

# PLATFORM ÇALIŞANLARININ HUKUKİ STATÜSÜ: UBER-ASLAM VE DİĞERLERİ KARARINA İLİŞKİN BİR DEĞERLENDİRME

Merve KUTLU\*

## ÖZ

Teknolojinin ilerlemesi çalışma yaşamını önemli ölçüde etkilemekte ve değiştirmektedir. Çevrimiçi taksi hizmeti sunan Uber sürücülerinin hukuki statüsü önemli tartışmalara yol açmıştır. İngiliz Yüksek Mahkemesince verilen Uber-Aslam ve diğerleri kararı platform çalışanlarının hukuki statüsünün belirlenmesi ve dolayısıyla bağımlılık ilişkisine ilişkin son yıllarda verilmiş önemli kararlardan birisidir. Yüksek Mahkeme nihai kararını vermiş ve Uber sürücülerinin “çalışan” statüsünde olduklarını ve İş Hakları Yasası gereği belirli haklara sahip olduklarını belirlemiştir. Yüksek Mahkeme bağımlılığın belirlenmesinde; ücret ve hizmet sunumunun Uber tarafından belirlenmesi ve kontrol edilmesi, Uber’in sürücüler üzerinde uyguladığı kontrol, sürücülerin çalışmayı reddetme imkânı ve Uber sürücülerinin müşteri çevrelerini geliştirme imkânı olup olmadığı ölçütlerinden hareket etmiştir. Uber-Aslam kararında kullanılan ölçütler hukukumuzda da bağımlılığın ve dolayısıyla “işçi” statüsünün belirlenmesinde önem arz eder. Ancak her platform üzerinden iş gören kişilerin işçi olduğu sonucuna varmak kanaatimizce mümkün değildir. Bu yüzden, platform çalışmalarında bağımlılık unsuru, her somut olay bakımından öngörülen ölçütler uyarınca değerlendirilerek sonuca ulaşılmalıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Platform Çalışmaları, İşçi, Bağımsız Çalışanlar, Çalışanlar, Uber Sürücülerini.

## LEGAL STATUS OF PLATFORM WORKERS: EVALUATION OF UBER- ASLAM AND OTHERS JUDGEMENT

### ABSTRACT

The advancement of technology affects and changes the working life greatly. The legal status of Uber drivers who offer online taxi services has been debated considerably. The final decision of Supreme Court, Uber-Aslam et al., is one of the most significant judgement in recent years regarding platform workers legal status

\* **Arş. Gör.**, Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı/ESKİŞEHİR, **e-posta:** mervekutlu@anadolu.edu.tr

**ORCID** : 0000-0002-8327-6496

**DOI** : 10.34246/ahbvuhfd.933998

**Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih** : 08/04/2021

**Yayınlanmasının Uygun Görüldüğü Tarih:** 22/04/2021

*and therefore the subordination relationship. The Supreme Court has given its final decision and determined that Uber drivers have “worker” status and have the rights granted to them by the Employment Rights Act and other regulations. Determining the worker status Supreme Court used criteria’s as follow; determination on fee and standard of service by Uber; Ubers’ control on drivers; the ability of drivers to refuse to work and whether Uber drivers have the opportunity to establish any relationship with a passenger of extending beyond an individual ride. The criteria used in the Uber-Aslam decision are also important in Turkish labour law in determining the subordination relationship and the “employee” status. In our opinion, it is not possible to conclude the all platform workers legal status based on this decision. Therefore, in the platform work, the subordination relationship should be articulated in every case separately.*

**Keywords:** Platform Works, Employee, Self-Employed, Workers, Uber Drivers.

## GİRİŞ

Teknolojinin ilerlemesi hayatın her alanını olduğu gibi çalışma yaşamını da önemli ölçüde etkilemekte ve değiştirmektedir. Bu değişimin sonucunda, mal ve hizmet talebini karşılamak için dijital teknolojiler aracılığıyla çevrimiçi platformlar oluşturulmuştur. Günümüzde dijital platformlar ve uygulamalar aracılığı ile bireyler, neredeyse tüm ihtiyaçlarına hızlıca ulaşabilmektedir.<sup>1</sup>

Platform çalışmaları, belirli bir işin görülmesi veya hizmetin sunulması amacı ile çalışanların dijital tabanlı uygulamalar ya da platform aracılığı ile bir araya getirilmesi olarak tanımlanmaktadır.<sup>2</sup> Platform çalışmalarında; müşteri, platform ve çalışan olarak üçlü bir hukuki ilişki bulunmaktadır. Bu üçlü ilişkide müşteri kendisine hizmet sunulması veya bir işin görülmesi amacı ile platform aracılığıyla bir talepte bulunmaktadır. Çalışan da bu platform aracılığıyla müşterinin talep ettiği hizmeti sunan veya iş gören kişidir. Platform ise taraflar arasındaki hukuki ilişkiyi kuran bir sağlayıcıdır.<sup>3</sup> Platform üzerinden iş gören veya hizmet sunan kişi “sağlayıcı”, “partner”, “bağımsız çalışan”,

<sup>1</sup> Joanne Conaghan/Fischl Richard/Klare Karl, Labour Law in an Era of Globalization: Transformative Practices and Possibilities, Oxford University Press, Oxford 2004, s. 13-14.

<sup>2</sup> Jamie Woodcook/Mark Graham, The Gig Economy: A Critical Introduction, Polity, Cambridge 2020, s. 10 vd.

<sup>3</sup> Sevil Doğan, ““Uber” Platformu Çalışanlarının Hukuki Statülerine İlişkin Yaklaşımlar”, 2020, 5(1), Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, s. 1126.

“ortak”, “tedarikçi”, “çalışan” gibi birçok isimle anılmaktadır. Platform çalışmalarının özellikleri; platform tarafından belirlenen bir çalışma, bunun sonucu ücrete hak kazanma ve bunların bilgi ve iletişim teknolojileri yolu ile yerine getirilmesi olarak belirlenmiştir.<sup>4</sup>

Çevrimiçi platformlar aracılığı ile çalışmalar günümüzde oldukça rağbet görmektedir. Bunun nedenlerinin başında, bu platformların belirli bir kalite sunmayı taahhüt etmesi ve aynı zamanda daha önceki müşterilerin verdikleri puan ve derecelendirmelerin inceleme imkânı tanınarak müşteriye kendilerine hizmet sunacak kişiye karar verme imkânı sağlanmasıdır. Çevrimiçi platformlarda, birçok sektörden sunulan hizmetler bulunmaktadır. Bu hizmetler yeme-içme, çocuk veya yaşlı bakımı, web tasarımı, görsel ve iletişim tasarımlar, danışmanlık, çevirmenlik gibi oldukça çeşitlidir. Çevrimiçi platformlarda bir hizmet sunumu (Uber, Lyft, Armut.com, TaskRabbit, BlaBlaCar, Airbnb, GrubHub vb.) veya belirli bir mal satışı (Amazon, eBay, Trendyol vb.) yapılabilmektedir. Burada yapılan işin niteliği bakımından bir ayırım yapılmamıştır.<sup>5</sup> Dijital ekonomi olarak da adlandırılan bu platformlarca oluşmuş dijital pazarlar, günümüzde çalışma hayatında önemli bir yer tutmaktadır.<sup>6</sup>

Günümüzde oldukça yaygınlaşan çevrimiçi platform çalışmalarında, çalışanların büyük bir bölümü, işlerinin düzenli olmaması nedeni ile asgari gelir ve iş güvencesinden yoksundur. Platform çalışanlarının iş görme ve hizmet sunumları süreklilik arz etmediğinden bu çalışanlar genellikle daha düşük ücretlerle çalışmaktadır.<sup>7</sup> Aynı zamanda bu çalışanların önemli

---

<sup>4</sup> Eurofound, “Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work”, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2018, s. 15 ve 53.

<sup>5</sup> Doğan, Uber Platformu Çalışanları, s. 1126.

<sup>6</sup> Antonio Aloisi, “Commoditized Workers: Case Study Research on Labour Law Issues Arising from A set of ‘On-Demanding/gig Economy’ Platforms”, 2016, 37(3), Comparative Labour Law and Policy Journal, s. 660. Valerio De Stefano, “The Rise of “Just-In-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the “Gig Economy””, 2016, 37(3), Comparative Labor Law & Policy Journal, s. 471-475. Valerio De Stefano/Antonio Aloisi, “Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human Rights Protection of Non-Standard Workers”, 2018, Bocconi Legal Studies Research Paper Series No 3125866, s. 6-7. Matti Mäntymäki/Abayomi Baiyere/İslam A.K.M. Najmul, “Digital platforms and the changing nature of physical work: Insights from ride-hailing”, 2019, 49, International Journal of Information Management, s. 452-454.

<sup>7</sup> ILO, “World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work”, International Labour Office, Geneva 2021, s. 147-174. <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_771749.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf)> Erişim Tarihi 23.03.2021. Gaye Burcu Yıldız, “Atipik

bir bölümü sendikal haklarını da kullanamamaktadır. Çevrimiçi platform çalışmalarına ilişkin en önemli hukuki sorunlardan birisi de bu çalışanların hukuki statülerinin belirsiz olmasıdır. Gerçekten de platform çalışmalarında hizmet sunumu dışsallaştırılarak bu platformda çalışanlar tarafından yerine getirilmektedir. Klasik istihdam modeline göre önemli farklılıklar taşıyan bu çalışmalarda bağımlılık ilişkisinin var olup olmadığı, önem arz etmektedir. Çevrimiçi platformlar, bu platformlarda çalışanların kendi ad ve hesaplarına çalışan bağımsız çalışanlar olduğunu ve platform ile çalışan arasında bir bağımlılık ilişkisi olmadığını ileri sürmektedir.

Birleşik Krallık, Uber-Aslam kararında da hukuki sorun Uber sürücülerini ile Uber platformu arasındaki bağımlılık ilişkisinin tespitidir. Dünyanın pek çok yerinde ve ülkemizde de faaliyet gösteren Uber platformu internet uygulaması aracılığı ile çevrimiçi sistemler üzerinden hizmet sunan bir işletmedir. Uber-Aslam kararına konu olan somut olayda Uber sürücülerini “çalışan” statüsünde olduklarını ve bu yüzden kendilerine İş Hakları Yasası (Employment Rights Act) gereği, ulusal asgari ücret, yıllık ücretli izin ve çalışma sürelerine ilişkin hükümlerin uygulanması gerektiğini ileri sürmektedir. Buna karşın Uber ise sürücülerini kendi ad ve hesaplarına bağımsız çalışan olduklarını bu yüzden İş Hakları Yasası gereği “çalışan” statüsünde olmadıklarını iddia etmiştir. 19.02.2021 tarihinde, Yüksek Mahkeme nihai kararını vermiş ve Uber sürücülerinin “çalışan” (worker) statüsünde olduğuna hükmetmiştir. Yüksek Mahkeme bağımlılık unsurunu belirlerken beş ölçütten yararlanmıştı. Bu çalışmada öncelikle bağımlılık unsurunun anlamı ve belirlenmesinde kullanılan ölçütler ve devamında Uber-Aslam kararı detaylı olarak incelenecektir.

## **I. KARŞILAŞTIRMALI HUKUK VE TÜRK İŞ HUKUKUNDA BAĞIMLILIK UNSURUNUN BELİRLENMESİ**

### **A. Bağımlılık Unsuru**

İş sözleşmesinde ücret ödeme borcu bulunan işveren, işin görülmesi için yönetim hakkını elde etmekte ve işçiye emir ve talimatlar verebilmektedir. İşçi de işverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği bu emir ve talimatlara uymayı kabul ettiğinde, bağımlılık ilişkisi içine girmektedir.<sup>8</sup> Bu sebeple, iş sözleşmeleri yapıları gereği bir hiyerarşi ilişkisi yaratmaktadır. İşyerinde

---

Çalışma Kavramı Çerçevesinde Bağımlılık İlişkisinin Değerlendirilmesi” Savaş Taşkent’e Armağan, On İki Levha, İstanbul 2019, s. 784.

<sup>8</sup> Hugh Collins, Employment Law, 2th Edition, Oxford University Press, Oxford 2010, s. 10.

uyulacak kuralların belirlenmesi ya da çalışma günlerinde verilecek emir ve talimatlar, bu hiyerarşi, bir başka ifade ile otorite ilişkisinden doğmaktadır. İşte bu bağımlılık ilişkisi iş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayırmaktadır.<sup>9</sup>

İş sözleşmesinin belirleyici ve ayırt edici unsuru bağımlılıktır. Ücret karşılığında iş görme birçok sözleşmenin konusunu oluşturabilir. Nitekim iş görme karşılığı bir ücret kararlaştırılması eser ve vekâlet sözleşmesinin de konusudur. İş sözleşmesinin belirleyici unsuru olan bağımlılık, İş Kanunu m.8/1’de yer almaktadır. İş Kanunu m.8, iş sözleşmesini, “*bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme*” olarak tanımlamıştır. Aynı zamanda TBK m.393/1, işçinin işverene bağımlı olarak iş görme edimini yerine getireceğini açıkça düzenlemiştir. O halde hukukumuzda iş sözleşmesi; iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarından meydana gelmektedir.<sup>10</sup> İş sözleşmesini diğer iş görme borcu doğuran sözleşmelerden ayıran “sine qua non” unsur bağımlılıktır. İş sözleşmesinin bağımlılık unsurunun varlığı konusunda doktrinde görüş birliği mevcuttur.<sup>11</sup> Hukukumuzda kural olarak bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiler işçi sayılır. O halde işçi niteliğinin belirlenmesi için bağımlılık unsurunun tespiti zorunludur. Bir başka ifade ile eğer bir çalışma ilişkisinde bağımlılık ilişkisi yoksa artık kendi ad ve hesabına bağımsız olarak sürdürülen

<sup>9</sup> Collins, s. 10-11. Hugh Collins/Keith D. Ewing/Aileen McColgan, Labour Law, Cambridge University Press, Cambridge 2012, s. 7-8 ve s. 131 vd.

<sup>10</sup> Ercan Güven/Ufuk Aydın, Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, Nisan, Eskişehir 2020, s. 95. Nuri Çelik/Nürşen Caniklioğlu/Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 30. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2017, s. 148. Turhan Esener, İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Sevinç Matbaası, Ankara 1978, s. 127. Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan, Bireysel İş Hukuku, 8. Baskı, Beta, İstanbul 2017, s. 25-26. Sarper Süzek, İş Hukuku, Yenilenmiş 18. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2019, s. 225. Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, Beta, İstanbul, 2018, s. 69. Doktrinde bir görüş, iş sözleşmesinin unsurlarının iş görme, ücret, bağımlılık ve zaman olduğunu belirtmektedir. Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Lykeidon, Ankara 2019, s. 74.

