

# TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞYERİ VE BAĞIMLILIK İLİŞKİSİ

## THE WORKPLACE AND DEPENDENCE RELATIONSHIP IN TURKISH LABOR LAW

**Banu ÖZDEN**, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir, Türkiye

Sorumlu Yazar: Banu Özden, ozden.banu@balikesir.edu.tr

**Atrf Bilgisi** Özden, B. (2026). Türk iş hukukunda işyeri ve bağımlılık ilişkisi. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17, 2, 924-946.

**doi** 10.21492/inuhfd.1830298

Gönderilme Tarihi: 25 Kasım 2025 / Kabul Tarihi: 28 Temmuz 2026 / Yayın Tarihi: Ağustos 25, 2026

### Özet

Teknolojik gelişmeler doğrultusunda işyeri dışından yapılan çalışmalar iş hukukunun uygulama alanını etkilemektedir. Nitekim bu tür çalışmalarda iş sözleşmesinin zorunlu unsuru olan bağımlılığın tespiti zorlaştırmaktadır. Bağımlılık, işin işverenin gözetimi ve denetimi altında yapılmasını ifade eder. Bağımlılığın somutlaştığı yer ise işyeridir. Ancak işyeri dışından yapılan çalışmaların ortaya çıkmasıyla bağımlılığın tespiti için işin, işverene ait işyerinde görülmesi ölçütü yerini, işin işverene ait iş organizasyonu kapsamında görülmesi ölçütüne bırakmıştır. Bununla beraber teknolojik gelişmeler klasik anlamda işyerinin tanımında da değişiklik yaratmış, 4857 sayılı İş Kanunu'nda da iş organizasyonu kavramı işyeri tanımında yer almıştır. Ancak gerek iş organizasyonu kavramı gerekse bağımlılık kavramı iş mevzuatında tanımlanmamıştır. Çalışmamızda bağımlılığın tespiti bakımından fiziki olarak işyeri ile bağımlılık ilişkisi incelenmiş, işyeri kavramında ifade olunan iş organizasyonu kavramı ile işyeri dışından yapılan çalışmalar bakımından bağımlılık ilişkisi ve işverenin yönetim hakkı ele alınarak bağımlılığın tespitinde çözüm önerileri sunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Bağımlılık, İşyeri, İş Organizasyonu

**Abstract**

Technological advancements have impacted the scope of labor law by allowing work to be performed outside the workplace. Indeed, this makes it more difficult to determine dependency, a mandatory element of an employment contract. Dependency refers to work being performed under the supervision and control of the employer. The place where dependency is concretized is the workplace. However, with the emergence of work performed outside the workplace, the criterion of the work being performed at the employer's workplace has been replaced by the criterion of the work being performed within the scope of the employer's work organization for determining dependency. Furthermore, technological advancements have altered the classical definition of the workplace, and the concept of work organization has been included in the definition of workplace in the Labor Law No. 4857. However, neither the concept of work organization nor the concept of dependency is defined in labor legislation. In this study, the relationship between the physical workplace and dependency is examined in terms of determining dependency. The relationship between the concept of work organization, as defined in the Labor Law and expressed in the definition of workplace, and the employer's right to manage is discussed, and solutions are offered for determining dependency.

