belirli bir ülkede faaliyet gösteren tüm dijital platformlar için geçerli olmaz. Bu bağlamda, çeşitli hukuk sistemlerinde platform çalışanlarının hukuki statüsünün, mahkeme kararları ve akademik tartışmalar ışığında yeni düzenlemeler vasıtasıyla açıklığa kavuşturulması gereken bir konu haline geldiğini söylemek mümkündür.<sup>17</sup> Bu tartışmalar, platform çalışanlarının iş ilişkilerindeki hukuki statüsünün belirsizliğini ve bundan kaynaklanan hak kayıplarını vurgulamaktadır. Özellikle, platform çalışanlarının haklarının belirlenmesi ve korunması, dijital çalışma platformlarının yaygınlaşmasıyla beraber uluslararası düzeyde endişe verici bir sorun haline gelmiştir. Birçok ülke, bu önemli sorunu ele almak ve çözmek için adımlar atmıştır. Ancak, mevcut Türk iş hukuku mevzuatı, platform çalışanlarının hukuki statüsünü net bir şekilde belirleme konusunda yetersiz kalmaktadır. Platform çalışanlarının işçi statüsünde değerlendirilmesi

relations-and-labour-law-january-2021/news/article/german-federal-labour-court-decision-on-the-case-of-a-crowdworker-and-relative-salary (Erişim: 28.11.2024).

<sup>13</sup> The Supreme Court of the United Kingdom: Press Summary dated 19 February 2021, Uber BV and Others (Appellants) v Aslam and Others (Respondents), [2021] UKSC 5, on appeal from [2018] EWCA Civ 2748.

<sup>14</sup> Una Mirada Crítica a las Relaciones Laborales: Employment Status of Platform Workers: National Courts Decisions Overview (Argentina, Australia, Belgium, Brazil, Canada, Chile, France, Germany, Italy, Netherlands, New Zealand, Panama, Spain, Switzerland, United Kingdom, United States & Uruguay), <https://ignasibeltran.com/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-argentina-australia-belgium-brazil-canada-chile-france-germany-italy-nederland-new-zealand-panama-spain-switzerl/#ital> (Erişim: 28.11.2024).

<sup>15</sup> Juzgado de lo Social, Madrid, 39, 1353/2017 - 284/2018, 03.09.2018.

<sup>16</sup> Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Madrid, 25.09.2020, E.4746/2019, K.805/2020.

<sup>17</sup> BAYCIK, Gaye/CIVAN, Orhan Ersun/TOLU YILMAZ, Hazal/BOSNA, Berrin: "Platform Çalışanların Yasal Güvenceye Kavuşturmak: Sorunlar ve Çözüm Önerileri", Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1, 2021, s.713.

durumunda, İş Kanunu ve ilgili diğer mevzuattan kaynaklanan tüm hak ve yükümlülükler sahip olmaları gerekir. Bu haklar arasında sendikal haklar, işsizlik ödeneği, kıdem tazminatı, yıllık izin ve fazla çalışma ücreti gibi haklar yer almaktadır. Bu bağlamda, platform çalışanlarının haklarının güvence altına alınması için mevzuatta önemli değişiklikler yapılması bir gereklilik haline gelmiştir. Bu değişiklikler, platform çalışanlarının iş ilişkilerindeki belirsizlikleri gidermek ve adil bir çalışma ortamı sağlamak için temel bir adım olacaktır. Söz konusu değişikliklerin belirlenmesi adına platform çalışanlarının hukuki statüsünün mevcut mevzuatımız çerçevesinde belirlenmesinin mümkün olup olmadığı ve farklı hukuk sistemlerinde bu sorunun çözümü adına ne gibi adımlar atıldığı tartışılacaktır.

#### IV. TÜRK İŞ HUKUKU BAĞLAMINDA PLATFORM ÇALIŞMASINDA İŞ İLİŞKİSİ VE ÇALIŞANLARIN HUKUKİ STATÜSÜNÜN BELİRLENMESİ

Platform çalışması, kendi içerisinde önemli derecede ayrıştığından platform çalışanlarının hukuki statüsünün belirlenmesi önemli bir sorun teşkil etmektedir.<sup>18</sup> Zira Uber gibi platformlarda çalışanlar platformun talimatları ve denetimi altında iş görürken, Fiverr gibi platformlarda çalışanlar kimseden talimat almadan bağımsız olarak çalışmaktadır. Bu bağlamda dünya çapında bir mutabakata varıldığını söylemek de mümkün olmayacaktır. Zira kimi ülke hukuklarında işçi olarak kabul edilen platform çalışanları, kimi ülke hukuklarında bağımsız çalışan statüsüne veya karma bir statüyü haiz olmaktadır.<sup>19</sup> Bu bağlamda Türk iş hukuku mevzuatı çerçevesinde platform çalışanlarının hukuki statüsünü incelemek, mevzuatımızda yapılması gereken reformlara ışık tutmak adına uygun olacaktır.

##### A. İş Sözleşmesinin Unsurları

###### 1. Ücret

Bir iş sözleşmesinde açıkça ücretin kararlaştırılmaması, sözleşmenin geçersiz olduğu anlamına gelmez. Önemli olan, belirli bir işin belirli bir ücret karşılığında yapılacağı ve bunun sözleşmede açıkça ifade edilmesinin sağlanmasıdır.<sup>20</sup> Platform çalışanlarının ücretlendirilmesi, platforma ve işin türüne göre değişiklik gösterebilmektedir. Bazı platformlarda çalışanlar, tamamladıkları işlere göre ücretlendirilmektedir. Bazı platformlarda ise çalışanlar, belirli bir süre için saatlik veya günlük bir ücret almaktadır. Fakat bütün platform çalışanları yaptıkları işleri bir ücret karşılığında yaptığından, bir platform çalışma sözleşmesini iş sözleşmesi olarak nitelendirmek adına ücret unsuru bakımından bir engel bulunmamaktadır. Ayrıca belirtmek gerekir ki TBK m. 401 uyarınca: “İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür.”

###### 2. İş Görme

İş sözleşmesinin temelinde, belirli bir işin tamamlanması yatar. Bu iş, insan emeği ile gerçekleştirilir ve taraflar için maddi bir değere sahiptir. İşin niteliği, bedensel emek, zihinsel çalışma veya kamu hizmeti gibi çeşitli şekillerde olabilir. İşin nasıl yapılacağı, yani bedensel güç mü yoksa araç-gereç kullanımı mı gerektiği önemli değildir. Ancak, iş sözleşmesinin konusu TBK m. 27/1 hükmüne yasalara, kamu düzenine veya kişilik haklarına aykırı olamaz. Aynı şekilde, suç teşkil eden bir faaliyeti de kapsamaz.<sup>21</sup> Bu bağlamda belirtmek gerekir ki anayasaya, kamu düzenine veya ahlaka aykırı olmayan platform çalışması sözleşmelerinde, iş görme unsuru bakımından bir eksiklik bulunmamaktadır.