<sup>11</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 148. Halid Kemal Elbir, İş Hukuku, Yenilenmiş 9. Baskı, İstanbul 1987, s. 61. Münir Ekonomi, İş Hukuku C.1 Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul 1984, s. 74. Esener, s.127. Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 25-26. Güven/Aydın, s. 95. Ali Güzel, “Fabrikadan İnternet’e İşçi Kavramı ve Özellikle Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme”, 1997, 4(2), Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, s. 105. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 74. Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku C.1, Ferdi İş İlişkileri, 3. Bası, İzmir 1998, s. 135. Sefa Reisoğlu, Hizmet Akdi, Mahiyeti, Unsurları, Hükümleri, Ankara 1968, s. 51. Süzek, s. 225. Tunçomağ/Centel, s. 69. Turgut Uygur, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar Yargılama, Olgaç Matbaası, Ankara, 1980, s. 13.

bir faaliyet vardır.<sup>12</sup>

Bağımlılık unsuru, hukuki ilişkide taraflardan birinin bu ilişkiyi düzenleyen, diğer tarafın ise, bu düzenlemeye uyan taraf olması sonucunu doğurur.<sup>13</sup> O halde özel hukuk sözleşmelerinde bulunan tarafların eşit olduğu ilkesi burada söz konusu değildir. Bağımlılık ilişkisinin sonucu olarak, taraflar arasında hiyerarşik bir yapı vardır. Bu hiyerarşik yapı, iş sözleşmesinin akdedilerek işçinin özgür iradesi ile bu yapıyı kabul etmesi sonucu oluşur.<sup>14</sup>

Yargıtay da birçok kararında bağımlılığın iş sözleşmesinin zorunlu unsuru olduğunu öngörmektedir.<sup>15</sup> Yargıtay 2016 yılında verdiği bir kararda bağımlılık unsurunu şu şekilde nitelendirmektedir: “İş sözleşmesini belirleyen ölçüt hukuki-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukuki bağımlılık, işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki talimatlara uyma yükümlülüğünü içerir. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. Bağımlılık iş sözleşmesini karakterize eden unsur olup, genel anlamıyla bağımlılık, hukuki bağımlılık olarak anlaşılmakta olup, işçinin belirli veya belirsiz bir süre için işverenin talimatına göre ve onun denetimine bağlı olarak çalışmasını ifade eder. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini; işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır.”<sup>16</sup>

<sup>12</sup> Güzel, İşçi Kavramı, s. 97. Kuban Arzu, “Yeni İstihdam Türleri Açısından İşçi Kavramı”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Sempozyumu, GSI/İB, İstanbul 1997, s. 93. Süzek, s. 225. Sevil Doğan, İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, Atipik İş İlişkileri Açısından Değerlendirilmesi, Seçkin, Ankara 2016, s. 99.

<sup>13</sup> Doğan, Bağımlılık Unsuru, s. 98.

<sup>14</sup> Collins, s. 10. Güzel, İşçi Kavramı, s. 102. Güzel Ali, “Ekonomik ve Teknolojik Değişim Sürecinde İşçi Kavramı ve Yeni Bir Ölçüt Arayışı...”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1998, s. 27. Süzek, s. 225-226.

<sup>15</sup> Yargıtay 9. HD. T. 03.05.2012, E. 2010/7939, K. 2012/15559, Çalışma ve Toplum, 2012, 4(35), s. 300-304. Yargıtay 9. HD. T. 21.04.2011, E. 2009/10827, K. 2011/12158, Çalışma ve Toplum, 2011, 4(31), s. 248-252. Yargıtay 9.HD. T. 22.02.2010, E. 2008/10530, K. 2010/4617, <www.kazanci.com.tr> Erişim Tarihi 21.03.2021. Yargıtay 10. HD. T. 05.02.2013, E. 2013/327, K. 2013/1329, Çalışma ve Toplum, 2013, 4, s. 541-546. Yargıtay 9. HD, T. 18.10.2016, E. 2016/18122, K. 2016/18067, <https://offcampus.anadolu.edu.tr:2081/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2016-18122-k-2016-18067-t-18-10-2016> Erişim Tarihi 21.03.2021.

<sup>16</sup> Yargıtay 9. HD. T. 18.10.2016, E. 2016/18122, K. 2016/18067 <https://offcampus.anadolu.edu.tr:2081/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2016-18122-k-2016-18067-t-18-10-2016>

Bağımlılık unsurunun niteliği uzun yıllar karşılaştırmalı hukuk ve Türk hukukunda tartışılmıştır. Bağımlılığın aslında ekonomik bir bağımlılık olduğu görüşü doktrinde belirtilmişse de, zaman içinde bu görüş terkedilmiştir. Fransız doktrininde, ekonomik bağımlılık kavramının hem belirsiz olduğu hem de iş hukukundaki yeni gelişmeler dikkate alındığında iş hukukunun kapsamını önemli ölçüde sınırlandırdığı belirtilmiştir.<sup>17</sup> Ekonomik bağımlılık ile, taraflardan birinin ekonomik gücünü kötüye kullanmasının farklı kavramlar olduğu da belirtilmiştir.<sup>18</sup> 1931 yılında Fransız Yargıtay’ınca verilen *Bardou* kararı, bağımlılığın niteliğine ilişkin önemli bir karardır. Bu kararda Yüksek Mahkeme, bir çalışma ilişkisinde çalışanın yasal statüsünün bu kişinin zayıflığı ya da ekonomik bağımlılığı ile belirlenemeyeceğine; bunun ancak taraflar arasındaki sözleşme ile tespit edilebileceğine karar vermiştir. Mahkeme devamla, işçinin bu sözleşme ilişkisi dolayısıyla tabiiyetinin de hukuki bir bağımlılığa işaret ettiğini belirtmiştir. *Bardou* kararında kullanılan terminoloji daha sonraki içtihatlarda da Yüksek Mahkemece sürdürülmüştür. İş sözleşmesinin belirlenmesi için kullanılacak ölçüt, taraflardan birinin geçimini sağlamak için diğer tarafa bağımlılığıdır. Bir başka ifade ile ekonomik değil hukuki bir bağımlılığın varlığıdır. Hukuki bağımlılık da işveren ve işçi arasında bir güç ilişkisi varlığından kaynaklanmaktadır.<sup>19</sup> Yine İngiliz doktrininde ve yargı kararlarında sıklıkla “*taraflar arası pazarlık gücündeki eşitsizlik*”ten bahsedilse de burada kastedilen ekonomik bir bağımlılık değildir. İngiliz hukukunda, bağımlılık ilişkisinin işçinin, işverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği bu emir ve talimatlara uymayı kabul ettiğinde doğduğu belirtilerek, aslında hukuki bağımlılığa atıf yapılmaktadır.<sup>20</sup>

Türk İş Hukuku doktrininde de bağımlılığın kişisel mi yoksa hukuki nitelikte mi olduğuna ilişkin tartışmalar mevcuttur. Doktrinde bazı yazarlar, işçinin iş görme edimini işverenin emir ve talimatları altında gerçekleştirdiği ve işverenin belirlediği bir organizasyona dâhil olduğu gerekçesiyle bağımlılığın kişisel olduğunu savunmaktadır.<sup>21</sup> Bağımlılığın hukuki nitelikte

---

Erişim Tarihi 21.03.2021.

<sup>17</sup> Elsa Peskine/Cyril Wolmark, *Droit du Travail*, 13. ed, Dalloz, Paris 2020, s. 33, parag 42.

<sup>18</sup> François Gaudu/Florence-Bergeron Canut, *Droit du Travail*, 6.ed, Dalloz, Paris 2018, s. 68-69, parag. 67. Martine Le Bihan- Guénolé, *Droit du Travail*, 16.ed, Hachette, Paris 2019, s. 66-67.

<sup>19</sup> Karar için bkz. Peskine/Wolmark, s. 33, parag 43-44.

<sup>20</sup> Collins, s. 10. Collins/Ewing/McColgan, s. 7-8 ve s. 131 vd.

<sup>21</sup> Reisoğlu, s. 52. Esener, s. 127.



olduğunu savunanlar ise işçi ve işverenin iş sözleşmesi dolayısıyla, hiyerarşik bir yapı içine girdiklerini bu sebeple bağımlılığın hukuki nitelikte olduğunu savunmaktadır. Böylece işçi iş sözleşmesi ile işverenin emir ve talimatlarına uyma borcu ve hiyerarşik bir yapılanma içine girdiğini kabul etmektedir.<sup>22</sup> Doktrinde karma görüş olarak adlandırılabilir diğer görüş ise bağımlılığın iş sözleşmesinin niteliği gereği hem kişisel hem de hukuki nitelik taşıdığını belirtmektedir.<sup>23</sup> İş sözleşmesi ile çalışanların sözleşme ile üstlendikleri iş görme edimini işverenin emir ve talimatlarına göre, onun yönetim, denetim ve gözetiminde yapmaları kişisel bağımlılığa; iş sözleşmesinin doğasında bulunan bir hukuki hiyerarşi içinde yer almaları da hukuki bağımlılığa işaret eder.<sup>24</sup> Yargıtay'ın önceki uygulamasında ise hem kişisel<sup>25</sup> hem de hukuki bağımlılık<sup>26</sup> kavramlarının kullanıldığı görülmektedir. Ancak son yıllarda Yargıtay'ca karma görüş benimsenerek işçi ve işveren arasında hem hukuki hem de kişisel bağımlılık ilişkisinin olduğu belirtilmektedir.<sup>27</sup>

<sup>22</sup> Güzel, İşçi Kavramı, s. 97 vd.

<sup>23</sup> Süleyman Başterzi, "Avukatla Bağitlanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekâlet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması ", 2010, 17, Sicil İş Hukuku Dergisi, s. 181. Doğan, Bağımlılık Unsuru, s. 130. Haluk Hadi Sümer, "İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru", 2010, 19, Sicil İş Hukuku Dergisi, s. 63-73. Süzek, s. 225. Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 60. Fevzi Şahlan, "İş Sözleşmesinin Ayırt Edici Unsuru-Bağımlılık İlişkisi", 2011, 65, Tekstil İşveren Dergisi, s. 2-6.

<sup>24</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 60.

<sup>25</sup> "Şirket ortağının işçi olarak çalıştığı kabulü için özellikle kişisel bağımlılık unsurunun gerçekleşip gerçekleşmediğine bakılmalıdır. İşverenin otoritesi altında çalışan onun emir ve talimatlarına göre iş görme zorunda olan işçinin iş sözleşmesine bağımlılığı daha ziyade kişiliği ile ilgili olduğu; iş sözleşmesinin özünde bir bağımlılık/otorite ilişkisinin bulunduğu hususu dikkate alınarak değerlendirme yapılmalıdır" Yargıtay 9. HD. T. 18.02.2011, E. 2009/4638, K. 2011/3879, <www.lexpera.com> Erişim Tarihi 21.03.2021. Yargıtay 9. HD. T. 18.03.2013, E. 2010/51284, K. 2013 /9060, <www.lexpera.com> Erişim Tarihi 21.03.2021.

<sup>26</sup> Yargıtay 21. HD. T. 14.02.2013, E. 2013/955, K. 2013/2512, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi 21.03.2021. "Bağımlılık ise, her an ve durumda çalışanı denetleme veya buyruğuna göre edimini yaptırma olanağını işverene tanıyan, çalışanın edimi ile ilgili buyruklar dışında çalışma olanağı bulamayacağı nitelikte bir bağımlılıktır. İş sözleşmesinde çalışan, emeğini iş sahibinin emrine hazır bulundurmaktadır ve ücret, yapılan faaliyetin karşılığı olarak ödenmektedir." Yargıtay 10. HD. T.04.03.2013, E. 2011/18864, K. 2013/3809, <<https://karararama.yargitay.gov.tr>> Erişim Tarihi 21.03.2021. Yargıtay 22.HD. T. 21.05.2013, E. 2012/16979, K. 2013/11856, <<https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/anonim-sirket-genel-mudurleri-ile-sirket-arasindaki-uyusmazliklarda-ticaret-mahkemesinin-gorevli-olacagi>> Erişim Tarihi 21.03.2021.

<sup>27</sup> Yargıtay 9. HD. T. 03.05.2012, E. 2010/7939, K. 2012/15559, Çalışma ve Toplum, 2012, 4 (35), s. 300-304. Yargıtay 9. HD. T. 21.04.201, E. 2009/10827, K. 2011/12158, Çalışma ve Toplum, 2011, 4 (31), s. 248-252. Yargıtay 9.HD. T.22.02.2010, E. 2008/10530, K. 2010/4617, <www.kazanci.com.tr> Erişim Tarihi 21.03.2021. Yargıtay 10. HD. T.



İş sözleşmesinde bağımlılık denildiğinde, hukuki bir bağımlılık anlatılmak istenmektedir. İşçinin işverence verilecek emir ve talimatlara göre iş görmesi, bu bağımlılığın hukuki bir nitelik taşıdığını göstermektedir. Bununla birlikte, işgücü işçinin kişiliğinin bir parçasıdır iş görme edimini işverenin yönetim, denetim ve gözetiminde ifa etmektedir. Bir başka anlatımla işveren, işin görülmesi için gerekli olan işçinin çalışma şekli, yeri, zamanı ve işçinin işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatları verir.<sup>28</sup> Fikrimizce bu sebeple bağımlılık, iş sözleşmesinin niteliği gereği, hem kişisel hem de hukuki nitelik taşımaktadır. Bir başka deyişle, iş ilişkisinin yapısı gereği, bağımlılık hem hukuki hem de kişisel nitelikte olup bu iki nitelik birbiri ile yakından ilişkilidir.

İş sözleşmesinde, işçi işverene bağımlı olarak iş görmekle birlikte, her hukuki ilişkide bu bağımlılığın ölçütü farklıdır. Bir başka deyişle, iş ilişkisinde bağımlılık kavramı görece bir nitelik taşır.<sup>29</sup> Bağımlılık her iş ilişkisinde farklı bir yoğunluğa sahiptir, kapsamı ve derecesi değişkenlik gösterebilir.<sup>30</sup> İşin niteliği ve işçinin işyerindeki hiyerarşik konumuna göre bağımlılığın derecesi artabilir veya azalabilir. İşçinin iş görme edimini ifa ederken özgürlüğü arttıkça; işi nerede, ne zaman, nasıl göreceği vb. hususlardaki bağımlılığı da azalır.<sup>31</sup> Bağımlılığın tespitinde işin yürütüm şartları önem arz etmektedir.<sup>32</sup> Bir başka ifade ile her işçi bakımından bağımlılık düzeyi, somut olayın özelliğine göre değişkenlik gösterebilir. Ancak dikkat edilmelidir ki, iş sözleşmesinin varlığı için bağımlılık unsurunun tespiti gerekli ve zorunludur.

## **B. Hukuki ve Kişisel Bağımlılığın Belirlenmesinde Kullanılan Ölçütler**

Bağımlılık unsurunu klasik istihdam modelinde belirlemek nispeten kolaydır. Bu çalışma modelinde, işçi işverenin belirlediği saatlerde ve

---

05.02.2013, E. 2013/327, K. 2013/1329, Çalışma ve Toplum, 2013, 4, s. 541-546. Yargıtay 9. HD. T. 18.10.2016, E. 2016/18122, K. 2016/18067, <<https://offcampus.anadolu.edu.tr:2081/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2016-18122-k-2016-18067-t-18-10-2016>> Erişim Tarihi 21.03.2021.

<sup>28</sup> Süzek, s. 226.

<sup>29</sup> Süzek, s. 226.

<sup>30</sup> Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 77. Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 60.

<sup>31</sup> Mollamahmutoglu H./Astarlı M, İş Hukuku, 4. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2011, s. 302.

<sup>32</sup> André Brun/Henri Galland, Droit du Travail, Les Rapports Individuelles de Travail, 2.ed, Sirey, Paris 1978, s.249.

işyerinde, işverence verilen emir ve talimatlar doğrultusunda iş görme borcunu ifa eder. İş sözleşmelerindeki bağımlılık unsuru, işverenin yönetim hakkı ile somutlaşır.<sup>33</sup> İşçinin bağımlılığı hukuki bir bağımlılıktır.<sup>34</sup> Hukuken bağımlı çalışma; işverence çalışılacak yerin, çalışma saatlerinin belirlenmesi, araç, gereç ve mamullerin işverence sağlanması, iş görme ediminin ifasının işverenin denetim ve gözetiminde gerçekleşmesi ve çalışanın kendisinin ücretli bir çalışanın bulunmamasını ifade eder.<sup>35</sup> Bağımlılığın sonucu olarak işçi işi nedeni ile ekonomik bir risk taşımamakta, bu riski işveren üstlenmektedir.