**Keywords:** Dependence, Workplace, Work Organization



## EXTENDED SUMMARY

**Introduction and Research Purpose:** The purpose of labor law is to protect economically vulnerable workers. However, in order to benefit from the protection afforded by labor law, one must be employed under an employment contract. The elements of an employment contract are remuneration, performance of work and subordination. The element of subordination is the most important factor distinguishing an employment contract from other contracts for the performance of work, and the subordination in an employment contract refers to personal and legal subordination. Economic dependency, one of the other forms of dependency, has lost its status as a criterion used to identify the dependency of factory workers in the classical employment model, due to the proliferation of atypical employment models resulting from technological developments today. Technical dependency, another type of dependency, refers to the provision of tools and equipment used by the worker during the performance of work by the employer. However, since it is possible for the worker to perform the work using their own tools and materials, technical dependence is not a type of dependence that distinguishes the employment contract from other work contracts. Personal and legal dependence, on the other hand, refers to the work being performed under the employer's supervision and control and in accordance with the employer's instructions. The workplace is where this type of dependence is concretely realized. However, in work arrangements where the work is performed outside the workplace, it becomes more difficult to determine the element of dependency, and the scope of application of labor law also becomes unclear. Therefore, in order to adapt to the resulting technological developments, the criterion of the work being performed at the workplace is replaced by the criterion of the work being performed within the scope of the employer's work organization when determining the element of dependency in the employment contract. This has enabled a more flexible assessment of the dependency factor. This situation has also led to the expansion of the boundaries of the workplace, which is a physical location in the traditional sense. In the Labour Law No. 4857, the workplace is defined as a whole within the scope of the work organization formed by the premises, annexes and vehicles associated with the workplace. However, Turkish labor law legislation does not define the concepts of dependency and work organization. This study examines the workplace, work organization and the relationship of dependency, seeking to answer the questions of how dependency can be determined in work performed outside the workplace and how the legal status of those employed outside the workplace can be determined.

**Literature Review (Conceptual/Theoretical Framework):** In the literature, it has been stated that in work performed outside the workplace, it is necessary and sufficient for the work to be carried out under the employer's management and supervision and within the scope of the work organization established by the employer in order to determine the element of dependency. However, in the doctrine, it has been argued that for platform work performed outside the workplace, in addition to the work being performed within the scope of the employer's work organization, the existence of economic dependency will also be an element in benefiting from the protection of labor law. In our study, we first addressed the definition and elements of the concept of workplace. The relationship between the concept of work organization, as expressed in Labour Law No. 4857, and dependency was examined in the definition of the concept of workplace. Furthermore, gaps in determining the element of dependency due to developing technology were identified, and the aim was to contribute to the literature in order to ensure that the legal position of employees could also be determined.

**Methodology ve Findings:** Our study employed a qualitative research method, examining case studies to identify cause-and-effect relationships. Judicial decisions, textbooks, and articles were also analyzed. The findings reveal that the definition of the workplace and the dependency element in employment contracts have evolved over time to adapt to technological developments, with boundaries expanding in favor of workers. In this regard, the concept of work organization has entered the scope of Turkish Labour Law as a criterion for determining dependency and defining the concept of workplace, and has also been used as a criterion for determining dependency in court decisions. However, the concept has not been defined in Turkish Labour Law legislation. This situation complicates the determination of dependency, which is the most important element of an employment contract. Furthermore, with the emergence of

new forms of work in the workplace, different views have emerged regarding the need to consider different criteria in determining dependency.

**Conclusions, Limitations ve Recommendations:** In our study, we concluded that with the emergence of new working methods as a result of technological advancements, the criteria for determining dependency have also changed. The lack of a defined concept of dependency in Turkish labor law legislation leads to certain ambiguities. In its broadest sense, work organization refers to the arrangement of work performed by employees by the employer in order to best ensure the production of goods or services and to provide the necessary tools and equipment. Furthermore, the concept of work organization is among the elements of the workplace. Evaluating the workplace within the scope of work organization is also an important criterion in determining dependency. However, in the face of advancing technological developments, the legal and personal dependency, which is a distinguishing feature of the employment contract, and the boundaries of the workplace are becoming blurred. The concept of work organization expressed in the Labor Law is also insufficient to eliminate this ambiguity. Therefore, defining the element of dependency and the concept of work organization in labor law legislation, taking into account technological advancements, and thus determining the scope of application of labor law would be an appropriate solution.