###### 3. Bağımlılık

İş görme ve ücret unsurlarının yanı sıra, iş sözleşmesinin esaslı unsurlarından biri olan bağımlılık iş sözleşmelerini iş görme sözleşmelerinden ayıran en önemli unsurdur.<sup>22</sup> Bu bağlamda işi ifa eden işçi, işverenin talimatları doğrultusunda hareket eder ve faaliyetleri işveren tarafından denetlenir.

###### a. Ekonomik Bağımlılık

Türk iş hukukunda platform çalışanlarının ekonomik bağımlılığı, dijitalleşen çalışma modellerinin getirdiği yeni dinamikler ışığında yeniden değerlendirilmesi gereken bir konudur. Geleneksel iş hukuku anlayışında, işçi hayatını idame ettirebilmek için ihtiyaç duyduğu geliri çalışması karşılığında elde eden ve işveren karşısında ekonomik yönden güçsüz olan bir pozisyonda korunmaktadır.<sup>23</sup> Ancak, dijital platformlarda çalışan bireylerin durumu bu tanıma tam olarak uymamaktadır. Platformlar, çalışanların gelirlerinin büyük bir kısmını sağlamak ve bu durum, çalışanların ekonomik bağımlılığını artırmaktadır. Özellikle, hizmet bedelinin platform tarafından belirlenmesi, çalışanların pazarlık haklarının bulunmaması, kullanıcılarla doğrudan iletişim kurmalarının veya rakip platformlarda çalışmalarının yasaklanması gibi unsurlar, platform çalışanlarının ekonomik olarak platforma bağımlı hale gelmesine sebep olmaktadır.<sup>24</sup> Bu doğrultuda, Türk iş hukukunun platform çalışanlarının ekonomik bağımlılığını dikkate alarak, onların haklarını ve sosyal güvenliklerini sağlamaya yönelik düzenlemeler yapması gerekmektedir. Ekonomik

<sup>18</sup> KUTLU, Merve: “Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü: Uber-Aslam ve Diğerleri Kararına İlişkin Bir Değerlendirme”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 25(2), 2021, s.272.

<sup>19</sup> BEYTAR, Erbil: “Platform Çalışması: Çalışan Statüsünün Belirlenmesi Sorunu”, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.8, S.1, 2023, s.261.

<sup>20</sup> GÜLNAR, Şeyda/GÖRMEZ, Yalçın: “İş Sözleşmesinin Unsurları, Özellikleri, Doğan Borçlar ve Sona Ermesi”, Gaziantep Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1(1), 2024, s.121.

<sup>21</sup> AKYİĞİT, Ercan: İş Hukuku, 14. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s.372.

<sup>22</sup> SÜZEK, Sarper/BAŞTERZİ, Süleyman: İş Hukuku, 24. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, Ekim 2024, s.230.

<sup>23</sup> TOLU YILMAZ, Hazal: Dijital Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2023, s. 311

<sup>24</sup> TOLU, s. 313

bağımlılık, iş ilişkisinin tespitinde önemli bir unsur olarak değerlendirilmeli ve platform çalışanlarının çalışma koşullarının adil ve sürdürülebilir olmasını temin edecek hukuki mekanizmalar geliştirilmelidir. Bu şekilde, dijital ekonominin getirdiği yeni çalışma biçimlerinin işçi hakları çerçevesinde korunması mümkün olacaktır.

#### b. Teknik Bağımlılık

Türk iş hukukunda platform çalışanlarının teknik bağımlılığı, dijital çalışma modellerinin karmaşık yapısı içinde önemli bir tartışma konusudur. Klasik istihdam modelinde, işverenin işçinin işini yapacağı yer, yöntem ve araçları belirleme yetkisi, teknik bağımlılığın temelini oluşturur.<sup>25</sup> Ancak, platform çalışanlarında bu teknik bağımlılık daha farklı bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Web tabanlı platformlarda, iş araç ve gereçlerin çoğu çalışanlar tarafından sağlanırken, platformun sunduğu yazılım ve veri altyapısı teknik bağımlılığı sürdürmektedir.<sup>26</sup> Ayrıca, bazı platformlarda işin teknik aşamalarına ilişkin detaylı talimatların kullanıcılar tarafından sağlanması ve bu talimatlara uyumun kontrol edilmesi, çalışanların teknik olarak platforma bağımlı olduğunu ortaya koymaktadır. Konum tabanlı platformlarda ise, işin görüleceği araç ve gerecin teknik nitelikleri platform tarafından belirlendiği için çalışanların teknik bağımlılığı devam etmektedir.<sup>27</sup> Bu bağlamda, teknik bağımlılığın varlığı, platform çalışanlarının iş hukuku kapsamında değerlendirilmesinde önemli bir unsur olarak dikkate alınmalıdır. Uzaktan çalışma gibi yeni istihdam modellerinde teknik bağımlılığın tamamen ortadan kalkmadığı, aksine dijital araçlar aracılığıyla sürdürüldüğü görülmektedir. Sonuç olarak, platform çalışanlarının teknik bağımlılığı, iş ilişkisinin niteliğini belirlemede kritik bir faktör olup, bu bağımlılığın hukuki düzenlemelerde dikkate alınması, çalışanların hak ve güvenliklerinin sağlanması açısından elzemdir.

#### c. Kişisel/Hukuki Bağımlılık

Türk iş hukukunda platform çalışanlarının bağımlılığı, yalnızca gelir kaynağına dayalı değerlendirmelerle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda işverenle olan kişisel ve hukuki bağımlılık ilişkisi çerçevesinde de incelenmelidir. Kişisel bağımlılık, iş sözleşmesinin temel unsurlarından biri olarak işçinin işverene hukuki ve fiili açıdan tabi olmasını ifade eder. Bu bağımlılık, işverenin iş organizasyonu içinde işçinin görevlerini belirlemesi, çalışma saatlerini düzenlemesi, denetim ve gözetim yetkisini kullanması gibi unsurlarla somutlaşır.