Teknolojinin ilerlemesi, atipik istihdam modellerinin yaygınlaşması ile, bağımlılık unsuru tespiti oldukça güç ve hatta varlığı tartışmalı bir kavram haline gelmiştir.<sup>36</sup> Yeni istihdam modelleri, üretim ve iş organizasyonu tekniklerindeki değişimler, atipik iş ilişkilerinin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bu sebeple işyeri ve çalışma süreleri kavramlarında da değişimler ortaya çıkmıştır. İletişim teknolojilerindeki gelişmeler sonucu, çalışanlar kablosuz ağlar aracılığı ile işyeri fiziki sınırlarına bağlı kalmaksızın istedikleri yerde iş görebilmektedir. Aynı zamanda çalışma süreleri de klasik istihdam modelindeki gibi kesin sınırlarla belirlenmemektedir. Bu nedenle bağımlılık unsurunun tespitinde, bu çalışmaları da kapsamına alan daha esnek yardımcı ölçütler belirlemek günümüz koşullarında zorunluluk haline gelmiştir.<sup>37</sup>

İşçinin işverenin iş organizasyonunda iş görmesi ölçütü, bağımlılık unsurunun belirlenmesinde, daha esnek yardımcı bir ölçüt olarak kullanılmaktadır.<sup>38</sup> Fransız hukuku kaynaklı bu ölçüt, atipik istihdam biçimlerini ve tek-

<sup>33</sup> Güzel, İşçi Kavramı, s. 2. Sümer, s. 69. Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 59-60. Süzek, s. 226-227. Başterzi, Avukatla Bağlılanan Sözleşme, s. 32.

<sup>34</sup> Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 77.

<sup>35</sup> Gerard Lyon-Caen/Jean Pélissier/Alain Supiot, Droit du Travail, 17 ed., Dalloz, Paris 1994, s. 167. Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 305. Anne Marie Simon/Sandrine Maillard Pinon/Brigitte Hess Fallon, Droit du Travail ,25.ed, SIREY, Paris 2019, s. 92-93.

<sup>36</sup> Antoine Jemmaud, “L’avenir sauvegarde de la qualification de contract de travail, A propos de l’arret Labbane”, Mars 2001, Dr. Soc. No.3, s. 232-235.

<sup>37</sup> Süleyman Başterzi, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, Ankara 2011, s. 105. Münir Ekonomi, “Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde Yeni Arayışlar ve Yeni Çözümler ”, Temmuz 1998, 1(5), Kamu-İş Dergisi, s. 18. Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 59. Güzel, İşçi Kavramı, s. 23, 29. Kuban, s. 62. Jean-Emmanuel Ray, “Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination”, 1992, Droit Social, s. 526. Süzek, s. 227.

<sup>38</sup> Mustafa Alp, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, Sarper Süzek’e Armağan, C.I, İstanbul 2011, s. 807. Ercan Akyığıt, İş Hukuku, 9. Baskı, Seçkin, Ankara 2013, s. 95. Başterzi,

nolojik gelişmelerin getirdiği değişimleri de kapsamaktadır.<sup>39</sup> İşverene ait bir organizasyonda iş görmenin de işverence işin yürütüm koşullarının tek taraflı olarak belirlendiğinden, bağımlılığın göstergesi olabilir. Doktrinde işverene ait iş organizasyonunda çalışmanın, bağımlılık unsurunu belirlemede, işverenin yönetim hakkına alternatif bir ölçüt olduğu vurgulanmaktadır.<sup>40</sup>

Fransız hukukunda bağımlılığın belirlenmesinde temel ölçüt, işveren otoritesi yani yönetim hakkıdır. 1996 yılında verdiği kararda Fransız Yargıtay'ı; bağımlılığın işverenin yönetim hakkına dayanarak emir ve talimat vermesi, kontrol etmesi ve bu emir ve talimatlar yerine getirilmediğinde yaptırım uygulaması sonucunu doğuran bir ilişki ve hiyerarşi yarattığını belirtmektedir. Yüksek Mahkeme 2018 yılında “*Take Eat Easy*” platformunda çalışan işçilerin hukuki statüsüne ilişkin verdiği kararda da bu temel prensibi kullanmıştır. Bu kararda, mahkeme bağımlılık unsurunun var olduğunu çünkü hizmetin sunulmasına ilişkin işverenin yönetim yetkisinin kullanıldığı ve işçilerin işverenin denetim ve gözetimi altında iş gördüğünü belirtmektedir. Kararda belirtilen yönetim, denetim ve gözetim yetkilerinin kullanımının bağımlılığı karakterize eden unsurlar olduğu da belirtilmiştir.<sup>41</sup>

Bağımlılık ilişkisinin sonucu olarak, işverenin emir ve talimat verebilmesi, işçilerin işverenin denetim ve gözetiminde iş görmesi ve işverenin yaptırım uygulayabilme yetkileri vardır.<sup>42</sup> İşverenin yaptırım uygulama gücünün hukuki bağımlılık ve iş sözleşmesinin doğal sonucu olduğu söylenebilir. 2018 yılında verilen kararda, denetim ve gözetim yetkisi ve yaptırım uygulayabilme gücü belirleyici olmuştur. *Take Eat Easy* kararında görüldüğü üzere, platform, çalışanlarını eş zamanlı takip etmek için yer belirleme sistemlerini kullanmıştır. Bu durum işverenin kontrol, denetim ve gözetim yetkisini kullandığını göstermektedir. Aynı zamanda işverenin sözleşmeden doğan yükümlülüklerin ihlali halinde “ceza” uygulaması da bağımlılığın

---

Değerlendirme, s. 4 vd. Kübra Doğan Yenisey, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal, İstanbul 2007, s. 79. Murat Engin, İş Sözleşmesinin İşletme Gereklileri ile Feshi, Beta, İstanbul 2003, s. 7-8. Doğan, Bağımlılık Unsuru, s. 206. Eyrenci/Taşkent/ Ulucan, s. 59-60. Güven/Aydın, s. 97. Güzel, İşçi Kavramı, s. 29. Kuban, s. 62-63. Ünal Narmanlioğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Bası, Beta, İstanbul 2014, s. 172. Süzek, s. 228.

<sup>39</sup> Gaudu/Canut, s. 74, parag 73. Kararlar için bkzn. Cass. Soc. 1 Juill 1997 no. 94-43.998, Bull. Civ. V, no.242. Cass. Soc. 13 Nov. 1996 no. 94-13.187 Bull. Civ. V, no.396.

<sup>40</sup> Gaudu/Canut, s. 75, parag 74.

<sup>41</sup> Cass. Soc. 28 Novembre 2018, no. 1737. <[https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/chambre\\_sociale\\_576/1737\\_28\\_40778.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1737_28_40778.html)> Erişim Tarihi 23.03.2021.

<sup>42</sup> Cass. Soc. 13 Dec 2005, no: 04.18.104.

var olduğunu göstermektedir.<sup>43</sup> Bağımlılık unsurunun tespitinde, taraflar arasındaki sözleşme veya sözleşmede kullanılan terimler değil, gerçek fiili durum esas alınarak bir değerlendirme yapılır.<sup>44</sup> İşverenin iş organizasyonuna dâhil olmak, iş görme edimini işverenin yönetimi altında ve talimatları doğrultusunda ifa etmek bağımlılık ilişkisinin varlığını gösterir.<sup>45</sup> Bağımlılık ilişkisinin varlığının tespitinde, işverenin yönetim yetkisini kullanması, emir ve talimat verebilmesi, işçilerin işverenin denetim ve gözetiminde iş görmesi ve işverenin yaptırım uygulayabilme yetkileri her zaman çok açık olarak belirlenemeyebilir. Bu yüzden karşılaştırmalı hukukta bağımlılığın belirlenmesinde “başkasının iş organizasyonuna katılma” ölçütü alternatif olarak kullanılmaktadır. Başkasının iş organizasyonuna katılma, araç ve malzeme tedariki veya çalışma yeri ve sürelerinin işverence belirlenerek işçiye bu konuda bir seçim imkânı tanınması şeklinde kendini gösterebilir. Fransız Yargıtay’ının önüne gelen bir uyuşmazlıkta, bir doktorun işverence sağlanan bir klinikte ve işverence sağlanan araç ve malzemelerle hasta tedavi etmesinin ve belirli çalışma sürelerine uymasının hukuken bağımlılığın göstergesi olabileceği belirtilmiştir.<sup>46</sup>

Yargıtay da işçinin, işverenin iş organizasyonunda iş görmesini ve bu organizasyona dâhil olmasını bağımlılığın belirlenmesinde yardımcı bir ölçüt olarak kullanmaktadır.<sup>47</sup> 2014 yılında verdiği bir kararda Yargıtay, *“Bağımlılık, iş ve sosyal güvenlik hukuku uygulamasında temel bir ilke olup, bu unsur, hizmetini işverenin gözetimi ve yönetimi altında yapmayı ifade eder. Ne var ki, iş hukukunun dinamik yapısı, ortaya çıkan atipik iş ilişkileri, yeni*

<sup>43</sup> Peskine/Wolmark, s. 34-35, paragraf 47. Jean-Emmanuel Ray, Droit du Travail, 28.ed, Wolters Kluwer, Paris 2020, s. 16-17, paragraf 11.

<sup>44</sup> Cass. Soc. 17 Avril 1991, no. 88-40. 121, Bull. Civ. V. No. 200. Gaudu/Canut, s. 77, paragraf 75. Aynı görüşte, Gaye Baycık, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, On İki Levha, Ankara 2018, s. 17-18

<sup>45</sup> Narmanlıoğlu, s. 172. Peskine/Wolmark, s. 34-35, paragraf 47.

<sup>46</sup> Cass. Soc. 7 December 1983 Bull. Civ.V, no.592.

<sup>47</sup> Yargıtay 9.HD. T. 22.02.2010, E. 2008/10530, K. 2010/4617, <www.kazanci.com.tr> Erişim Tarihi 21.03.2021. Sümer, s. 63-73. Yargıtay 10 HD. T. 24.02.2014, E. 2013/4466, K. 2014/3445 <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> Erişim Tarihi 21.03.2021. Yargıtay 9 HD. T. 10.09.2014, E. 2012/16961, K. 2014/26011, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> Erişim Tarihi 21.03.2021. Yargıtay 9HD. T. 21.01.2014, E. 2011/50648, K. 2014/775, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> Erişim Tarihi 21.03.2021. Yargıtay 22 HD. T. 21.02.2014, E. 2013/5135, K. 2014/3338, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> Erişim Tarihi 21.03.2021.

*istihdam modelleri, bu unsurun ele alınmasında her somut olayın niteliğinin göz önünde bulundurulmasını zorunlu kılmaktadır. Bazı durumlarda, taraflar arasında sıkı bir bağımlılık ilişkisi bulunmasa da işverenin iş organizasyonu içinde yer alınmaktaysa bu unsurun varlığının kabulü gerekecektir.”* şeklinde görüş belirtmiştir.<sup>48</sup>

Başkasına ait iş organizasyonunda iş görülmesi ölçütü, bağımsız çalışanları da kapsayacak şekilde yorumlanmamalıdır. İşverenin iş organizasyonunda mal ve hizmet üretimi amacıyla görev almakla birlikte, kendi işletmesi olan kimseler bağımlı çalışan değildirler. Kendine ait müşteri çevresi olan, karar verme özgürlüğü olan, mal ve hizmet üretimini ve faaliyetlerini tek başına belirleyen, işletmesinin ekonomik riskini taşıyan kimseler iş sözleşmesine göre bağımlı çalışan kişiler değildirler.<sup>49</sup> Bağımlı çalışmanın belirlenmesinde bir başka yardımcı ölçüt de çalışanın, ekonomik faaliyetin riskini taşıyıp taşımadığıdır. Çalışanın ekonomik riski taşınması, somut olayda bağımlı bir çalışma olmadığını gösterebilir. Müşteri çevresi ve çalışanı bulunmaması, bağımlı çalışmanın tespitinde kullanılan bir diğer ölçüttür. Bağımsız çalışmada, işletme sahibi ya da girişimcinin aslen kendisine ait bir müşteri çevresi vardır. Ancak bu ölçüt her zaman doğru sonuçlar vermeyebilir. Örneğin, işverene ait bir klinikte çalışan bir doktorun hastaları, aslında kliniğin hastalarıdır. Bu durum, doktorun işçi olduğunu gösterebilir.<sup>50</sup> Yine kişinin işçi çalıştırması kişinin bağımsız bir çalışan olduğunu gösterebilir.<sup>51</sup> Çalışanın ücretlerinin hesaplanmasının da bağımlılığın belirlenmesinde bir ölçüt olabileceği belirtilmektedir.<sup>52</sup> Ancak burada dikkat edilmelidir ki, çalışanlar ücretlendirmede, belirli değişkenlik sonucunu doğuracak iş sözleşmesi hükümleri ile her zaman ekonomik riskin bir kısmını dolaylı olarak üstelenebilir. Burada önemli olan, ekonomik riske katılımın belirlenmesidir.<sup>53</sup>

---

<sup>48</sup> Yargıtay 10 HD. T. 24.02.2014, E. 2013/4466, K. 2014/3445, <<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>> Erişim Tarihi 21.03.2021.

<sup>49</sup> Başterzi, Avukatla Bağlıtlanan Sözleşme, s. 39. Antoine Mazeaud, Droit du Travail, 10.ed, LGDJ, Paris 2016, s. 25, parag. 22. Sümer, s. 65. Süzek, s. 228.

<sup>50</sup> Cass. Soc. 13 Janv. 2000, no. 97-17.766, Bull Civ. V, n. 205.

<sup>51</sup> Cass. Soc. 7 Mars 1979, Bull. Civ. n. 205. Peskine/Wolmark, s. 35, parag 48.

<sup>52</sup> Cass Soc. 15 Mars 2001, no.99-17.832 <<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007417548?isSuggest=true>> Erişim Tarihi 21.03.2021.

<sup>53</sup> Peskine/Wolmark, s. 35, parag 48.

İçtihat hukuku, karma metot olarak adlandırılabilir bir yöntem benimsemiştir. Bu metotla, içtihatlarla belirlenen yardımcı ölçütlerin hepsi değerlendirilerek bağımlılık unsura ilişkin değerlendirme yapılmaktadır. Ancak bu yardımcı ölçütlerin önemi her somut olayda farklılık arz etmektedir. İşverenin çalışma sürelerini ve çalışılacak yeri belirlemesi, araç ve gereçleri sağlaması ve tek bir işveren için çalışma kriterleri bağımlılığın tespitinde kullanılmakla birlikte; bu ölçütlerin somut olayda bulunması bağımlılık ilişkisini kesin olarak belirlemez. Örneğin, bir konferansta çevirmenlik yapma borcunu üstelenen kişi konferansın olduğu saatte toplantıda bulunmak zorundadır. Çalışma saatlerinin belirlenmesi bu örnekte çalışanın bağımlı çalıştığını göstermez. Yine aynı şekilde, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların birden fazla işverenin olması da mümkündür.<sup>54</sup>

Yine yardımcı ölçütlere başvurabilmek için işverenin yönetim, denetim ve gözetim yetkisinin somut olayda tam olarak belirlenmemiş olması gerekir.<sup>55</sup> İşçi niteliğinin belirlenmesi, çalışma ilişkisinde “bağımlılık” unsurunun değerlendirilmesini gerektirir. Hukukumuzda da, bağımlılık unsurunun belirlenmesinde, tek bir ölçütten hareket edilemeyeceği, birçok yan ölçütün değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir.<sup>56</sup>

Yargıtay da yargı kararları ve doktrinde belirlenen ölçütlerin yardımcı olgular olduğu görüşünü paylaşmaktadır. 2014 yılında verdiği bir kararda Yargıtay “İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini; işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. İşin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcısı tarafından kontrol edilmesi, bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır. Sayılan bu belirtilerin hiçbiri tek başına kesin bir ölçü teşkil etmez.” şeklinde görüş belirtmiştir.<sup>57</sup>

<sup>54</sup> Gaudu/Canut, s. 73-74. parag 72.