## I. GİRİŞ

İş sözleşmesinin unsurları; iş görme, ücret ve bağımlılıktır. Bağımlılık, iş sözleşmesini eser ve vekâlet gibi diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran en önemli unsurdur. Bu unsurun varlığıyla işçi sıfatı kazanılmakta ve işçi sıfatını haiz olanlar iş hukukunun korumasından yararlanmaktadır.

İş görme ediminin işyerinde yerine getirildiği, belirsiz süreli ve tam zamanlı klasik istihdam biçiminde bağımlılık unsurunun tespiti bakımından bir güçlük yaşanmamaktadır. Zira fiziki olarak işyeri, bağımlılığın somut olarak hayata geçtiği yerdir. Ancak teknolojik ilerlemeler doğrultusunda iş görme ediminin işyeri dışından yerine getirildiği atipik çalışma biçimlerinin iş hukukunun uygulama alanına girmesi, bağımlılık unsurunun daha esnek bir şekilde değerlendirilmesine neden olmuştur<sup>1</sup>.

İşyeri ve bağımlılığın birbiriyle olan ilişkisi ve işyeri dışında yapılan çalışmalar bakımından bağımlılığın tespiti için çalışmamızda öncelikle işyerinin 4857 sayılı İş Kanunu<sup>2</sup> (İşK) uyarınca tanımı ve unsurları incelenmiştir. Daha sonra bağımlılık kavramı ve türleri ele alınmıştır. Son olarak işyeri ve işverenin yönetim hakkının bağımlılık ile ilişkisi incelenmiştir.

## II. İŞYERİ KAVRAMI

İşyeri iş hukukunun yer itibarıyla uygulama alanını oluşturur<sup>3</sup>. İşK. m.2 düzenlemesi uyarınca;

*“İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür”.*

Kanun'un ifadesinden hareketle işyeri; mal veya hizmet üretmeye yönelik olarak, maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte organize olduğu, bağlı yerleri, eklentileri ve araçları kapsayan, işveren tarafından organize edilen birimdir<sup>4</sup>. İş hukuku uyarınca bir işyerinin varlığı için İşK. m.2/1'de geçen unsurların bulunması gerekir<sup>5</sup>. İşyerinin unsurları; maddi unsurlar, maddi olmayan unsurlar, işgücü, teknik amaç ve iş organizasyonudur.

Maddi unsurlar; mal ve hizmet üretiminde kullanılan arsa, bina, makine, araç gereçler, hammadde, malzeme gibi eşyalardır<sup>6</sup>. Tecrübe, buluş, üretim yöntemleri, müşteri çevresi, patent, alacak hakları, know-how, ticari itibar ise maddi olmayan unsurlardır<sup>7</sup>. İşgücü, işyerinde çalışan işçinin emeğidir<sup>8</sup>. İşgücünün işyerinin unsurlarından biri

1 SÜZEK, Sarper/ BAŞTERZİ, Süleyman: İş Hukuku, Yenilenmiş 25. Baskı Beta Yayıncılık, İstanbul 2025, s.239.

2 RG: 10.06.2003, 25134.

3 SÜZEK/BAŞTERZİ, s.235; ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, Candan: “İş Hukukunda İşyeri Ve İşletme Kavramlarının Önemi”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, (34), 2018, s.425; DOĞAN YENİSEY, Kübra: “Üretimin Değişen Yapısının “İşyeri” Kavramına Etkisi”, (Üretim) Ekonomik Ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri: Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, (ed). Kübra Doğan Yenisey, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s.163.

4 ÇELİK, Nuri/CANİKLİOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat/ ÖZKARACA, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 3.Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023, s.141; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Lykeion Yayıncılık, Ankara 2022, s.241; DOĞAN YENİSEY, Kübra: İş Hukukunda İşyeri Ve İşletme Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme, (İşyeri) Legal Yayıncılık, İstanbul 2007, s.10; KANDEMİR, E. Murat: İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, Legal Yayıncılık, İstanbul 2011, s.26; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.236.

5 ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.141.

6 DOĞAN YENİSEY, İşyeri, s.17; ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, s.430; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.236.