Geleneksel iş sözleşmelerinde olduğu gibi, platform çalışanları da işverenin hiyerarşik otoritesi altında çalışmakta ve bu durum işverenin verdiği emir ve talimatlarla işçinin kişiliğinin ayrılmaz bir parçası olan iş gücünü yönetmesi ile kendini göstermektedir. Platformların çalışanlarına yönelik kontrol mekanizmaları, çalışma şeklini, yerini ve zamanını düzenleyerek işçinin işverenin hiyerarşik otoritesi altında iş görme edimini yerine getirmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.<sup>28</sup> Yargıtay'ın da iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran temel bağımlılık unsurunun hukuki bağımlılık olduğuna vurgu yapmaktadır.<sup>29</sup>

Platform çalışanları açısından bağımlılık unsurunun değerlendirilmesi, işin organizasyonu, yönetimi ve denetimi gibi ölçütlerle şekillenir. Özellikle konum tabanlı platformlarda işin kapsamı, çalışma koşulları ve ücreti platform tarafından belirlenmekte, çalışanların bağımsız karar alma yetkisi sınırlanmakta ve faaliyetleri dijital araçlarla sürekli izlenmektedir. Buna karşın, genel nitelikli dijital platformlarda çalışanların iş görme edimleri ne ölçüde bağımsız gerçekleştirdikleri ve iş organizasyonuna dahil olup olmadıkları hususları bağımlılığın derecesini belirleyen kritik faktörler arasında yer almaktadır. Bu bağlamda, işçinin işverenin organizasyonu içinde iş görmesi ve işverenin yönetim yetkisinin varlığı, bağımlılık unsurunun temel göstergeleri olarak değerlendirilmektedir.

Kişisel bağımlılığın en belirgin yansımalarından biri, işverenin işçiyi yönetme ve denetleme yetkisidir. Dijital platformlarda bu durum, çalışanların faaliyetlerinin algoritmalar aracılığıyla izlenmesi, işin nasıl ifa edileceğine dair yönlendirmeler yapılması ve performans değerlendirmelerinin platform tarafından yürütülmesi gibi unsurlarla somutlaşmaktadır. Dolayısıyla, işverenin işçiyi denetleyebilmesi ve işin yürütümü üzerinde belirleyici olması, kişisel bağımlılığı güçlendiren ve iş ilişkisinin varlığını gösteren önemli ölçütler arasında yer almaktadır.

Belirtmek gerekir ki, Türk iş hukukunda platform çalışanlarının hukuki statüsünü belirlemek adına özellikle bağımlılık unsurunun platform çalışanları bakımından incelenmesi önemlidir. Zira platform çalışmasının iş sözleşmesinin diğer unsurlarını karşıladığı açıktır. Dolayısıyla, bağımlılık unsurunun tespiti halinde platform çalışanlarının işçi sıfatını haiz olacağı açıktır. Fakat buradaki önemli bir problem platform çalışmasında bağımlılık unsurunun tespitinde karşımıza çıkan zorluklardır. Tipik iş ilişkilerinde bağımlılık unsurunun tespiti hususunda, işverenin otoritesinin daha belirgin olmasından mütevellit, önemli engeller bulunmamaktadır. Platform çalışmasında ise platformun fiziksel olarak sürekli bir yönetimi ve denetimi olmasa da algoritmik yönetim araçlarıyla çalışanların sürekli olarak yönetilme ve denetlenme imkânı bulunmaktadır. Bu bağlamda bağımlılık unsurunun tespiti açısından yeni bir anlayışın benimsenmesi gerektiği aşikârdır.

Yargıtay eski tarihli kararlarında, bağımlılık unsurunun tespiti adına, işin işverene ait işyerinde

<sup>25</sup> DOĞAN, Sevil: İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, Seçkin Yayınları, 1. Baskı, Ankara, 2016, s. 123

<sup>26</sup> TOLU, s. 316

<sup>27</sup> TOLU, s. 316

<sup>28</sup> TOLU, s. 317

<sup>29</sup> Y9HD, T. 27.06.2019, E. 2016/23086, K. 2019/14507

yapılmasının bir kriter olduğunu belirtmekteydi.<sup>30</sup> Fakat günümüzde teknolojinin gelişmesi ve dijitalleşme sonucunda ortaya çıkan, uzaktan çalışma gibi atipik iş ilişkileri doğrultusunda bağımlılık unsurunun değerlendirilmesinde işin işyerinde görülmesinin asli bir kriter olarak değerlendirilemeyeceğini belirtmemiz gerekmektedir. Dijitalleşmenin sonucunda evrilen çalışma hayatı neticesinde, bağımlılık unsurunu belirlemek adına yeni bir kriterin kullanılması ihtiyacı doğmuştur. Bu bağlamda, Yargıtay'ın da içtihatlarında belirttiği üzere, bağımlılık unsurunun tespiti açısından, işin işverene ait iş organizasyonu çerçevesinde onun yararına yapılması kriterini benimsemek uygun olacaktır.<sup>31</sup>

Platform çalışanlarının işçi statüsünde olduğu ispatlansa da sendika hakkı, işsizlik ödeneği, iş sağlığı ve güvenliği, ücretli izin gibi konularda önemli soru işaretlerinin karşımıza çıkması mümkündür. Bu bağlamda platform çalışanlarının haklarının korunması adına özel düzenlemelerin getirilmesi gerektiği, ancak bu düzenlemeler doğrultusunda Türk iş hukuku kapsamında platform çalışanlarının haklarının güvence altına alınmasının sağlanabileceğini belirtmemiz gerekmektedir. Zira mevcut hukuki çerçeve, sanayi toplumuna özgü geleneksel iş ilişkilerini esas almakta ve bağımlılık unsurunu fiziksel işyeri, doğrudan emir-komuta ilişkisi gibi ölçütler üzerinden değerlendirmektedir. Oysa platform çalışması, algoritmik yönetim, esnek çalışma saatleri ve dijital iş organizasyonu gibi unsurlar nedeniyle klasik bağımlılık kavramını aşındırmakta, bu da mevcut hukuki normların platform çalışanlarının işçi statüsünü belirlemede yetersiz kalmasına neden olmaktadır.