<sup>55</sup> Cass Soc. 13 Dec 2005, no: 04.18.104, Peskine/Wolmark, s. 36, parag 50.

<sup>56</sup> Başterzi, Avukatla Bağlılanan Sözleşme, s. 32. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 151-152. Doğan, Bağımlılık Unsuru, s. 222 vd. Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 59-60. Güven/Aydın, s. 98. Güzel, Ölçüt Arayışı, s. 28-29. Narmanlioğlu, s. 171-172. Süzek, s. 227. ILO Employment Relationship Recommendation, 2006, s. 47.

<sup>57</sup> Yargıtay 9HD. T. 21.01.2014, E. 2011/50648, K. 2014/775, <<https://karararama.yargitay.gov.tr/>>

İngiliz hukukunda “işçi” (employee) ve “çalışan” (worker) kavramları ayrı olarak İş Hakları Yasası ile düzenlenmiştir. İş Hakları Yasası 230(1)’e göre işçi; “iş sözleşmesi ile iş gören veya hizmet sunan kimse”dir. İş Hakları Yasası 230(2)’de ise, iş sözleşmesi; “konusu bir hizmetin görülmesi veya çıraklığın yerine getirilmesinin açık veya örtülü şekilde kararlaştırıldığı yazılı veya sözlü olarak hazırlanan sözleşme”dir. İngiliz Yüksek Mahkemesi, içtihatlarında bir kimsenin kendi hesabına mı yoksa başkası ad ve hesabına mı çalıştığı temel sorusunu cevaplamak için belirli testler öngörmüştür. Yüksek mahkeme bu soruyu cevaplamak için öncelikle işçinin iş organizasyonunun ayrılmaz bir parçası olup olmadığına ilişkin entegrasyon testini uygulamaktadır.<sup>58</sup> Bununla birlikte, ekonomik gerçeklik testi ile de çalışanın kendi ad ve hesabına çalışıp çalışmadığı, ücretin ödenme şekli araştırılmaktadır.<sup>59</sup> Yüksek Mahkeme işçi niteliğinin belirlenmesine ilişkin uyuşmazlıklarda karşılıklı yükümlülük ve kontrol testini de uygulamaktadır. Karşılıklı yükümlülük testinde mahkeme, işverenin belirli veya asgari bir süre için işçiye iş vermeyi taahhüt edip etmediğini değerlendirilmektedir.<sup>60</sup> Kontrol testinde ise mahkeme, bağımlılık

---

gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> Erişim Tarihi 21.03.2021. Aynı doğrultuda; “İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini; işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. İşin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcı tarafından kontrol edilmesi, bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır. Sayılan bu belirtilerin hiçbiri tek başına kesin bir ölçü teşkil etmez. İşçinin, işverenin belirlediği koşullarda çalışırken, kendi yaratıcı gücünü kullanması, işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi bu bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz. Çalışanın işyerinde kullanılan üretim araçlarına sahip olup olmaması, karvezarara katılıp katılmaması, girişimcinin sahip olduğu karar verme özgürlüğüne sahip olup olmaması bağımlılık unsuru açısından önemlidir.” Yargıtay 22 HD. T. 21.02.2014, E. 2013/5135, K. 2014/3338, <<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>> Erişim Tarihi 21.03.2021. Yargıtay 9 HD. T. 22.02.2010, E. 2008/10530, K. 2010/4617, <[www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr)> Erişim Tarihi 21.03.2021. Yargıtay 10 HD. T. 24.02.2014, E. 2013/4466, K. 2014/3445 <<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>> Erişim Tarihi 21.03.2021. Yargıtay 9 HD. T. 10.09.2014, E. 2012/16961, K. 2014/26011, <<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>> Erişim Tarihi 21.03.2021. Yargıtay 9 HD. T. 21.01.2014, E. 2011/50648, K. 2014/775, <<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>> Erişim Tarihi 21.03.2021. Yargıtay 22 HD. T. 21.02.2014, E. 2013/5135, K. 2014/3338 <<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>> Erişim Tarihi 21.03.2021.

<sup>58</sup> Bknz. Stevenson, Jordan Harrison Ltd v MacDonald & Evans [1952].

<sup>59</sup> Bknz. Market Investigations Ltd v Minister of Social Security [1969].

<sup>60</sup> Bknz. Carmichael and Leese v. National Power Plc [1998].



unsurunu işverenin yönetim hakkının kullanılmasına göre belirlemektedir.<sup>61</sup> Bu test uyarınca, işin nerede ve ne zaman ifa edileceği, işin görülmesine ilişkin organizasyonun kim tarafından belirlendiği sorusu cevaplanmaktadır. Günümüzde Yüksek Mahkeme, bu belirlenen testlerin hepsini somut olayın özelliğine göre uygulayarak işçi statüsünün varlığına karar vermektedir.<sup>62</sup> İş sözleşmesinin varlığına ilişkin uyuşmazlıklara Yüksek Mahkeme, son yıllarda özellikle işçinin ücret alıp almadığı, ücretin ödenme şekli, işten çıkarma hak ve yetkisinin varlığı ve kullanım şekli, işletme riskinin kim tarafından üstlenildiğini araştırmaktadır. Bu kriterlere göre yapılacak değerlendirme sonucunda bağımlılık ilişkisinin kurulmadığına kanaat getirmesi halinde, kendi ad ve hesabına bağımsız çalışmanın varlığına hükmetmektedir.<sup>63</sup>

İngiliz Hukukunda, işçiler (employees) hem hukuki düzenlemelerde hem de sözleşmelerde öngörülen tüm haklara sahiptir. Çalışanlar (workers) ise, sadece hukuki düzenlemelerde açıkça bu hakların çalışanlara da uygulanacağını belirtildiği sınırlı haklara sahiptir. Bir başka ifade ile İngiliz hukukunda, işçi ve çalışan statülerinin hukuki sonuçları farklıdır. İşçiler, Yasalarda ve diğer hukuki düzenlemelerde yer alan her hakka sahip iken, (örneğin; iş sözleşmesinin sona ermesinde bildirim sürelerine uyulması, haksız işten çıkarmaya karşı korunma ve işten çıkarma tazminatına hak kazanma, esnek çalışma talep hakkı, acil hallerde izin talep etme hakkı vb.); çalışanlar sadece belirli haklara sahiptir. Bununla birlikte ulusal asgari ücretin uygulanması, ücretlerden hukuka aykırı kesinti yapılmaması, ücretli tatillere hak kazanma, asgari ara dinlenmeleri, haftalık 48 saatten fazla çalışmama veya bu haktan vazgeçme, hukuka aykırı şekilde ayrımcılığa maruz kalmama, bilgi uçurma (whistleblowing) halinde korunma, kısmi süreli çalışmaları halinde bu sebeple ayrımcılığa maruz kalmama hakkı işçilerin yanı sıra çalışanlara

<sup>61</sup> Bknz. Cassidy v Ministry of Health [1951]

<sup>62</sup> Deborah J. Lockton, Employment Law, 3rd edition, Macmillan, London 1999, s.15-20.

<sup>63</sup> Simon Deakin/Orsola Razzolini, “The Need To Go to Beyond The Contract: ‘Economic’ and Bureaucratic Dependence in Personal Work Relations”, 2010, 31(2), Comparative Labour Law and Policy Journal, s. 283. Barbara Grandi, “Let’s Deconstruct the Meaning of Dependant Work to Enlarge The Scope of Labour Law”, 2014, 4(4), International Journal of Business and Social Research, s. 34-48. Barbara Grandi, “Would Europe Benefit From the Adoption of a Comprehensive Definition of the Term ‘Employee’ Applicable All Relevant Legislative Modes?”, 2008, 24(4), The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, s. 495-510. Simon Deakin/S. Morris Gillian, Labour Law, 6th edition, Hart Publishing, London 2012, s. 170-172. Simon Deakin, “Interpreting Employment Contract: Judges, Employers, Workers”, 2004, 20(2), International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, s. 210.

da tanınmıştır. Çalışanların ayrıca, yasada öngörülen hastalık ödemesi ve ebeveynlik ödemelerine hak kazanabilmeleri de mümkündür.<sup>64</sup>

## II. UBER v. ASLAM KARARI

### A. Aslam Kararına Konu Somut Olay

Uber-Aslam ve diğerleri kararı son yıllarda platform çalışanlarının hukuki statülerine ilişkin verilen önemli kararlardan biridir.<sup>65</sup> Uber-Aslam kararına konu olan somut olayda, Uber sürücülerini “çalışan” statüsünde olduklarını ve bu yüzden kendilerine Yasada öngörülen hakların uygulanması gerektiğini ileri sürmektedir. Buna karşın Uber ise, sürücülerin kendi ad ve hesabına bağımsız çalışan olduklarını ve Uber platformu ile sürücüler arasında bir bağımlılık ilişkisinin var olmadığını ileri sürmüştür. Karara konu olayda temyiz eden taraf Uber BV, Uber uygulamasının haklarına sahip olan Hollandalı özel bir şirkettir.<sup>66</sup>

İş mahkemesi, Uber sürücülerinin İş Hakları Yasası 230 (3), (b) gereği “çalışan” statüsünde olduklarına karar vermiştir. Uber ilk derece mahkemesine itirazının reddedilmesi üzerine Temyiz Mahkemesine başvurmuş ve bu başvurusu da reddedilmiştir. Temyiz Mahkemesi (Court of Appeal), Uber’e Yüksek Mahkemeye (Supreme Court) temyiz başvurusunda bulunma izni vermiştir. Yüksek Mahkeme 19.02.2021’de nihai kararını vererek Uber sürücülerinin İş Hakları Yasası 230 (3), (b) gereği “çalışan” (worker) statüsünde olduğuna karar vererek temyiz mahkemesinin kararını onamıştır. Uber-Aslam kararında cevaplanması gereken temel soru Uber sürücülerini ve Uber arasında bir bağımlılık ilişkisinin var olup olmadığıdır.

---

<sup>64</sup> <<https://www.gov.uk/employment-status/worker>> Erişim Tarihi 21.03.2021. Collins, s. 10. Collins/Ewing/McColgan, s. 7-8 ve s. 131 vd. Deakin/Gillian, s. 170-172. Deakin, s. 210.

<sup>65</sup> Fransız hukukunda 2018 yılında verilen ‘Take Eat Easy’ kararı için bkz; <[https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/chambre\\_sociale\\_576/1737\\_28\\_40778.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1737_28_40778.html)> Erişim Tarihi 23.03.2021. İsviçre’de Lozan Kantonunda verilen UberPop kararı için bkz; <[https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/chambre\\_sociale\\_576/1737\\_28\\_40778.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1737_28_40778.html)> Erişim Tarihi 23.03.2021.

<sup>66</sup> Uber BV ile birlikte, Uber London Ltd. (Uber London), Mayıs 2012’den beri Londra’da özel kiralık araç kullanma lisansına sahip olan Uber BV’nin Birleşik Krallık’taki bir yan kuruluşudur. Uber Britannia Ltd., Uber BV’nin Londra dışında bu tür araçları kullanma lisanslarına sahip diğer Birleşik Krallık yan kuruluşu olarak taraf statüsündedir. Kararda şirket ve yan kuruluşları arasında ayırım yapmak gerekmediğinden temyiz eden taraf Uber olarak adlandırılmıştır.

## B. Uber'in Çalışma Modeli

Uber'in çalışma modeli basittir. Potansiyel müşteriler, Uber uygulamasını ücretsiz olarak akıllı telefonlarına indirir ve ödeme yöntemi de dâhil olmak üzere kişisel bilgileri ile bir hesap oluşturur. Daha sonra bu uygulama aracılığı ile yolculuk talep edebilirler. Bunun için telefonlarında Uber uygulamasını açarak bir talepte bulunmaları yeterlidir. Uyuşmazlığın yaşandığı dönemde, kullanıcıların uygulama üzerinden bir yolculuk rezervasyonu yaparken varış noktalarını girmeleri tercih edilmişse de, bu husus uygulama tarafından zorunlu tutulmamıştır. Uber uygulaması, akıllı telefonlarda coğrafi konum belirleme sistemi aracılığıyla yolcunun konumunu belirler. Bu konumla uygulamada oturum açan en yakın mevcut sürücü tanımlanır ve sürücü (akıllı telefon aracılığıyla) bu talep hakkında bilgilendirilir. Bu aşamada sürücüye yolcunun adı ve Uber derecesi söylenir. Sürücünün bu halde isteği kabul edip etmeyeceğine karar vermesi için on saniye süresi vardır. Sürücü bu süre içinde yanıt vermezse, bir sonraki en yakın sürücü bulunur ve kendisine yolculuk teklif edilir. Bir sürücü teklifi kabul ettiğinde, yolculuk o sürücüye atanır ve rezervasyon, sürücünün adı ve araç detayları yolcuya gönderilerek rezervasyon onaylanır.<sup>67</sup>

Bu noktada, sürücü ve yolcu Uber uygulaması aracılığıyla birbirleriyle doğrudan temasa geçirilir. Ancak bu tarafların birbirinin cep telefonu numarasına erişemeyeceği bir şekilde yapılıdır. Amaç, yolcunun kesin konumunu belirlemek veya trafik gecikmesi gibi sorunlar hakkında kendisine tavsiyede bulunmak ve araçla alınma ile ilgili olarak tarafların birbirleriyle iletişim kurmalarını sağlamaktır. Yolcu, ayrıca sürücünün ilerlemesini ve uzaklığını uygulamadaki harita üzerinden izleyebilir.<sup>68</sup> Sürücü yolcunun araca bineceği ana kadar yolcunun gideceği yer hakkında bilgilendirilmez. Hedefe vardığında, sürücü akıllı telefonunda yolculuğu tamamlama sekmesine tıkladığında, ücret Uber uygulaması tarafından otomatik olarak hesaplanır.<sup>69</sup> Uber BV sürücüye, sürücünün yaptığı seyahatler için yolcuların ödediği tutardan servis ücreti olarak adlandırılan bir tutarı keserek haftalık bir ödeme yapar.

<sup>67</sup> The Supreme Court, Uber BV and others (Appellants) v Aslam and Others (Respondents), 19.02.2021, <<https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>> Erişim Tarihi 23.03.2021, parag. 6-7.

<sup>68</sup> Uber-Aslam, parag. 6.

<sup>69</sup> Uber- Aslam, parag. 8-9.

### C. Uber BV ve Sürücüler Arasındaki Yazılı Sözleşmeler

Sürücülerin Uber uygulamasını kullanmaya başlayabilmesi için, 01.072013 tarihli “İş Ortağı Şartları” olarak tanımlanan hüküm ve koşullar ile bağlı olmayı ve bu koşullara uymayı taahhüt eden iş ortağı kayıt formunu imzalamaları gerekmektedir.<sup>70</sup> 2015 yılında, sürücülerin elektronik olarak imzalamaları gereken yeni bir sözleşme yürürlüğe girmiştir. Ancak kararda, eski ve yeni şartlar arasındaki farkların önemli olmadığı ve yeni şartlara atıfta bulunmanın yeterli olduğu belirtilmiştir.

Hizmetler Anlaşmaları olarak adlandırılan bu düzenleme, Uber BV ile nakliye hizmeti sağlama borcu üstlenen bağımsız bir şirket arasında bir sözleşme olarak hazırlanmıştır. Bu düzenleme, Uber sürücülerinin büyük çoğunluğu için uygulanabilir nitelikte değildir, çünkü sürücülerin büyük bir çoğunluğu herhangi bir şirket adına değil bağımsız olarak Uber’de çalışmak üzere başvurmuştur. Bireysel bir sürücü olduğu durumda ise Uber, Hizmetler Anlaşması ile sürücüye elektronik altyapı ve hizmetler sağlamayı taahhüt etmektedir. Bu hizmetler, Uber uygulamasına ve ödeme hizmetlerine erişimi içerir ve bunun karşılığında sürücü, yolculara ulaşım hizmetleri sağlamayı kabul eder.<sup>71</sup>

Hizmetler Anlaşması 4.1 maddesine göre, “... *Müşteri/Alıcı: (i) Uber [BV] ‘yi yalnızca ücreti kabul etmek amacıyla... sınırlı olarak tahsilat acentesi olarak atar ... (ii) Kullanıcı tarafından Uber [BV] ‘ye yapılan ödemenin, Kullanıcı tarafından .... yapılan ödemeye aynı kabul edileceğini taahhüt eder.*” Madde 4.1 ayrıca, ücretin Uber BV tarafından önerilen bir tutar olduğunu, ancak müşteri tarafından tahsil edildiği durumlarda sürücünün Uber BV’ce belirtilen tutardan daha yüksek bir tutar talep edemeyeceği ancak daha az bir tutarı kabul edebileceğini düzenlemektedir. Madde ayrıca, Uber BV’nin, ücretin belli bir yüzdesi olarak hesaplanan “servis ücreti” düşülerek, haftalık olarak sürücüye havale etmeyi kabul ettiğini belirtir.

Hizmetler Anlaşması m. 4.2, Uber BV’ ye yerel piyasa faktörlerine bağlı olarak herhangi bir zamanda ücret hesaplamasını değiştirme hakkına sahip olduğunu düzenlemektedir. Yine aynı sözleşme m. 4.3 ise Uber BV ve/veya bağlı kuruluşlarının, belirli bir ulaşım hizmeti için ücreti belirleme veya iptal etme (örneğin, bir şikâyet söz konusu olduğunda) hakkını saklı tuttuğunu belirtir.<sup>72</sup>

---

<sup>70</sup> Uber- Aslam, parag. 22.

<sup>71</sup> Uber- Aslam, parag. 22-23.

<sup>72</sup> Uber-Aslam, parag. 25-26.

## D. Uber Sürücülerinin “Çalışan” Statüsünde Olup Olmadığının Belirlenmesi

### 1. İngiliz Hukukunda “Employee” (İşçi) ve “Worker” (Çalışan) Kavramı<sup>73</sup>

Davacılar, çalışan (worker) statüsünde olduklarını ve bunun sonucu olarak Ulusal Asgari Ücret Yasası (National Minimum Wage Act) gereği kendilerine en az asgari ücret ödenmesi gerektiğini belirtmekte; Çalışma Süreleri Düzenlemesi (Working Time Regulation) gereği haklarını ve özellikle yıllık ücretli izne hak kazandıklarını ve davacıardan birinin İş Hakları Yasası (Employment Rights Act) gereği, bilgi uçurma (whistleblowing) nedeni ile kötü muameleye maruz kalmama hakkına sahip olduklarını ileri sürmektedir.

İngiliz hukukunda “işçi” ve “çalışan” kavramları ayrı olarak İş Hakları Yasası ile düzenlenmiştir. İş Hakları Yasası 230 (1)’e göre işçi; iş sözleşmesi ile iş gören veya hizmet sunan kimsedir. İş Hakları Yasası 230 (3)’de çalışan, herhangi bir işi veya hizmeti şahsen gerçekleştirmeyi iş sözleşmesi veya başka bir sözleşme ile taahhüt eden kişi olarak tanımlamıştır. Bu kişi, taahhüt ettiği herhangi bir işi veya hizmeti müşteri veya müvekkil olarak adlandırılmayacak tarafa karşı şahsen yerine getirir. 230 (2)’de ise iş sözleşmesi; konusu bir hizmetin görülmesi veya çıraklığın yerine getirilmesi olan açık veya örtülü şekilde kararlaştırılabilen ve yazılı veya sözlü olarak hazırlanan sözleşme olarak tanımlanmıştır.

O halde İş Hakları Yasası üçlü bir ayırım yapmaktadır. Bunlar; bir iş sözleşmesi kapsamında çalışanlar; kendi hesabına iş yapan ve müşterileri için iş yapan serbest meslek sahipleri ve serbest meslek sahibi olan ancak hizmetlerini bir başkası tarafından yürütülen bir mesleğin veya iş taahhüdünün bir parçası olarak sunan çalışanlardır. Görüldüğü üzere çalışanlar, aslında işçiler ve bağımsız çalışanlar arasında ara bir kategori olarak düzenlenmiştir. Haksız olarak iş sözleşmesinin sona erdirilmemesi gibi bazı yasal haklar, sadece bir iş sözleşmesi kapsamında “işçiler”(employee) bakımından uygulanabilir. Ancak belirli haklar tüm “çalışanlara” (worker) uygulanır. Çalışanlar kendilerine ulusal asgari ücretin uygulanması, ücretlerinden hukuka aykırı kesinti yapılmaması, ücretli tatillere hak kazanma, asgari ara dinlenmeleri, haftalık 48 saatten fazla çalışmama veya bu haktan vazgeçme, hukuka aykırı şekilde ayrımcılığa maruz kalmama, bilgi uçurma (whistleblowing) halinde

<sup>73</sup> Çalışmada “employee” kavramı için işçi; “worker” kavramı için çalışan terimi kullanılmıştır. İşçi benzeri kavramı tam olarak “worker” kavramını karşılamadığı kanaatindeyiz.

korunma, kısmi süreli çalışmaları halinde kısmi süreli çalışmaları sebebi ile ayrımcılığa maruz kalmama hakkına sahiptir. Çalışanlar aynı zamanda ilgili hükümlere göre, yasal hastalık ödemesi ve ebeveynlik ödemelerine de hak kazanabilir. Ancak çalışanlar, işçilerden farklı olarak; ilke olarak bildirim süreleri, haksız işten çıkarmaya karşı koruma, esnek çalışma talep etme hakkı, acil durumlarda talep edilebilecek izinler ve işten çıkarma tazminatına ilişkin hükümler kapsamında değildir.<sup>74</sup>

## 2. “Çalışan” Statüsünün Belirlenmesi ve Yazılı Sözleşme Hükümlerinin Değerlendirilmesi

Daha önceki bölümde ele alındığı üzere, İş Hakları Yasası 230 (3) (a) fıkrası iş sözleşmesi ile çalışanları işçi olarak tanımlamaktadır. Bununla birlikte (b) fıkrasında ara kategori olarak nitelendirebilecek “çalışan” statüsü düzenlenmiştir. Temyiz Mahkemesi Byrne Bros (Formwork) Ltd. v. Baird kararında, bu ara statüye ihtiyaç duyulmasının asıl nedeninin bağımlılık unsuru olduğunu vurgulamıştır.<sup>75</sup> Kararda, bağımlılık unsuru bakımından işçilerle aynı statüde olan çalışanların korunması gerektiği ve bağımsız olarak kendi adına faaliyet sürdüren ve hizmet sunan kişiler ile aralarında bir ayırım yapılması gerektiği de belirtilmiştir. Çalışanların Yasa tarafından korunması, aslında yaptıkları iş dolayısıyla bir başka kimseye bağımlı olmalarından kaynaklanmaktadır. Bağımlılık, çalışanın iş görme ediminin yerine getirilmesinde işverence uygulanan kontrolün derecesidir. Bu kontrolün derecesi arttıkça bağımlılık unsurunun varlığı da o aynı ölçüde belirginleşir.<sup>76</sup> Temyiz Mahkemesi ve Yüksek Mahkemenin bu yaklaşımı, Avrupa Adalet Divanı’nın iş sözleşmesinin karakteristik unsurunun çalışan ve işveren arasında hiyerarşik bir ilişki olduğu şeklindeki sonucu ile de uyumludur. Avrupa Adalet Divanı’nın yakın tarihli kararlarında, iş ilişkisi ve çalışan statüsünün belirlenmesinde somut olayın özelliklerinin dikkate alınması gerektiği belirtilmektedir. Avrupa Adalet Divanı’nın Allonby v. Accrington and Rossendale College kararında çalışan “belirli bir süre başka bir kişi ad ve hesabına ve onun yönetimi altında hizmet veren ve karşılığında ücrete hak kazanan kişi” olarak tanımlanmıştır.<sup>77</sup> Çalışan statüsünü belirlemek

---

<sup>74</sup> <<https://www.gov.uk/employment-status/worker>> Erişim Tarihi 21.03.2021. Collins, s. 10. Collins/Ewing/McColgan, s. 7-8. Deakin /Gillian, s. 170-172. Deakin, s. 210.

<sup>75</sup> Byrne Bros (Formwork) Ltd. v Baird 2002, ICR 667. <[http://www.bailii.org/uk/cases/UK/EAT/2001/542\\_01\\_1809.html](http://www.bailii.org/uk/cases/UK/EAT/2001/542_01_1809.html)> Erişim Tarihi 23.03.2021.

<sup>76</sup> Uber- Aslam, parag. 87-88.

<sup>77</sup> Allonby v Accrington and Rossendale College, 2004, I-00873, <<https://eur-lex.europa.eu/>

ve özellikle kendi ad ve hesabına bağımsız çalışanlar ile çalışanlar arasında ayırım yapabilmek oldukça güçtür. Avrupa Adalet Divanı, *Syndicatul Familia Constanta v. Directia Generala de Asistenta Sociala si Protectia Copilului Constanta* kararında ve sonraki kararlarında çalışan statüsünün belirlenmesinde çalışan ve işveren arasında bir hiyerarşik ilişkinin bulunması kriterinin uygulanabileceğini belirtilmektedir.<sup>78</sup> İngiliz Yüksek Mahkemesi *Hashwani-Jivraj* kararında, çalışanlar ve kendi ad ve hesaplarına bağımsız çalışanların belirlenmesinde bağımlılık unsurundan hareket edilerek bir sonuca varılması gerektiğini öne sürmektedir.<sup>79</sup>

Yüksek Mahkemeye göre, İş Hakları Yasası gereği çalışan olarak nitelendirilebilmek için üç unsura ihtiyaç vardır: Bir kişinin diğer taraf için iş veya hizmet sunmayı taahhüt ettiği bir sözleşme, işi yapma veya hizmetleri şahsen yerine getirme taahhüdü ve sözleşmenin diğer tarafının, bireyin yürüttüğü herhangi bir meslek veya iş taahhüdünün müşterisi olmaması şartı. Yüksek Mahkeme, davanın konusunun ilk şarta yani bir kişinin diğer taraf için iş veya hizmet sunmayı taahhüt ettiği bir sözleşme olup olmadığının belirlenmesine ilişkin olduğunu, somut olayda diğer iki şarta ilişkin bir tartışma olmadığını belirtmiştir.

Dava konusu uyuşmazlıkta Uber, yolcu ve sürücü arasında Uber'in tarafı olmadığı bir sözleşme kurulduğunu ileri sürmüştür. Bu durumda yolcuya ulaşım hizmetleri sağlamaktan yalnızca sürücü sorumludur. Uber ayrıca, Uber BV'nin tek rolünün teknoloji hizmetleri sağlamak ve ödemelerde tahsilat acentesi olarak hareket etmek olduğunu belirten yazılı sözleşme hükümleri olduğunu belirtmektedir. Ancak mahkemenin de belirttiği üzere, bir temsil ilişkisinin varlığından bahsedebilmek için, temsilciye bu konuda açık veya fiilleri aracılığıyla bir yetki verilmesi gerekir. İş mahkemesi kararında; sürücülerin Uber London'a, sürücü ile yolcu arasında bir sözleşme oluşturmak amacıyla rezervasyonları kabul etme ve sürücülerin temsilcisi olarak hareket etme yetkisi veren açık bir eylemde bulunmadığını haklı olarak ifade etmiştir. Yüksek Mahkeme de iş mahkemesinin belirlemesine katılmış ve Uber'in Uber London'ın sürücüler için rezervasyon acentesi olarak hareket ettiği iddiasının

---

legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62001CJ0256> Erişim Tarihi 23.03.2021.

<sup>78</sup> *Syndicatul Familia Constanta v Directia Generala de Asistenta Sociala si Protectia Copilului Constanta* (Case C-147/17), <<https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-147/17>> Erişim Tarihi 23.03.2021

<sup>79</sup> *Hashwani v Jivraj*, 2011, <<https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2010-0170-judgment.pdf>> Erişim Tarihi 23.03.2021. Uber-Aslam, parag. 72-73.



sadece Uber tarafından sunulan yazılı anlaşmalara dayandığını ifade etmiştir.<sup>80</sup>

Uber kararında Yüksek Mahkeme, sözleşmelere uygulanacak ilkelerin belirlenmesinde ikili bir ayrıma gidilebileceğini belirtmektedir. Buna göre, sözleşmelere uygulanacak genel ilkeler şu şekilde belirlenmiştir. Sözleşmelerde yer alan hükümlerin tarafların üzerinde anlaştıkları konuları içerdiği varsayılır. Bununla birlikte, sözleşmenin imzalanması ile taraflar, bu hükümler ile bağlı olduklarını kabul ederler. Tarafların bu hükümleri okuyup anladıklarına ilişkin bir değerlendirme yapılması söz konusu değildir, imza ile birlikte hükümler bağlayıcı hale gelir. İlke olarak, yazılı olarak akdedilmiş sözleşme taraflarından birinin bu hükümlerden bir veya bir kısmının iradesini yansıtmadığını öne sürebilmesi ancak sözleşmenin hazırlanmasında bir hata yapılması ve mahkemenin bu hatanın düzeltilmesini emretmesi halinde söz konusu olur. Ancak Uber kararında Yüksek Mahkeme, iş sözleşmeleri ile diğer sözleşmeler (özellikle ticari sözleşmeler) arasında bir ayrıma gidilmesi gerektiğini belirtmektedir.<sup>81</sup> Yine tarafların hak ve borç doğurma iradesinde olmadıkları sözleşme hükümlerinin de var olduğu belirtilmektedir.<sup>82</sup> Bu ayrıma gidilmesinin temel nedeni, sözleşmenin formüle edilmesinde tarafların pazarlık gücü arasındaki eşitsizliktir. Özellikle ticari sözleşmelerde taraflar arası eşit bir pazarlık gücü bulunmaktadır. İş sözleşmelerinde ise tarafların pazarlık gücünde eşit olmamalarının sonucu olarak hükümlerin tarafların gerçek iradelerini yansıtmaması mümkündür. Bu yüzden iş sözleşmesinde, hükümlerin amaca yönelik bir yaklaşımla değerlendirilmesi gerekmektedir. Yazılı bir iş sözleşmesinde yer alan hükümlerin, taraflardan birinin (işçinin) gerçek iradesini yansıtmadığı iş mahkemesince belirlenebilir. Uber, davada yazılı sözleşmenin tarafların gerçek iradelerini yansıtmadığına ilişkin hukuki bir gerekçe olmadığını ve yazılı anlaşma hükümlerinin uygulanması gerektiğini öne sürmüştür. Mahkeme ise yaptığı değerlendirmede iş hukukunun amacının işçiyi korumak olduğunu ve belirli hallerde sözleşmeler hukukunun genel ilkelerinin uygulanmayacağını da vurgulamaktadır.