## V. AVRUPA KOMİSYONUNUN PLATFORM ÇALIŞANLARI HAKKINDAKİ DİREKTİFİ

Avrupa Birliği, Aralık 2021'de Avrupa Komisyonu tarafından önerilen direktif çerçevesinde platform çalışanlarının çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik önemli bir düzenleme süreci başlatmıştır.<sup>32</sup> Söz konusu öneriye göre, dijital platform ile çalışan arasındaki ilişkinin iş sözleşmesi niteliğinde olup olmadığı hususunda bir karine oluşturulması öngörülmektedir. Buna göre, çalışma performansının denetimine ilişkin beş kriterden en az ikisinin sağlanması halinde, platform çalışanın işçi statüsünde olduğu kabul edilecektir. Bu kriterler arasında; çalışanın ücretinin platform tarafından belirlenip belirlenmediği, çalışanın davranışlarına ilişkin bağlayıcı kuralların mevcut olup olmadığı, işin denetlenip denetlenmediği, çalışma organizasyonu ile çalışma süreleri konusunda çalışanın bağımsız hareket edip edemediği ve müşterileri seçme özgürlüğüne sahip olup olmadığı yer almaktadır. Direktif taslağına göre, beş kriterden en az ikisinin karşılanması durumunda iş ilişkisi bulunduğuna yönelik bir karine oluşacak, ancak platform işletmecisi, bu kriterlerin karşılanmadığını ispat ederek söz konusu karineyi çürütme hakkına sahip olacaktır. Bununla birlikte, iş ilişkisinin mevcut olmadığına dair ispat yükü, dijital platformun üzerinde olacaktır.

Avrupa Birliği'nin platform çalışanlarına yönelik hazırladığı direktifte, "platform çalışanı" ve "platform işletmecisi" kavramları net bir şekilde tanımlanmıştır. "Platform çalışanı", dijital platformlar aracılığıyla hizmet sunan ve bu platformlar tarafından çalışma koşulları, ücretlendirme veya performans değerlendirmesi gibi konularda denetlenen bireyleri ifade eder. Bu tanım, platform çalışanlarının işçi statüsünde kabul edilip edilmeyeceğinin belirlenmesinde önemlidir. Öte yandan, "platform işletmecisi" ise dijital platformun sahibi veya yöneticisi olan, platformun işleyişini kontrol eden ve platform çalışanlarıyla müşteriler arasındaki etkileşimi yönlendiren tüzel veya gerçek kişileri kapsar.

Buna ek olarak, direktif, platform çalışanlarının haklarının korunmasına yönelik çeşitli düzenlemeler içermektedir. Bu kapsamda, otomatik izleme ve karar alma sistemlerinin kullanımına ve işleyişine ilişkin şeffaflığın sağlanması, bu sistemlerin çalışma koşulları üzerindeki etkilerine dair çalışanlara bilgi edinme hakkının tanınması ve bu tür kararların gözden geçirilmesini talep edebilecekleri etkin itiraz mekanizmalarının oluşturulması öngörülmektedir. Söz konusu düzenlemeler, dijital platformlar aracılığıyla yürütülen çalışma biçimlerinde algoritmik yönetimin yol açabileceği hak ihlallerini önlemeyi ve platform çalışanlarının iş ilişkisi kapsamında korunmasını temin etmeyi amaçlamaktadır.

Bu doğrultuda, Avrupa Konseyi ve Avrupa Parlamentosu arasında 8 Şubat 2024'te varılan mutabakat sonucunda, platform çalışanlarının işçi olduğuna dair karine yasal bir temel kazanmıştır.<sup>33</sup> Buna göre, dijital iş platformu ile çalışan arasındaki ilişki, ulusal mevzuat, toplu iş sözleşmeleri veya üye devletlerde yürürlükte olan uygulamalar doğrultusunda kontrol ve yönlendirme unsurlarının tespiti halinde, yasal olarak işçi-işveren ilişkisi olarak kabul edilecektir. Platform işletmecisi, bu karinenin aksini iddia etmek istiyorsa, sözleşmesel ilişkinin bir işçi-işveren ilişkisi olmadığını ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, karinenin ayrıntılarının nasıl belirleneceği üye devletlerin ulusal mevzuatına bırakılmıştır.

## VI. PLATFORM ÇALIŞANLARININ HUKUKİ STATÜSÜ BAĞLAMINDA DÜNYADAN ÇÖZÜM ÖRNEKLERİ

Platform ekonomisinin yükselişiyle birlikte, platform işçilerinin sosyal statüsü ve korunması konusu küresel çapta önemli bir tartışma haline gelmiştir. Bu bağlamda çeşitli ülkelerdeki mevzuat güncellemeleri

<sup>30</sup> Yargıtay 10. HD., 14.03.1995, E.1995/2008, K.1995/2571. www.yargitay.gov.tr (Erişim: 28.11.2024).

<sup>31</sup> YARDIMCIOĞLU, Didem: Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020, s.114.

<sup>32</sup> JAURETT, Alexandre/GROSJEAN, Cécilia: "Platform Workers: Towards a European Agreement on the Employment Presumption", White & Case LLP, 10 Nisan 2024, <https://www.whitecase.com/insight-alert/platform-workers-towards-european-agreement-employment-presumption> (Erişim: 28.11.2024).

<sup>33</sup> EUROPEAN COUNCIL/COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION: "Platform Workers: Council Confirms Agreement on New Rules to Improve Their Working Conditions", 11 Mart 2024, <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/> (Erişim: 28.11.2024).

ve platform çalışması bakımından yapılan reformlar incelenecektir.