Yüksek Mahkeme, Uber sürücülerinin “çalışan” statüsünde olup olmadıklarının belirlenmesinde yasal tanımın değerlendirilmesi gerektiğini haklı olarak belirtmektedir. Mahkemenin de belirttiği gibi sözleşmede Uber

---

<sup>80</sup> Uber- Aslam, parag. 72-73.

<sup>81</sup> Uber- Aslam, parag. 60-62.

<sup>82</sup> Bu konuda bkz. Snook v London and West Riding Investments Ltd, 1967, <[https://www.lawjournals.co.uk/cases\\_referred/snook-v-london-and-west-riding-investments-ltd-1967-2-qb-786/](https://www.lawjournals.co.uk/cases_referred/snook-v-london-and-west-riding-investments-ltd-1967-2-qb-786/)> Erişim Tarihi 23.03.2021.

sürücülerinin statüsüne ilişkin ne kararlaştırıldığı değil, hukuki düzenleme esas alınacaktır. Gerçekten de somut olayda bir iş ilişkisinin var olup olmadığı ve “çalışan” ya da “işçi” statüsü sözleşme hükümlerine göre değil, ülkedeki yasal düzenlemelere göre belirlenir. Bir başka deyişle, yasal tanıma göre ‘çalışan’ veya “işçi” olarak kabul edilen kişilerin sözleşmelerde başka bir hukuki statüde olduğuna ilişkin bir hüküm olması önem taşımaz. Uber davasındaki esas hukuki sorun Uber ve sürücüler arasındaki sözleşmenin yorumlanması değil, Uber sürücülerinin yasada belirtilen ‘çalışan’ tanımı içinde olup olmadıklarının belirlenmesidir. Aynı zamanda Yüksek Mahkeme, Hizmetler Anlaşması’nın Uber’in avukatları tarafından hazırlanmış olduğuna ve Uber uygulamasını kullanmak isteyen sürücülere dikte ettirildiğine dikkat çekmektedir. Mahkeme, pek çok sürücünün bu şartları okumamış olabileceğini veya okumuş olsalar bile sözleşme ile amaçlananın yasal önemini anlamamış olabileceklerini belirtmiştir. Bu koşullarda sürücülerin hukuki statüsünü Uber’in oluşturduğu Hizmet Sözleşmesi hükümlerine göre tanımlanmak mümkün değildir.<sup>83</sup> Mahkeme bu noktada Autoclenz davasında uygulanan yaklaşımı örnek göstermiştir. Gerçekten de Autoclenz-Belcher davasında Mahkeme, taraflar arasında eşit bir pazarlık gücü olmaması sebebiyle, yazılı anlaşma hükümlerinin her zaman tarafların gerçek ve ortak iradelerini yansıtmadığına; daha çözüm odaklı amaçsal bir yaklaşım benimsenebileceğine hükmetmiştir.<sup>84</sup>

Aynı zamanda İş Hakları Yasası 203(1) a’ya göre – “*Bir sözleşmedeki herhangi bir hüküm (bir iş sözleşmesi olsun veya olmasın),*

*(a) bu Kanunun herhangi bir hükmünün uygulamasını engelliyor veya sınırılıyorsa geçersizdir.*

*(b) bir kişinin bu Kanun uyarınca herhangi bir dava açmasını uyumsuzluğu iş mahkemesine götürmesini engelliyorsa geçersizdir”.*

Aynı şekilde Ulusal Asgari Ücret Yasası (49/1) ve Çalışma Süreleri Düzenlemesi de (35/1) benzer hükümler içermektedir.

<sup>83</sup> Uber- Aslam, parag. 76-77.

<sup>84</sup> Autoclenz Limited (Appellant) v Belcher and others (Respondents), 2011, UKSC 2009/0198, <<https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2009-0198.html>> Erişim Tarihi 23.03.2021.

### 3. Uber- Aslam Kararında Bağımlılığın Belirlenmesinde Kullanılan Ölçütler

#### a. Ücretin belirlenmesi

Mahkemece bağımlılık unsurunun varlığının değerlendirilmesinde ele alınan ilk ölçüt, Uber sürücülerinin sundukları hizmet karşılığında yolcunun ödeyeceği miktarın Uber tarafından belirlenmesidir. Uber uygulamasında, sürücü yolcunun araca bineceği ana kadar yolcunun gideceği yer hakkında bilgilendirilmez. Bu noktada sürücü, varış noktasını doğrudan yolcudan veya uygulama aracılığıyla (sürüş talep edildiğinde hedef girilmişse) telefonunda “yolculuğu başlat” sekmesine tıkladığında öğrenir. Hedefe vardığında ve sürücü akıllı telefonunda “yolculuğu tamamla” sekmesine tıkladığında, harcanan süreye ve kat edilen mesafeye göre Uber uygulaması tarafından ücret otomatik olarak hesaplanır. Bir sürücünün daha düşük bir meblağı kabul etmesi halinde de, Uber tarafından servis ücreti aynı oranda kesilir. Sürücülerin yolculardan bahşiş alması yasaklanmamışsa da bahşiş alınması Uber tarafından desteklenmemektedir. Londra’daki özel kiralık araç ücretleri sürücüler tarafından belirlenmekle birlikte, Uber sürücülerinin ücretin belirlenmesine ilişkin hiçbir söz hakkı yoktur.

Yolculuk sonunda hesaplanan ücret, yolcunun Uber uygulamasında kayıtlı kredi veya banka kartından düşülür ve yolcuya ödeme için e-posta yoluyla bir makbuz gönderilir. Uber uygulaması ayrıca, sürücü adına yolcuya gönderilen ve fatura olarak tanımlanan bir belge oluşturur. Ancak bu belge yolcuya gönderilmez; seyahatin ve ücretin bir kaydı olarak bu belgeye Uber uygulamasında sadece sürücü tarafından erişebilir. Uber sürücüye, yaptığı seyahatler için yolcuların ödediği tutardan servis ücreti (service fee) olarak adlandırılan bir tutarı keserek haftalık bir ödeme yapar. Somut olayda servis ücreti, ücretlerin % 20’sidir.<sup>85</sup>

Görüldüğü üzere, sürücü Uber tarafından otomatik olarak belirlenen ücretten daha fazla bir miktarı talep edemez. Sürücünün Uber tarafından belirlenen ücretten daha az bir ücret talep edeceği belirtilmişse de, bu imkân sürücünün ücret belirleme özgürlüğüne sahip olduğu anlamına gelmez. Çünkü bu durumda, fark miktarı tamamen sürücünün kendi ücretinden düşülecektir. Aynı zamanda Uber sürücülere ödenen ücretten kendi servis bedelini mahsup ederek sürücülere haftalık olarak ödeme yapmaktadır. Yine

---

<sup>85</sup> Uber- Aslam, parag. 11.

Uber'in ücret üzerinde önemli bir kontrol hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Yolcunun sürücünün sağladığı hizmete ilişkin şikâyetle bulunması halinde, yolcuya tamamen veya kısmen ücret iadesi yapılıp yapılmayacağı Uber'in takdirindedir. Böyle bir iade söz konusu olduğunda bu miktar genellikle sürücünün ücretinden kesilmektedir. Uber London'un para iadesi yapmayı gerekli gördüğü ancak sürücüye kusur isnat edilemediği durumlarda ise iade ücretini Uber kendisi karşılamaktadır.<sup>86</sup>

### **b. Uber Sürücülerinin Sözleşme Hükümlerine Etki Edebilme İmkânı ve Sürücülerin İşe Alınması**

Uber sürücüsü olmak için öncelikle bir çevrimiçi kayıt aranmaktadır. Daha sonra, yerel Uber şirketinin (Londra bölgesi için Uber Londra) ofislerinde gerekli belgeler ile şahsen başvuruda bulunmaları gereklidir. Gerekli belgeler ulusal sigorta sertifikası, ehliyet, özel kiralık araç kullanma ruhsatı, araç seyir defteri, MOT sertifikası ve taşıt sigortası sertifikasından oluşur. Başvuru sahibiyile, mülakat olarak nitelendirebilecek bir toplantı yapılmakta ve başvuru sahibine Uber uygulaması ve belirli Uber prosedürleri hakkında video sunumu izlettirilmektedir. Bu süreç, Uber tarafından "işe alım" olarak adlandırılır. Sürücülere akıllı telefonları aracılığıyla Uber uygulamasına ücretsiz erişim verilir veya akıllı telefonları yoksa kendilerine Uber BV'den yalnızca Uber uygulamasında kullanılmak üzere ayda 5 £ karşılığında bir akıllı telefon kiralayabilme imkânı tanınır. Sürücü, kendi aracını sağlamak ve araç ile ilgili masrafları da karşılamak zorundadır. Ancak Uber aracın iyi durumda olmasını beklemekte ve belirli bir yaştan daha eski olmamasını istemektedir. Tercihen ise gümüş veya siyah renkli araç istemekte ve belirli marka ve modelleri kabul etmektedir. Sürücüler ayrıca yakıt, sigorta, yol vergisi ve özel araç ruhsatı alma maliyeti de dâhil olmak üzere araçlarını işletmenin tüm masraflarını kendileri üstlenmelidir.<sup>87</sup>

Sürücü olarak çalışması onaylanan kişiler, istedikleri kadar ve kendi seçtikleri zamanlarda Uber uygulamasında oturum açarak kendilerini çalışmaya hazır hale getirebilir. Uber uygulamasında belirli saatlerde çalışma ya da asgari çalışma süresi yoktur. Uber sürücülerinin bu uygulamanın rakibi sayılabilecek başka bir dijital platform için çalışmaları veya bunlar aracılığıyla hizmet sağlamaları yasak değildir. Sürücülerin herhangi bir amblem kullanma veya üniforma giyme zorunluluğu yoktur. Hatta Londra'da sürücülerin

<sup>86</sup> Uber- Aslam, parag. 94.

<sup>87</sup> Uber- Aslam, parag. 14-15.

araçlarında herhangi bir Uber markasını sergilemeleri önerilmez.<sup>88</sup>

Mahkeme kararında, sürücülerin hizmet sunmayı taahhüt ettikleri sözleşme hükümlerinin tamamen Uber tarafından hazırlanarak sürücülere dikte edilmesi de bağımlılığın belirlenmesinde dikkate alınmıştır. Hem Uber'in standart yazılı sözleşmesi hem de yolculuk ve ücrete ilişkin hükümler Uber tarafından belirlenerek sürücüye bu hükümler üzerinde pazarlık etme veya bunları ret etme imkânı sunulmamaktadır.

### **c. Sürücülerin Çalışmayı Reddetme İmkânı Olup Olmadığı ve Uber'in İşin Görülmesinde Uyguladığı Kontrol**

Her ne kadar sürücülerin ne zaman, ne kadar ve nerede çalışacaklarını belirleme özgürlüğüne sahip oldukları belirtilse de sürücülerin uygulamaya girdiklerinde yolculuk tekliflerini kabul edip etmeme konusundaki seçimleri sınırlandırılmıştır. Taksi şoförlerinin aksine PHV lisansına sahip sürücülerin yolculuk taleplerini kabul etme zorunluluğu yoktur. Sürücüye Uber uygulaması aracılığı ile bir yolculuk teklifi geldiğinde iki yönlü bir kontrol uygulanmaktadır. Uber, sürücülerine sağlanan bilgileri kontrol etmekte ve sürücüye yolcuların daha önceki yolculuklardan aldığı puanları bildirmektedir. Buradaki amaç, sürücüye düşük puana sahip ve sorunlu olabilecek yolculuklardan kaçınabilme imkânı tanımaktır. Sürücüye yolcu araca alınana kadar yolcunun gideceği yer ve mesafe hakkında bilgi sağlanmamaktadır. Bu nedenle, belli bir varış noktasına gitmek istemeyen sürücü için bu yolculuğu reddetme imkânı yoktur.<sup>89</sup>

İkinci kontrol şekli ise sürücünün yolculuk taleplerini kabul ve ret oranının izlenmesi ve sürücülerin yolculardan aldıkları puanların değerlendirilmesidir. Yolculuk taleplerini kabul oranı, belirli bir seviyenin (iş mahkemesine sunulan delillere göre ortalama %80'nin) altına düşen sürücülere Uber uygulamasında oturma açmanın çalışmaya hazır olduğunun göstergesi olduğunu belirten uyarı mesajları gönderilir. Bu mesajlardan sonra, sürücünün kabul oranı değişmezse, sürücüye uyarı mesajları artarak gönderilmeye devam edilir. En sonunda sürücü arka arkaya üç yolculuğu reddederse, Uber uygulamasından on dakika süreyle otomatik olarak çıkarılır. On dakikalık bir oturma kapatma cezası ile sonuçlanan benzer bir uyarı sistemi, bir yolculuğu kabul etikten sonra sürücüler tarafından yapılan iptaller için de geçerlidir. Bu önemler iş

---

<sup>88</sup> Uber- Aslam, parag. 16.

<sup>89</sup> Uber- Aslam, parag. 96-97.

mahkemesine Uber tarafından sunulan bir iç düzenlemede de “ceza” olarak tanımlanmıştır. Mahkemeye göre sürücü, oturumunun kapalı kaldığı sürede kazanç sağlama imkânından mahrum kalmaktadır ve bu durum ekonomik bir etkiye sahiptir. Uber, davada bu uygulama ve önlemlerin aslında yolculuk taleplerinin reddi ve iptali halinde müşteri memnuniyeti ve dolayısıyla ticari çıkarın korunması amacını taşıdığını iddia etmektedir. Her ne kadar bu uygulamaların amacının ticari kaygı olabileceği kabul edilse dahi mahkemece değerlendirilen husus, sürücüler ile Uber arasındaki bağımlılık ilişkisinin belirlenmesidir.<sup>90</sup>

Uber uygulaması, yolculuktan sonra yolcu ve sürücünün her birine diğerini isimsiz olarak 1’den 5’e kadar derecelendirmelerini isteyen bir mesaj göndermektedir. İş mahkemesinin tespitlerine göre Uber sürücünün yolculuk ve puanlarını izlemekte; 200 veya daha fazla yolculuk yapan ve ortalama puanı 4,4’ün altında olan sürücülere puanlarını iyileştirmelerine yönelik müdahalede bulunmaktadır. Puanları ortalama 4,4 veya üstüne çıkmadığı takdirde sürücüler, platformdan kaldırılır ve hesapları devre dışı bırakılır.<sup>91</sup>

#### **d. Uber Tarafından Sürücülerin Hizmeti Standartlarının Belirlenmesi ve Performans Değerlendirmesi**

Uber platformu aracılığı ile çalışan sürücüler, kendi aracını sağlamak ve araç ile ilgili masrafları da karşılamak zorundadır. Ancak Uber aracın iyi durumda olmasını, belirli bir yaştan eski olmamasını istemektedir. Tercihen gümüş veya siyah renkli olmasını istemekte ve belirli marka ve modelleri kabul etmektedir. Sürücüler ayrıca, yakıt, sigorta, yol vergisi ve özel araç ruhsatı alma maliyeti de dâhil olmak üzere araçlarını işletmenin tüm masraflarını kendileri üstlenmelidir. Sürücülerin kendi araçlarını sağlaması sürücülerin daha fazla kontrole sahip olduğu şeklinde yorumlanabilirse de Uber aslında kullanılabilir araç tip ve modellerini belirlemektedir.