## A. Belçika

Belçika’da platform işçileri ile dijital platformlar arasındaki iş ilişkisinin niteliğinin belirlenmesi hususunda bugüne kadar iş mahkemeleri kararları ve Çalışma İlişkileri İdari Komisyonu (Administrative Commission for the Regulation of Labour Relations) öncülük etmiştir.<sup>34</sup> Avrupa Komisyonu’nun 2021 yılı sonlarında sunduğu Direktif önerisi ve 8 Aralık 2021 tarihli İş Mahkemesi kararının<sup>35</sup> etkisiyle, Belçika İş Kanunu’nun 4. Bölümü platform işçilerinin daha iyi korunması için iki önlem getirmektedir.<sup>36</sup> İlk olarak, “Dijital Platformlar için İş İlişkisi Hakkında Karine” başlıklı yeni bir bölümün getirildiğini belirtmemiz gerekir. Bu bölümdeki yeniliklerin çoğu, İş Kanunu’nun 337/3 maddesinde karşımıza çıkmaktadır. Bu maddede öncelikle “dijital platform müşterisi”, “platform çalışanı” ve “platform operatörü” gibi bazı anahtar terimler tanımlanmaktadır. Bu tanımlar, platform çalışmasının kapsamını netleştirmektedir. Bir dijital platform işletmecisi, “kâr amacı güden bir hizmet sağlayan ve bir algoritma veya herhangi bir başka eşdeğer yöntem veya teknoloji aracılığıyla performansın nasıl gerçekleştirileceği ve çalışma veya ücret koşulları ile ilgili olarak karar verme veya denetim yetkisini kullanabilen ve aşağıdaki tüm şartları karşılayan ücretli bir hizmeti sunan kişidir: a) bu hizmetin kısmen elektronik ortamda, bir web sitesi veya mobil uygulama gibi uzaktan sağlanması; b) hizmetin, hizmet alıcının talebi üzerine sağlanması”. Bu tanım, ev kiralanması veya mal veya hizmetlerin yeniden satılması amacıyla güden platformları veya kâr amacı gütmeyen bir temelde hizmet sunan platformları kapsamaz. Bu nedenle Airbnb gibi dijital platformlar kapsam dışı kalmaktadır. Daha sonra “platform çalışanı”, “sözleşmenin niteliği veya ilgili taraflarca yapılan nitelendirmeden bağımsız olarak, dijital platform işletmecisi aracılığıyla platform çalışması yapan herhangi bir kişi” olarak tanımlanmaktadır. “Platform operatörü” ise “doğrudan veya bir aracı aracılığıyla dijital platform işletmecisini işleten gerçek veya tüzel kişi” olarak tanımlanmaktadır. Özellikle, platform işçisi için bir iş sözleşmesinin varlığına ve dolayısıyla çalışan olarak nitelendirilmesine işaret edebilecek eylemlerde bulunabilecek olan operatördür. Bu terimler ve tanımlar, Avrupa Komisyonu’nun önerdiği AB direktifinde kullanılan terimler ve tanımlarla tamamen aynı olmasa da onlardan esinlenmiştir. İş Kanunu’nun 337/3 maddesinde yapılan değişikliklerle ayrıca, platform ekonomisinde platform çalışanının hukuki statüsünün belirlenmesi hususunda, için istihdam sözleşmesinin varlığına ilişkin özel bir karineden söz edilmektedir. Bu karinenin amacı platform işçileri ve platformlar için daha fazla hukuki güvenlik yaratmak ve böylece istihdam ilişkilerinin niteliği hakkındaki tartışmaya daha fazla açıklık getirmek, ancak aşırı katı bir sınır çizmekten kaçınmaktır. Sonuçta, bir platform için gerçek bir bağımsız çalışan olarak hizmet vermek hukuki imkânlar dâhilinde olmalıdır.

Belçika İş Kanunu’nda yapılan bu değişiklikler bağlamında platform çalışanları bakımından, dijital platform istihdam ilişkilerinin bir iş sözleşmesi kapsamında yürütüldüğü, aksi kanıtlanana kadar karine olarak kabul edilmektedir. Bu karine, aşağıdaki sekiz kriterden en azından üçünün veya son beş kriterden ikisinin varlığı tespit edilirse çürütülemez. Son beş kriter, Avrupa Komisyonu’nun önerdiği yasal karineye karşılık gelmektedir. Bir başka deyişle Avrupa Komisyonu’nun ilgili direktifine üç Belçika kriteri eklenmiştir. Avrupa Komisyonu’nun ilgili direktifi yukarıda açıklandığından, Belçika’da farklı olarak eklenen bu üç kriter incelenecektir.

### 1. Platform İşletmecisinin Faaliyet Alanı İle İlgili Münhasırlık Talep Etmesi

Kanun koyucunun burada ve aşağıdaki kriterlerin çoğunda “talep edebilir” ifadesini kullanması, platform işletmecisi için yalnızca bir ihtimal olduğunu, yani bunun gerçekten gerçekleştiğini kanıtlama zorunluluğu olmadığını göstermektedir. Burada önemli bir soru, kanun koyucunun “faaliyet alanı” ile neyi kastettiğidir. Belki de platformun sunduğu hizmetlerin türüne bakılmalıdır. Ancak, faaliyet alanı ile ilgili bu sınırlama gereksiz gibi görünmektedir. Sonuçta, platform işletmecisi kendi faaliyet alanı ile sınırlı olmayan genel bir münhasırlık talep etseydi, taraflar arasındaki yetki ilişkisi daha da açık bir şekilde belirlenebilirdi.

### 2. Platform İşletmecisinin Temel Hizmetlerin Düzgün Çalışması Dışındaki Amaçlar İçin Coğrafi Konum Takibini Kullanması

Coğrafi konum takibi, yabancı içtihatlarda sıkça tekrar eden klasik bir kriter olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle coğrafi konum takibi bir kontrol aracı olarak kullanıldığında, denetim ilişkisine işaret etmektedir. Bu durum, iş ilişkisini belirlemede kullanılan dört genel kriterden biri olan hiyerarşik denetime işaret etmektedir (Belçika İş Kanunu, Madde 333, §1). Buradaki kriter, coğrafi konum takibinin hizmetlerin düzgün çalışması için kullanıldığı durumu genel bir muafiyet olarak sunmaktadır. Bu geniş tanımlama, istenen netliği sağlamamaktadır. Gerçekten de herhangi bir platform işletmecisi coğrafi konum takibinin yalnızca uygulamanın düzgün çalışması için kullanıldığını iddia edecektir. Platformun algoritmalarının nasıl çalıştığı konusunda netlik olmadığı sürece, bunun aksini ispatlamak neredeyse imkânsız olacaktır.

<sup>34</sup> VAN OLMEN, Chris: “Belgium: Labour Deal 2022: Better Protection for Digital Platform Workers”, L&E Global, 9 Aralık 2022, <https://leglobal.law/2022/12/09/belgium-labour-deal-2022-better-protection-for-digital-platform-workers/> (Erişim: 28.11.2024).

<sup>35</sup> İlgili karar Deliveroo Riders as Self-Employed”, 15 Aralık 2021, <https://www.vow.be/en/node/296> (Erişim: 28.11.2024).

<sup>36</sup> GRANADO ARANZANA, Jennifer: “Classification of Platform Workers: Belgium Ahead of the Forthcoming European Framework”, Linklaters, 15 Aralık 2022, <https://sustainablefutures.linklaters.com/post/102hyot/classification-of-platform-workers-belgium-ahead-of-the-forthcoming-european-fra> (Erişim: 28.11.2024).



Dolayısıyla, böyle bir kriterin ancak algoritmik yönetimin şeffaflığına dair kanun düzenlemeleri getirildiğinde anlam kazanacağını belirtmemiz gerekir.

### 3. Platform İşletmecisinin Platform Çalışanının İş Yapma Özgürlüğünü Kısıtlaması

Bu kriter, iş ilişkisinin niteliğini belirlemede kullanılan dört genel kriterden birine, yani çalışma organizasyonu özgürlüğüne karşılık gelmektedir (Belçika İş Kanunu, Madde 333, §1). Açıklama metninde, rotasını seçme veya teslimat yöntemini kendisi belirleme özgürlüğü olmayan veya platformu önceden belirlenmiş bir prosedüre göre parselin teslim alındığına ve teslim saatine dair bilgi vermesi gereken bir bisiklet kuryesi örneği verilmektedir. Bu bağlamda her özel duruma göre tespitine karar verilecek olan iş organizasyonu kriteri bakımından kanun koyucunun örnek vermesi, içtihatların yeknesaklaşması ve hâkimlerin bu bağlamda bir rehberi olması bağlamında pozitif bir adım olmuştur.

### B. İtalya

Dijital platform çalışanlarının haklarının korunması adına iş hukuku düzenlemelerinde değişiklik yapan ülkelerin yanı sıra, İtalya yenilikçi bir yaklaşımda bulunarak platform çalışanlarının durumunu iyileştirmek adına hızlı ve etkin bir çözüm yolu ortaya koymuştur.<sup>37</sup> 2017’de Bolonya’daki bir grup motor kurye, sağlık ve güvenlik koşullarının önemini vurgulayarak ve daha insancıl çalışma koşulları talep ederek işlerinden istifa etmiş ve ilgili durumu şikâyet etmek adına Bolonya Belediyesi’ne başvurmuştur.<sup>38</sup> Bolonya Belediye Meclisi hızla harekete geçerek dijital platform işletmecilerini, Bolonya’daki dijital platform çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesi için görüşmeye davet etmiştir. Kısa süre sonra Belediye, sendikalar (CGIL, CISL ve UIL’in yerel şubeleri), Riders Union Bologna ve dijital platform işletmecileri arasında müzakereler başlamış ve bu müzakereler sonunda 2018’de “Kentsel Bağlamda Dijital Platform Çalışanlarının Temel Haklarının Korunması Sözleşmesi”<sup>39</sup> (Bolonya Sözleşmesi) kabul edilmiştir. Şu ana kadar, teslimat sektöründe faaliyet gösteren dört platform (MyMenu, Sgnam, Domino’s Pizza ve Winelivery) bu gönüllü anlaşmayı imzalamıştır. Bu platformlar Bolonya’daki yemek teslimatı sektöründe çalışan platform işçilerinin neredeyse tamamını kapsamaktadır. Riders Union Bologna sendikasının bu yerel süreçteki rolünün azımsanmayacak kadar önemli olduğunu söylememiz gerekmektedir. Bu durum sendikaların dijital platform çalışanlarının kötü ve güvensiz çalışma koşullarına ne denli meydan okuyabildiğine dair önemli bir örnek teşkil etmektedir. Bu bağlamda belirtmek gerekir ki, Türk hukukunda dijital platform çalışanları bakımından yapılması gereken reformların yanı sıra, bu reformların gerçekleştirilmesi sırasında hak kayıplarının yaşanmaması adına yerel çözümlerin de benimsenmesi gerekmektedir. Yerel çözümleri en hızlı şekilde harekete geçirecek olanın ise sendikalar olduğu bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda sendikaların teşvik edilmesi ve platform çalışanlarının sendikalaşmasının önünün açılması elzemdir.

Bolonya Sözleşmesi, Bolonya şehrinde faaliyet gösteren tüm platform işçilerini kapsayan geniş bir düzenleme alanına sahiptir.<sup>40</sup> Bu sayede Sözleşme, yerel yönetimlerin yeterli yetkiye sahip olmadığı platform işçilerinin hukuki statüsünün belirlenmesi ile ilgili sorunu ortadan kaldırmaktadır. Sözleşme, hükümlerinin dijital platform işletmesinin çalışma organizasyonunu ve fiyatı belirlediği tüm durumlar için geçerli olduğunu açıkça belirtmektedir.<sup>41</sup> Dolayısıyla sözleşmenin, her tür platform işçisini kapsayan oldukça geniş bir kapsama sahip olduğunu belirtmek gerekir. Sözleşme, dijital platform işçilerine minimum düzeyde koruma standartları sağlamakta olup, birçok hüküm doğrudan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilidir. Bologna Sözleşmesi, ulusal düzeyde platform işçileri için özel haklar tanıyan 101/2019 sayılı Kararname’ye ilham kaynağı olmuştur. Mezkur Kararname, dijital platformlar aracılığıyla çalışan bireylerin hukuki statüsünü ve çalışma koşullarını düzenlemeye yönelik önemli bir adım teşkil etmektedir. Söz konusu düzenleme, platform çalışanlarının asgari ücret, sosyal güvenlik, iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası gibi temel işçi haklarından yararlanmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Kararname, platform işletmecilerinin çalışanlar üzerindeki denetim ve yönlendirme yetkisini esas alarak işçi statüsünün belirlenmesine yönelik ölçütler getirmekte olup, bağımlılık ve kontrol unsurlarının varlığı halinde, platform çalışanlarının işçi olarak kabul edilmesini öngörmektedir. Ayrıca, otomatik karar alma sistemlerinin şeffaflığına ilişkin düzenlemelerle, algoritmik yönetimin çalışma koşullarına etkisine dair çalışanlara bilgi edinme hakkı tanınmış ve platformların denetim mekanizmalarına ilişkin sorumlulukları artırılmıştır. Bu bağlamda, 101/2019 sayılı Kararname, gig ekonomisinde faaliyet gösteren çalışanların iş güvencesini artırmayı ve platform işletmecilerinin iş hukukuna ilişkin yükümlülüklerini netleştirmeyi hedefleyen bir düzenleme niteliği taşımaktadır.

Bologna Sözleşmesi’nin, yasal reformlara kıyasla daha kolay uygulanabilen “yumuşak” bir araç olduğunu söylememiz gerekmektedir. Sözleşme, bağlayıcı olmayan ve gönüllü bir girişim olmasına rağmen dijital platform çalışanlarının çalışma koşullarında, özellikle de iş sağlığı ve güvenliği alanında somut iyileştirmelere yol açmıştır. Ancak Sözleşmenin bazı eksikliklerin de bulunduğu bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Sözleşmenin bağlayıcı ve zorunlu olmaması, belirlenen asgari standartların sıkı bir şekilde

<sup>37</sup>EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK: “A National and Local Answer to the Challenges of the Platform Economy in Italy”, 16 Şubat 2022, <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/national-and-local-answer-challenges-platform-economy-italy-0> (Erişim: 28.11.2024).

<sup>38</sup>PIRONE, Maurizio: “Bologna’s Riders: ‘It’s Not for Us but for Everyone!’”, Social Europe, 26 Haziran 2023, <https://www.socialeurope.eu/bolognas-riders-its-not-for-us-but-for-everyone> (Erişim: 28.11.2024).

<sup>39</sup>Orijinal dilinde “CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DEL LAVORO DIGITALE NEL CONTESTO URBANO”

<sup>40</sup>CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DEL LAVORO DIGITALE NEL CONTESTO URBANO, m. 1.2.