Ayrıca hizmetin sunulması için gereken teknoloji tamamen Uber’ e aittir ve kontrolü de Uber tarafından sağlanmaktadır. Uber, uygulamayı sürücüler üzerinde kontrol sağlayacak şekilde kullanmaktadır. Bir yolculuk talebi sürücü tarafından kabul edildiğinde, sürücü yolcunun araca bineceği ana kadar yolcunun gideceği yer hakkında bilgilendirilmez. Bu noktada sürücü, varış noktasını doğrudan yolcudan veya uygulama aracılığıyla (sürüş talep

<sup>90</sup> Uber- Aslam, parag. 18 ve 97 vd.

<sup>91</sup> Uber- Aslam, parag. 13, 96-97.

edildiğinde hedef girilmişse) telefonunda “yolculuğu başlat” sekmesine tıkladığında öğrenir. Uber uygulaması rota planlama yazılımını içerir ve sürücüye yolcunun varış noktası ile ilgili ayrıntılı talimatlar gönderir. Uber uygulaması sürücüyü yolculuğun bulunduğu noktaya yönlendirmekte ve varış noktasına kadar bir rota çizmektedir. Sürücü bu rotayı takip etmek zorunda değilse de eğer yolcu farklı bir rotanın takip edildiğine ilişkin şikâyetle bulunursa bunun ekonomik riski sürücüye aittir. Sürücü bu talimatları takip etmek zorunda değildir ancak sürücünün önerilen rotadan ayrılması, yolcunun şikâyet etmesi halinde kendisine Uber tarafından yapılacak ödemede bir düşüşe neden olabilir.<sup>92</sup>

İş mahkemesi, Uber’in sürücülerinden belirli performans ve standartlar beklediğini ve sürücülerin bu standartları karşılamadığı durumlarda alınacak önlemlerle ilgili birçok düzenleme bulunduğuna dikkat çekmiştir. Örneğin; Uber London tarafından yeni sürücülere verilen “Hoş Geldiniz Paketi” sürücülerin nasıl davranmaları gerektiğine ilişkin “Her zaman kibar ve profesyonel olmaları”, “Konuşmada uygunsuz konularından kaçınmaları” gibi çok sayıda talimat içermektedir. Aynı zamanda “Yolculuk bittikten sonra sürücüyle temas kurmayın” şeklinde emir ve yasaklar da düzenlemelerde yer almaktadır. Hoş Geldiniz Paketindeki “Uber’in Beklentileri” başlığı altındaki özellikle şu hususlar belirtilmiştir:

*“Yüksek Kaliteli Hizmet İstatistikleri: Sürekli olarak sürücü puanınıza, müşteri yorumlarına ve bize sağlanan geri bildirimlere bakıyoruz. Genel olarak, yüksek puanlamayı korumak, sürücülere üst düzey bir hizmet sunmaya yardımcı olur.*

*Düşük İptal Oranı: Bir yolculuk talebini kabul ettiğinizde, sürücüye bir taahhütte bulunmuş olursunuz. Araba kullanma isteksizliği nedeniyle sık sık iptal etmek yolcular açısından kötü bir deneyime yol açar.*

*Yüksek Kabul Oranı: Göreve başlama, yolculuk taleplerini kabul etmek istediğiniz ve kabul edebileceğiniz anlamına gelir. Çok fazla talebi reddetmek, sürücünün ulaşılabilirliği konusunda kafa karışıklığına yol açar. Talepleri kabul edemezseniz görevde olmamalısınız. “<sup>93</sup>*

Uber uygulaması yolculuk taleplerinin kabul ve iptal oranlarını izleyerek belirli bir oranın altında kalan sürücülerin Uber uygulamasına erişimini

---

<sup>92</sup> Uber- Aslam, parag. 8.

<sup>93</sup> Uber- Aslam, parag. 17.



engelleyebilmektedir. Aynı zamanda yolcuların verdiği puanlar sonucu sürücünün Uber tarafından belirlenen bir puanın altına düşmesi uyarılara ve nihayetinde sürücünün Uber ile ilişkisinin sonlandırılmasına yol açmaktadır.

Kararda da belirtildiği üzere dijital platformlar müşterileri ürün ve hizmeti değerlendirmeye davet edebilir. Burada amaç müşterilere ürün ve hizmete ilişkin seçimlerinde yardımcı bilgiler sunmaktır. Aynı zamanda yüksek puanlar gelecekte de bu dijital platformun tercih edilebileceği anlamına geldiği için önemlidir. Ancak Uber sisteminde yolcuların puanlamalarından farklı şekilde yararlanılmaktadır. Yolculara somut olaya konu olan dönemde örneğin daha yüksek puanlı bir sürücüyü daha yüksek bir ücretle tercih seçeneği sunulmamaktadır. Bu puanlamalar Uber tarafından sürücülerin performanslarını ve beklenen standartların karşılanıp karşılanmadığını değerlendirmek için kullanılmaktadır. Sürücünün Uber tarafından beklenen standartları karşılamadığı durumlarda sürücülerin sistemden çıkarılması söz konusu olmaktadır. Yüksek Mahkeme, bu performans değerlendirmesinin iş ilişkisinin karakteristik unsuru olan “bağımlılığın” en temel görünüş biçimlerinden biri olduğunu belirtmiştir.<sup>94</sup>

#### **e. Uber Sürücülerinin Kendilerine Ait Bir Müşteri Çevresi Olmaması**

Uber, sürücülerle yolcu arasındaki iletişimi sadece yolculuğun gerçekleşmesi için gereken düzeyle sınırlandırmaktadır. Yolculuğun dışında Uber sürücüsü ve yolcuların iletişim kurmaması için de aktif önlemler almıştır.

Uber, yolcu ile sürücü arasındaki iletişimi bireysel bir yolculuğun ötesine geçirebilecek herhangi bir ilişki kurulmasını önlemek adına belirli prosedürler oluşturmuştur. Belirtildiği gibi, bir yolculuk rezervasyonu yaparken, bir yolcuya farklı sürücüler arasında bir seçenek sunulmamakta ve talepleri sadece mevcut olan en yakın sürücüye yönlendirilmektedir. Bir talep kabul edildiğinde sürücü ve yolcu arasındaki iletişim, yolculukla ilgili bilgilerle sınırlandırılır ve Uber uygulaması aracılığıyla, tarafların birbirlerinin iletişim bilgilerini öğrenmesini engelleyecek şekilde yönlendirilir. Aynı şekilde, ücretlerin toplanması, sürücülerin ödemesi ve şikâyetlerin ele alınması, yolcu ve sürücü arasında herhangi bir doğrudan etkileşimi önleyecek şekilde tasarlanmış bir şekilde Uber tarafından yönetilir. Bunun çarpıcı bir örneği, sürücüden yolcuya bir fatura olarak isimlendirmesine rağmen, yolcuya gönderilmeyen ve sürücü için mevcut olup, yalnızca yolcunun adını kaydeden elektronik bir belgenin

<sup>94</sup> Uber- Aslam, parag. 99.

oluşturulmasıdır.<sup>95</sup> Ayrıca, sürücülerin kaybolan eşyayı iade etmek dışında yolculuk bittikten sonra bir yolcuyla iletişim bilgilerini paylaşması veya bir yolcuyla iletişime geçmesi Uber tarafından özellikle yasaklanmıştır.<sup>96</sup>

Bu faktörler bir araya getirildiğinde, Uber uygulaması üzerinden şoförlerin gerçekleştirdiği ve yolculara sunulan ulaşım hizmetinin çok sıkı tanımlandığı ve Uber tarafından hizmet sunumunun kontrol edildiği açıktır. Ayrıca, uygulama sürücülerin büyük ölçüde birbirinin yerine geçebilir olarak tasarlanması sebebi ile standartlaştırılmış bir hizmet sağlamayı amaçlamaktadır.<sup>97</sup> Sürücülerin özellikle ayırt edici bir hizmet sunamaması, ücreti belirleyememesi ve Uber'in yolcularla etkileşimlerinin üzerindeki kontrolü, sürücülerin bağımsız bir faaliyet sürdürmediğini göstermektedir. Sürücülerin meslekî veya girişimci beceriler yoluyla müşteri çevresi oluşturması da mümkün değildir. Uygulamada kazançlarını artırabilmelerinin tek yolu, Uber'in performans ölçütlerini sürekli olarak karşılamak ve daha uzun saatler çalışmaktır.

#### **4. Yüksek Mahkemece Uber'in Rezervasyon Acentesi Olduğu İddiasının Değerlendirilmesi ve Uber Sürücülerinin Çalışma Sürelerinin Belirlenmesi**

Uber, somut olayda aslında bir rezervasyon acentesi olduğunu ileri sürmüştür. Her ne kadar özellikle otel ve diğer konaklama hizmetlerinde faaliyet gösteren rezervasyon acenteleri, servis ücreti alması ve belirli standartlar çerçevesinde hareket etmesi yönüyle Uber platformuna benzese de bu platformların çalışma şekillerinin Uber'den önemli ölçüde farklı olduğu Mahkemece tespit edilmiştir. Özellikle sunulan konaklama, platform tarafından tanımlanan standartlaştırılmış bir ürün değildir. Rezervasyon acentelerinde müşterilere, her biri kendine özgü özellikleri ve konumu olan çeşitli farklı oteller veya diğer konaklama türleri (duruma göre) arasından seçim yapma imkânı sunulur. Tedarikçiler ayrıca, sunmayı seçtikleri konfor ve imkânlar vb. açısından hizmetin tanımlanmasından ve sunulmasından da sorumludur. Yine bu platformlarda, ücretlendirmeyi belirleyen platform değil tedarikçinin kendisidir. Rezervasyon yapan platformlar da bir puanlama sistemi çalıştırabilir ancak derecelendirmeler müşterilerin farklı tedarikçiler arasında seçim yapmalarına yardımcı olmak için yayınlanır; platform

---

<sup>95</sup> Uber- Aslam, parag. 10.

<sup>96</sup> Uber- Aslam, parag. 12.

<sup>97</sup> Uber- Aslam, parag. 101.

tarafından tedarikçiler üzerinde bir iç performans ölçümü ve kontrolü amacıyla kullanılmazlar. Aynı zamanda bu platformlar, tedarikçi ile müşteri arasındaki iletişimi kısıtlamaz veya gelecekteki bir durumda birbirleriyle doğrudan iletişim kurmalarını önlemeye çalışmaz.<sup>98</sup>

Bağımlılık ilişkisinin belirlenmesi ile Yüksek Mahkeme, Uber sürücülerinin İş Hakları Yasası gereği 230(b) uyarınca “çalışan” olduğuna nihai olarak karar vermiştir. Bunun sonucu olarak Uber sürücülerini Çalışma Süreleri Düzenlemelerine göre, yıllık ücretli izin ve ara dinlenmelerine de hak kazanacaklardır. Burada, mahkeme aynı zamanda Uber sürücülerinin “çalışma sürelerine” ilişkin de bir değerlendirme yapmıştır.<sup>99</sup> Uber, yolcunun arabaya alınması ile varış noktasına gitme arasındaki sürenin çalışma süresi olduğunu savunmaktadır. Oysa mahkemece de doğru belirlendiği üzere, çalışanın uygulamaya girip, çevrimiçi olarak yolculuk tekliflerini beklediği süre de çalışma süresidir. Çalışma Süreleri Düzenlemelerine göre çalışma süresi, işçinin çalıştığı veya işverenin emrinde olduğu ve faaliyetini gerçekleştirdiği zamanlardır. Uber bu noktada, sürücülerin Uber’in rakibi sayılabilecek başka dijital platformlar için çalışmaları veya bunlar aracılığıyla hizmet sağlamalarının yasak olmadığını, böylece hem Uber hem de başka platformlarda çevrimiçi olup da teklifleri reddetmelerinin de mümkün olduğunu belirtmiştir. Yüksek Mahkeme ise fiili durumdan hareket ederek, Uber’in pazar payı en büyük olan platform olduğunu ve Uber sürücülerinin başka platformlar için çalıştığını gösteren herhangi bir delile de rastlanmadığını belirtmiştir.<sup>100</sup>

## DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Uber-Aslam kararı platform çalışanlarının hukuki statüsünün belirlenmesine ve dolayısıyla bağımlılık ilişkisine ilişkin son yıllarda verilmiş önemli kararlardan biridir. Uber platformunda çalışan sürücülerin hukuki statüsünün belirlenmesi oldukça zordur. Gerçekten de, somut olayda Uber sürücülerini belirli açılardan önemli ölçüde özerkliğe ve bağımsızlığa sahiptirler. Sürücüler ne zaman ve ne kadar çalışacaklarını kendileri belirlemektedirler. Aynı zamanda sürücüler PHV lisanları çerçevesinde hizmet sunacakları bölgeyi de belirlemektedirler. Uber sürücülerini çalışıp çalışmamakta özgürdürler ve sözleşmede asgari bir çalışma süresi belirlenmediği gibi çalışmadıkları süre

<sup>98</sup> Uber- Aslam, parag. 103-104.

<sup>99</sup> Uber- Aslam, parag. 121-131.

<sup>100</sup> Uber- Aslam, parag. 137.

için de Uber'e karşı herhangi bir sözleşmesel yükümlülükleri yoktur.<sup>101</sup> Bir kişinin fasilalı ya da aralıklı çalışması bağımlı çalışma olmadığına göstergesi olabilir.<sup>102</sup> Ancak teknolojinin ilerlemesi bağımlılık ilişkisini de önemli ölçüde değiştirmiştir. Bağımlılık ilişkisi belirlenirken, artık işyeri ve çalışma süreleri gibi ölçütler yeterli olmamakta hatta yanıltıcı olabilmektedir. Günümüz iletişim ve bilgi teknolojilerinin gelişmesi, bağımlılık unsurunun da belirlenmesini oldukça güç hale getirmektedir. Bu yüzden, işverenin iş organizasyonuna katılma hem hukukumuzda hem de karşılaştırmalı hukukta kullanılmaktadır. Ancak işverenin iş organizasyonuna katılma ölçütü esnek bir ölçüt olsa da oldukça muğlak ve uygulamada bağımlılık ilişkisinin nasıl belirleneceği hususunda yol gösterici değildir.

Uber davasında bağımlılık unsurunun belirlenmesinde Uber tarafından sürücülere uygulanan “kontrol” belirleyici olmuştur. Özellikle yolculardan alınacak ücretlerin kim tarafından belirlendiği, yolculara sağlanan hizmetin tanımlanması ve denetimi oldukça önemlidir. Uber tarafından sürücülere uygulanan kontrol aynı zamanda disiplin cezası vermek şeklinde de kendini göstermiştir. Yolcu kabul oranının belirli bir seviyenin altına inmesi halinde, sistemden belirli süre uzaklaştırma tedbiri uygulanmaktadır. Aynı zamanda yolcuların sürücülere verdikleri puanlar ve değerlendirmeler bir iç performans değerlendirmesi şeklinde kullanılmaktadır. Hatta belirli bir puanın altına düşen sürücüler Uber sisteminden tamamen çıkarılabilmektedir. Uber aynı zamanda yolculardan gelen şikâyet talepleri ile ilgilenmekte ve ücret iadesine ilişkin nihai kararı da vermektedir. Bir başka ölçüt ise yolcularla yapılan sözleşme sonucu sürücülerin kendi bağımsız iş ve hizmetlerini geliştirme ve müşteri çevresi oluşturma imkânlarının var olup olmadığıdır. Gerçekten de bağımsız çalışmayı karakterize eden unsurlardan birisi, müşteri çevresini geliştirebilme imkânıdır. Her ne kadar sürücüler iş görme edimini yerine getirirken belirli ölçüde özerkliğe sahip olsa da, somut olayda Uber tarafından sıkı bir gözetim ve denetim altındadırlar.

Uber-Aslam kararı hem Birleşik Krallık hukuku hem de hukukumuz açısından yol gösterici bir karardır. Karşılaştırmalı hukuk incelendiğinde, işçi ve bağımsız çalışanlar arasında “işçi benzeri” veya “çalışan” adları ile ara

---

<sup>101</sup> Uber- Aslam, parag. 90.

<sup>102</sup> Court of Appeal, Secretary of State for Justice v Windle & Arada, 2016, EWCA, Civ. 459. Karar için bkz. Adams-Prassl, Jeremias, Pimlico-Plumbers, “Uber Drivers, Cycle Couriers, and Court Translators: Who is a Worker?”, 2017, 33, Law Quarterly Review, s. 2. <<https://ssrn.com/abstract=2948712>> Erişim Tarihi 25.03.2021.

bir statünün tanındığı görülmektedir. İşçi benzerleri veya çalışanlar Yasalarda düzenlenen belirli haklardan faydalanmaktadır. Ancak kararda da belirtildiği üzere İngiliz hukukunda bağımlı çalışanların korunması gerektiği belirtilmiştir. Türk Hukukunda İngiliz Hukukunun aksine, “çalışan” olarak belirtilen ve işçi ile bağımsız çalışan arasında yer alan bir ara sınıf belirlenmemiştir. Türk İş Hukukunda işçi, 4857 sayılı Kanun m.2’de ‘*bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi*’ olarak belirlenmiştir. Bu yüzden benzer bir uyumsuzluk söz konusu olduğunda Türk hukukunda çalışanın kendi ad ve hesabına bağımsız çalışan mı yoksa işçi mi olduğu belirlenecektir.

Uber-Aslam kararında kullanılan ölçütler bağımlılığın belirlenmesinde önem arz eder. Ancak platform üzerinden iş gören her kişinin, işçi veya çalışan olduğu sonucuna da varmak kanaatimizce mümkün değildir. Platform çalışmasında, platformun sadece bir yer sağlayıcısı olduğu ve çalışanlar üzerinde herhangi bir kontrol ve denetimde bulunmadığı, hizmetin sunulma şeklinin tamamen çalışana bırakıldığı örnekler de olabilir. Bu yüzden, her somut olay bakımından bağımlılık unsuru ayrı ayrı değerlendirilerek sonuca ulaşılmalıdır. Ülkemizde de çevrimiçi platform çalışmaları giderek yaygınlaşmaktadır. Bu çalışmalara ilişkin hukuki bir uyumsuzluk olduğunda mahkemeler platform ve hizmet sunanların arasındaki ilişkiyi belirlerken işin yürütüm koşulları ve işverenin uyguladığı kontrolden hareket ederek çalışanların işçi statüsünde olup olmadığına somut olaya göre karar verecektir.

## KAYNAKÇA

Akyiğit E, İş Hukuku, 9. Baskı, Seçkin, Ankara 2013.

Alp M, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, Sarper Süzek’e Armağan, C.I, İstanbul 2011, s. 795-854.

Aloisi A, “Commoditized Workers: Case Study Research on Labour Law Issues Arising from A set of ‘On-Demanding/gig Economy’ Platforms”, 2016, 37(3), Comparative Labour Law and Policy Journal, s. 653-690.

Barnard C, “Personal Scope of Employment Relationship”, Mechanism / Scope of Creating and Changing Working Conditions and Working Conditions Labor Law and Employees Concept”, 2004, JILPT <[https://www.jil.go.jp/english/events/seminar/0309\\_report.html](https://www.jil.go.jp/english/events/seminar/0309_report.html)> Erişim Tarihi 18.03.2021.

Başterzi S, “Avukatla Bağtlanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, İş

- Sözleşmesinin Vekâlet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması”, 2010, 17, Sicil İş Hukuku Dergisi, s. 175-198. (Avukatla Bağitlanan Sözleşme)
- Başterzi, S, “İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2011. (Değerlendirme)
- Baycık G, “İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, On İki Levha, Ankara 2018.
- Berg J./Furrer M./Harmon E./Rani U./Silberman M. S, “ILO Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world”, 2018, <[https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_645337/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang--en/index.htm)> Erişim Tarihi 19.03.2021.
- Brun, A./Galland H, Droit du Travail, Les Rapports Individuelles de Travail, 2.ed, Sirey, Paris 1978.
- Choudary S.P, “The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being”, 2018, ILO Research Paper Series, No.3, <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_630603.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_630603.pdf)> Erişim Tarihi 18.03.2021.
- Collins H, Employment Law, 2th edition, Oxford University Press, Oxford 2010.
- Collins H./Ewing K. D./McColgan A, Labour Law, Cambridge University Press, Cambridge 2012.
- Çelik N./Caniklioğlu N./Canbolat T, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 30. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2017.
- Dalcı Özdoğan N, “Sözleşmenin Yorumunda Gerçek İradenin Tespiti”, 2017, 8(1), İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, s. 33-52.
- Davidov G, “Who is a worker”, 2005, 34(1), Industrial Law Journal, s. 57-69.
- Deakin S./Razzolini O, “The Need To Go to Beyond The Contract: ‘Economic’ and Bureaucratic Dependence in Personal Work Relations”, 2010, 31(2), Comparative Labour Law and Policy Journal, s. 267-303.

- Deakin S./Gillian, S.M, Labour Law, 6th edition, Hart Publishing, London 2012.
- Deakin S, “Interpreting Employment Contract: Judges, Employers, Workers”, 2004, 20(2), International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, s. 201-226.
- DeMasi, A.A, “Uber: Europe’s Backseat Driver for the Sharing Economy”, 2016, 7(1), Creighton International and Comparative Law Journal, s. 73-85.
- De Stefano V, “The Rise of “Just-In-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the “Gig Economy””, 2016, 37(3), Comparative Labor Law & Policy Journal, s. 471-504.
- De Stefano V./Aloisi A, “European legal framework for “digital labour platforms”, 2018, <<https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/european-legal-framework-digital-labour-platforms>> Erişim Tarihi 19.03.2021.
- Doğan S, ““Uber” Platformu Çalışanlarının Hukuki Statülerine İlişkin Yaklaşımlar”, 2020, 5(1), Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, s. 1123-1148. (Uber Platformu Çalışanları)
- Doğan S, İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, Atipik İş İlişkileri Açısından Değerlendirilmesi, Seçkin, Ankara 2016. (Bağımlılık Unsuru)
- Doğan Yenisey K, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal, İstanbul 2007. (İşyeri ve İşletme)
- Doğan Yenisey K, “Endüstri 4.0, Üretimin Değişen Yapısı ve İş Hukuku ”, 2019, 120, s. 1-7. <<http://m.toprakisveren.org.tr/Makaleler>> Erişim Tarihi 19.03.2021. (Endüstri 4.0)
- Dulay Yangın D, “Endüstri 4.0, Dijitalleşme ve İş Hukukunun Geleceği-Dijital Platformların Ortaya Çıkardığı Hukuki İlişkiler Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, 2020, 78(3), İstanbul Hukuk Mecmuası, s. 1209-1237.
- Ekonomi M, “Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde Yeni Arayışlar ve Yeni Çözümler ”, 1998, 5(1), Kamu-İş Dergisi. (Arayışlar ve Yeni Çözümler)
- Ekonomi M, İş Hukuku C.1 Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul 1984. (İş Hukuku)
- Elbir H.K, İş Hukuku, Yenilenmiş 9. Baskı, İstanbul 1987.



- Engin M, İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri ile Feshi, Beta, İstanbul 2003.
- Esener T, İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Sevinç Matbaası, Ankara 1978.
- Eyrenci Ö./Taşkent S./Ulucan D, Bireysel İş Hukuku, 8. Baskı, Beta, İstanbul 2017.
- Eurofound, “Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work”, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2018.
- Fredman S./Du Toit D, “One Small Step Towards Decent Work: Uber v Aslam in the Court of Appeal”, 2019, 48(2), Industrial Law Journal.
- Gaudu F./Canut F.B, Droit du Travail, 6.ed, Dalloz, Paris 2018.
- Güven E./Aydın U, Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, Nisan, Eskişehir 2020.
- Güzel A, “Fabrikadan İnternet’e İşçi Kavramı ve Özellikle Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme”, 1997, 4(2), Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, s. 83-126. (İşçi Kavramı)
- Güzel A, “Ekonomik ve Teknolojik Değişim Sürecinde İşçi Kavramı ve Yeni Bir Ölçüt Arayışı...”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1998, s. 15-46. (Ölçüt Arayışı)
- Grandi B, “Let’s Deconstruct the Meaning of Dependant Work to Enlarge The Scope of Labour Law”, 2014, 4(4), International Journal of Business and Social Research, s. 34-48.
- Grandi B, “Would Europe Benefit From the Adoption of a Comprehensive Definition of the Term ‘Employee’ Applicable All Relevant Legislative Modes? ”, 2008, 24(4), International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, s. 495-510.
- <<https://www.gov.uk/employment-status/worker>> Erişim Tarihi 21.03.2021.
- Jeamnaud A, “L’avenir sauvegarde de la qualification de contract de travail, A propos de l’arret Labbane”, mars 2001, Dr. Soc. No.3.
- ILO, Employment Relationship Recommendation, 2006.
- ILO, “World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work”, International Labour

Office, Geneva 2021, < [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_771749.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf)  
> Erişim Tarihi 23.03.2021.

Kaya A, “Araç Çevirme Uygulaması Üzerinden Gerçekleştirilen Yolcu Taşıma Faaliyetleri Kapsamında Uber, Yolcu ve Sürücü Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği”, 2019, 141, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, s. 289-323.

Conaghan J./Fischl R./Klare K, Labour Law in an Era of Globalization: Transformative Practices and Possibilities, Oxford University Press, Oxford 2004.

Kuban A, “Yeni İstihdam Türleri Açısından İşçi Kavramı”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Sempozyumu, GSİ / İB, İstanbul 1997, s. 47-73.

Leonardi E./Pirina G, “Uber in the Portuguese GIG Economy: A Laboratory for Platform Capitalism”, 2020, 14(2), Work Organisation, Labour & Globalisation, s. 46-63.

Le Bihan- Guénolé M, Droit du Travail, 16.ed, Hachette, Paris 2019.

Lokiec P, Droit du Travail, 2.ed, PUF, Paris 2019.

Lockton J.D, Employment Law, 3rd edition, Macmillan, London 1999.

Lyon-Caen G./Pélissier J./Supiot A, Droit du Travail, 17 ed, Dalloz, Paris 1994.

Matti M./Abayomi B./Najmul Islam A.K.M, “Digital platforms and the changing nature of physical work: Insights from ride-hailing”, 2019, 49, International Journal of Information Management, s. 452-460.

Martini, D.J, “International Regulatory Entrepreneurship: Uber’s Battle with Regulators in France”, 2018, 19(1), San Diego International Law Journal, s. 127-160.

Mazeaud A, Droit du Travail, 10.ed, LGDJ, Paris 2016.

Mollamahmutoğlu H, Hizmet Sözleşmesi (Kuruluş-İçerik-Sona Erme), Ankara 1995.

Mollamahmutoğlu H./Astarlı M, İş Hukuku, 4. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2011.

- Mollamahmutoğlu H./Astarlı M./Baysal U, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Lykeidon, Ankara 2019.
- Narmanlıoğlu Ü, İş Hukuku C.1, Ferdi İş İlişkileri, 3. Bası, İzmir 1998.
- Narmanlıoğlu Ü, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Bası, Beta, İstanbul 2014.
- Peskine E./Wolmark C, Droit du Travail, 13. ed, Dalloz, Paris 2020.
- Rani U./Furrer M, “Digital labour platforms and new forms of flexible work in developing countries: Algorithmic management of work and workers”, 2020, Competition & Change, 2020, <<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1024529420905187#articleCitationDownloadContainer>> Erişim Tarihi 19.03.2021.
- Ray, J.E, Droit du Travail, 28.ed, Wolters Kluwer, Paris 2020.
- Ray, J.E, “Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination”, 1992, Droit Social, s. 525.
- Reisoğlu S, Hizmet Akdi, Mahiyeti, Unsurları, Hükümleri, Ankara 1968.
- Rivero, J./Savatier J, Droit du Travail, 12. ed, P.U.F, Paris 1991.
- Simon A.M./Pinon S.M./Fallon, B.H, Droit du Travail, 25.ed, SIREY, Paris 2019.
- Stone K, “Legal Protections for Atypical Employees: Employment Law for Workers without Workplaces and Employees without Employers”, 2006, 27(2), Berkeley Journal of Employment and Labour Law, s. 251-286
- Supiot A, “Les nouveaux visages de la subordination”, 2000, Droit social, s.131-145. <[https://www.college-de-france.fr/media/alain-supiot/UPL4919662935852082630\\_subordination.pdf](https://www.college-de-france.fr/media/alain-supiot/UPL4919662935852082630_subordination.pdf)> Erişim Tarihi 19.03.2021.
- Supiot A./Casas M.E./Hanau P, “Perspective: A European Perspective on the Transformation of Work and Future of Labour Law”, 1999, 20(4), Comparative Labour Law& Policy Journal, s. 621-628.
- Sümer H.H, “İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru”, 2010, 19, Sicil İş Hukuku Dergisi, s. 63-73.
- Süzek S, İş Hukuku, Yenilenmiş 18. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2019.
- Şahlanan F, “İş Sözleşmesinin Ayırt Edici Unsuru-Bağımlılık İlişkisi”, 2011,

65, *Tekstil İşveren Dergisi*, s. 2-6.

Teyssié B, *Les Sources du Droit du Travail*, PUF, Paris 1998.

Tunçomağ K./Centel T, *İş Hukukunun Esasları*, 9. Baskı, Beta, İstanbul 2018.

The Supreme Court, *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and Others (Respondents)*, 19.02.2021, <<https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>> Erişim Tarihi 23.03.2021

Uçum M, “İş Sözleşmesinin Niteliğini Belirleyen Unsurlar ve İş Mahkemelerinin Görev Alanı”, 2005, 4(7), *Çalışma ve Toplum Dergisi*, s. 97-105.

Uygur T, *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar Yargılama*, Olgaç Matbaası, Ankara 1980.

Yıldız G.B, “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul 2017. (Değerlendirme)

Yıldız G.B, “Atipik Çalışma Kavramı Çerçevesinde Bağımlılık İlişkisinin Değerlendirilmesi” *Savaş Taşkent’e Armağan, On İki Levha*, İstanbul 2019, s. 781-810. (Bağımlılık İlişkisi)

Woodcock J./Graham M, *The Gig Economy: A Critical Introduction*, Polity, Cambridge 2020.