<sup>41</sup>CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DEL LAVORO DIGITALE NEL CONTESTO URBANO, m. 1.4.

uygulanmasını neredeyse imkânsız hale getirmektedir. Özet olarak, bu bağlamda yapılacak olan bir sözleşmenin değeri çoğunlukla ilgili platform işletmecilerin iyi niyetine bağlıdır. Dolayısıyla bu “yumuşak” aracın ülkemizde benimsenmesi dijital platform çalışanlarının haklarının korunması bakımından pozitif bir adım vaat etse de dijital platform çalışanları hakkında; açık tanımlamalar içeren, işsizlik ödeneği, iş sağlığı ve güvenliği, ücretli izin gibi konuları kapsayan özel düzenlemeler getirilmeden hak kayıplarının tamamen önüne geçilmesinin mümkün olmadığını belirtmemiz gerekmektedir.

## VII. SONUÇ

Dijitalleşen dünyaya ayak uyduran sektörler istihdam çeşitlerinin artmasına sebebiyet vermiştir. Bu yeni oluşan istihdam çeşitleri daha karmaşık iş ilişkilerine ve dolayısıyla da daha karmaşık problemlere önyak olmuştur. Dijital platformlar da bu bağlamda işçi haklarının korunması bakımından önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Ulusal mahkemeler kararlarında bu probleme karşılık vermeye çalışsa da platform çalışması kavramının heterojen yapısı nedeniyle içtihat yeknesaklığına engel olmaktadır.

Çeşitli hukuk sistemleri, yasal reformlar ile ve “yumuşak” çözüm yolları ile bu soruna cevap vermeye çalışmıştır. Geleneksel iş hukuku tanımlamalarının ve geleneksel iş ilişkisi kriterlerinin bu bağlamda modern istihdam çeşitlerini değerlendirmek adına yetersiz kaldığı bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla dijitalleşen dünyaya ayak uydurmak adına hızlı bir şekilde yasal reformların gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu reformlar platform çalışma, dijital platform işleteni, platform çalışma gibi önemli kavramları açıkça tanımlamalıdır ki, çok çeşitli platform çalışanlarının hepsinin hakları korunabilsin. Yapılması gereken bu reformlar yalnızca platform çalışanlarının hukuki statüsünü belirlemek adına değil, ayrıca; işsizlik ödeneği, iş sağlığı ve güvenliği, ücretli izin gibi konularda açık düzenlemelerin getirilmesi adına yapılmalıdır.

Türk iş hukukunda iş sözleşmesinin esaslı unsurları bu bağlamda incelenmiş olup, bağımlılık unsuru bakımından ne gibi bir kriterin benimsenmesi gerektiği tartışılmıştır. Bu bağlamda mahkeme kararlarıyla şekillenecek olan bağımlılık unsurunun tespitinde kullanılacak kriterler, uzun vadede platform çalışanlarının haklarının korunması adına uygun hale gelebilecek olsa da bu bağlamda Avrupa Komisyonu Direktifi ve Belçika hukukunda yapılan reformlar incelenmiş olup, işbu kriterlerin mevzuatça belirlenmesinin daha isabetli olacağı görüşüne varılmıştır. Zira Avrupa Komisyonu ile belirlenen kriterler ve Belçika’da bu kriterler haricinde reformla getirilen üç ek kriter ışığında platform çalışmasında iş ilişkisinin tespitinin yapılması mahkeme kararları arasındaki farklılıkları azaltacak olup, söz konusu iş ilişkisi tahlillerinin yasal bir zemin üzerinde tartışılmasına olanak tanıyacaktır.

Mevzuatımızda, dijital platform çalışanlarını kapsayan hükümler bulunmaması bu bağlamda önemli bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Platform çalışanlarının haklarının korunması adına, hukuki statüleri bağlamında öncelikle işçi olduklarının ve işçilerin sahip oldukları haklardan faydalanabileceklerinin karine olarak kabul edilmesi modern devlet hukukları tarafından getirilen bir çözüm olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda mezkur karinenin Türk iş hukuku bağlamında yasal bir zemine oturtulması platform çalışanlarının haklarının etkin bir şekilde korunabilmesi bakımından önemli bir yere sahiptir. Yukarıda getirilmesi gereken bu karinenin çürütülebilmesi adına Avrupa Komisyonunca ve Belçika’da öne sürülen kriterler tartışılmış olup, kimi kriterler eleştirilmiştir. Bu bağlamda Türk kanun koyucuların ilgili kriterleri ülkemiz platform çalışma yapısını da inceleyerek geliştirmesi ve yasal zemine oturtması gerekmektedir.

Bu çözüm önerilerine ek olarak İtalya, Bolonya’da dijital platform çalışanlarının haklarının korunması bakımından imzalanan Bolonya Belediye Meclisi’nin öncülük ettiği ve İtalyan iş hukuku reformlarına ilham haline gelmiş olan Bolonya Sözleşmesi ve birkaç hükmü incelenmiş olup, platform çalışanlarının haklarının korunmasının “yumuşak” hukuk araçlarıyla da kısmen de olsa korunabileceği ileri sürülmüştür. Bu bağlamda yapılması elzem olan hukuki reformların bürokratik sürecinde platform çalışanlarının haklarının zedelenmemesi adına sendikaların ivedilikle faaliyete geçmesi ve yerel “yumuşak” çözümlerin uygulanmasını kolaylaştırması gerekmektedir. Zira teorik bir soruna getirilen pratik bir çözümün, yapılacak olan reformların belirlenmesine yardımcı olacağı ve kanun koyucunun işini kolaylaştıracağı aşikârdır.

## KAYNAKÇA

- AKYİĞİT, Ercan: İş Hukuku, 14. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.
- ALPAGUT, Gülsevil: “Dijitalleşen Çalışma Yaşamında İş Sözleşmesinin Unsurları”, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri: Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, Ed. Kübra Doğan Yenisey, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 87-120.
- BAYCIK, Gaye/CİVAN, Orhan Ersun/TOLU YILMAZ, Hazal/BOSNA, Berrin: “Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak: Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1, 2021, s.713-801.
- BEYTAR, Erbil: “Platform Çalışması: Çalışan Statüsünün Belirlenmesi Sorunu”, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.8, S.1, 2023, s.239-266.
- DOĞAN, Sevil: İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru – Atipik İş İlişkileri Açısından Değerlendirilmesi, Seçkin Yayınları, 1. Baskı, Ankara, 2016
- EUROFOUND: Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work, Publications Office of the European Union, 2018.
- EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK: “A National and Local Answer to the Challenges of the Platform Economy in Italy”, 16 Şubat 2022, <https://healthy->

- workplaces.osha.europa.eu/en/publications/national-and-local-answer-challenges-platform-economy-italy-0 (Erişim: 28.11.2024).
- EUROPEAN COMMISSION: Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers, VT/2018/032 Final Report, 2019.
- EUROPEAN COUNCIL/COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION: “Platform Workers: Council Confirms Agreement on New Rules to Improve Their Working Conditions”, 11 Mart 2024, <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/> (Erişim: 28.11.2024).
- FRESHFIELDS BRUCKHAUS DERINGER: Where Do the Platform Workers Stand? – Status and Protection in Europe and the US, Worklife 2.0.
- German Federal Labour Court: No. 9 AZR 102/201, 1 December 2020, Industrial Relations and Labour Law, “German Federal Labour Court Decision on the Case of a Crowdfunder and Relative Salary”, <https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/industrial-relations-and-labour-law-january-2021/news/article/german-federal-labour-court-decision-on-the-case-of-a-crowdfunder-and-relative-salary> (Erişim: 28.11.2024).
- GRANADO ARANZANA, Jennifer: “Classification of Platform Workers: Belgium Ahead of the Forthcoming European Framework”, Linklaters, 15 Aralık 2022, <https://sustainablefutures.linklaters.com/post/102hyot/classification-of-platform-workers-belgium-ahead-of-the-forthcoming-european-fra> (Erişim: 28.11.2024).
- GÜLNAR, Şeyda/GÖRMEZ, Yalçın: “İş Sözleşmesinin Unsurları, Özellikleri, Doğan Borçlar ve Sona Ermesi”, Gaziantep Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1(1), 2024, s.119-134.
- GYULAVÁRI, Tamás: “Collective Rights of Platform Workers: The Role of EU Law”, Maastricht Journal of European and Comparative Law, 27(4), 2020, s.406-424.
- HOWE, Jeff: “The Rise of Crowdsourcing”, Wired Magazine, [www.wired.com/2006/06/crowds/](http://www.wired.com/2006/06/crowds/) (Erişim: 28.11.2024).
- JAURETT, Alexandre/GROSJEAN, Cécilia: “Platform Workers: Towards a European Agreement on the Employment Presumption”, White & Case LLP, 10 Nisan 2024, <https://www.whitecase.com/insight-alert/platform-workers-towards-european-agreement-employment-presumption> (Erişim: 28.11.2024).
- KUTLU, Merve: “Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü: Uber-Aslam ve Diğerleri Kararına İlişkin Bir Değerlendirme”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 25(2), 2021, s.271-310.
- KÜÇÜK, Doğan: Türk İş Hukuku Bakımından Platform Çalışanları, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023.
- PIRONE, Maurizio: “Bologna’s Riders: ‘It’s Not for Us but for Everyone!’”, Social Europe, 26 Haziran 2023, <https://www.socialeurope.eu/bolognas-riders-its-not-for-us-but-for-everyone> (Erişim: 28.11.2024).
- SÜZEK, Sarper/BAŞTERZİ, Süleyman: İş Hukuku, 24. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, Ekim 2024.
- The Supreme Court of the United Kingdom: Press Summary dated 19 February 2021, Uber BV and Others (Appellants) v Aslam and Others (Respondents), [2021] UKSC 5, on appeal from [2018] EWCA Civ 2748.
- TOLU YILMAZ, Hazal: Dijital Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2023.
- Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Madrid, 25.09.2020, E.4746/2019, K.805/2020.
- Una Mirada Crítica a las Relaciones Laborales: Employment Status of Platform Workers: National Courts Decisions Overview (Argentina, Australia, Belgium, Brazil, Canada, Chile, France, Germany, Italy, Netherlands, New Zealand, Panama, Spain, Switzerland, United Kingdom, United States & Uruguay), <https://ignasibeltran.com/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-argentina-australia-belgium-brazil-canada-chile-france-germany-italy-nederland-new-zealand-panama-spain-switzer/#ital> (Erişim: 28.11.2024).
- VAN OLMEN & WYNANT: “Brussels Labour Tribunal Qualifies Deliveroo Riders as Self-Employed”, 15 Aralık 2021, <https://www.vow.be/en/node/296> (Erişim: 28.11.2024).
- VAN OLMEN, Chris: “Belgium: Labour Deal 2022: Better Protection for Digital Platform Workers”, L&E Global, 9 Aralık 2022, <https://leglobal.law/2022/12/09/belgium-labour-deal-2022-better-protection-for-digital-platform-workers/> (Erişim: 28.11.2024).
- YARDIMCIOĞLU, Didem: Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020.
- Yargıtay 10. HD., 14.03.1995, E.1995/2008, K.1995/2571. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (Erişim: 28.11.2024).

**Yazar Beyanı | Author's Declaration**

**Mali Destek | Financial Support:** Yazar Özgür OĞUZ, bu çalışmanın araştırılması, yazarlığı veya yayınlaması için herhangi bir finansal destek almamıştır. | Özgür OĞUZ, who is the author has not received any financial support for the research, authorship, or publication of this study.

**Yazarların Katkıları | Authors's Contributions:** Bu makale yazar tarafından tek başına hazırlanmıştır. | This article was prepared by the author alone.

**Çıkar Çatışması/Ortak Çıkar Beyanı | The Declaration of Conflict of Interest/Common Interest:** Yazar tarafından herhangi bir çıkar çatışması veya ortak çıkar beyan edilmemiştir. | No conflict of interest or common interest has been declared by the author.

**Etik Kurul Onayı Beyanı | The Declaration of Ethics Committee Approval:** Çalışmanın herhangi bir etik kurul onayı veya özel bir izne ihtiyacı yoktur. | The study doesn't need any ethics committee approval or any special permission.

**Araştırma ve Yayın Etiği Bildirgesi | The Declaration of Research and Publication Ethics:** Yazar, makalenin tüm süreçlerinde İnÜHFD'nin bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyduğunu ve verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığını, karşılaşılabilecek tüm etik ihlallerde İnÜHFD'nin ve editör kurulunun hiçbir sorumluluğunun olmadığını ve bu çalışmanın İnÜHFD'den başka hiçbir akademik yayını ortamında değerlendirilmediğini beyan etmektedir. | The author declares that he complies with the scientific, ethical, and quotation rules of İnULR in all processes of the paper and that he does not make any falsification of the data collected. In addition, he declares that İnönü University Law Review and its editorial board have no responsibility for any ethical violations that may be encountered, and that this study has not been evaluated or published in any academic publication environment other than İnönü University Law Review.