7 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.24; DOĞAN YENİSEY, İşyeri, s.17; ALBAYRAK ZİNCİROĞLU, s.430; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.141, SÜZEK/BAŞTERZİ, s.236.

8 SÜZEK/BAŞTERZİ, s.236; KANDEMİR, s.26; ALBAYRAK ZİNCİROĞLU, s.430.

olması için işyerinde çalışan işçi sayısının bir önemi bulunmamaktadır<sup>9</sup>. İşyerinin teknik amacı mal veya hizmet üretimidir<sup>10</sup>. Teknik amacın ne şekilde gerçekleştirileceğine ilişkin organizasyonu düzenleme yetkisi işverene aittir<sup>11</sup>. İşyerinde mal veya hizmet üretmek amacıyla ticari veya sınai bir faaliyette bulunulabileceği gibi, serbest meslek faaliyeti de yürütülebilir<sup>12</sup>. İşyerinin varlığı için maddi olan ve olmayan unsurlar ile işgücünün teknik amaç doğrultusunda sürekli bir organizasyon içinde örgütlenmesi gerekir<sup>13</sup>. Söz konusu organizasyon, işyerini sadece fiziki bir mekân olmaktan uzaklaştırmaktadır<sup>14</sup>. Çalışmamızda iş organizasyonu kavramı, işyeri ve bağımlılıkla olan ilişkisi nedeniyle ayrı başlık altında incelenmiştir.

İş Kanunu m.2/2 uyarınca, “İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağıllığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler)... işyerinden sayılır”. Farklı birimlerin varlığı halinde bağlı yerlerden söz edebilmek ve bu yerleri tek bir işyerinden saymak için hukuki bağıllık, mal veya hizmet üretimine nitelik yönünden bağıllık ve aynı yönetim altında örgütlenme şartlarının bir arada bulunması gerekir<sup>15</sup>.

İş Kanunu m.2/2 uyarınca; “dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler...işyerinden sayılır”. Bu hüküm uyarınca sadece mal veya hizmet üretilen yerler değil, bu yerleri çevreleyen ve işçilerin bulunduğu yerler de işyerinden sayılır<sup>16</sup>. Kanun düzenlemesinde eklenti olarak sayılan yerler sınırlı sayıda olmayıp örnek niteliğindedir<sup>17</sup>. Dolayısıyla kanunda sayılanlar dışında benzer nitelikteki otopark, garaj<sup>18</sup>, kafeterya, yükleme, boşaltma, iskele ve rampa alanları da işyerinden sayılır<sup>19</sup>.

İş Kanunu m.2/2, araçların da işyerinden sayıldığını ifade etmiştir. İşyerinde yürütülmekte olan faaliyete doğrudan veya dolaylı olarak katkıda bulunan ve işin yapılması için tahsis edilen her türlü araç işyerinden sayılır<sup>20</sup>.

### III. İŞ SÖZLEŞMESİNİN BAĞIMLILIK UNSURU

İş Kanunu’nun 8. maddesinin 1. fıkrasında iş sözleşmesi; “bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme” olarak tanımlanmıştır. Kanun tanımı uyarınca iş sözleşmesi; iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarından oluşur<sup>21</sup>.

Bağımlılık, iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran en önemli unsurdur<sup>22</sup>. Yargıtay

9SÜZEK/BAŞTERZİ, s.236; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.247; DOĞAN YENİSEY, İşyeri, s.22; ALBAYRAK ZİN-CİROĞLU, s.430.

10DOĞAN YENİSEY, İşyeri, s.23.

11 DOĞAN YENİSEY, İşyeri, s.405.

12SÜZEK/BAŞTERZİ, s.235; KAR, s.105.

13SÜZEK/BAŞTERZİ, s.236; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.247; DOĞAN YENİSEY, İşyeri, s.24; CANİKLİOĞLU Nurşen/KUTLU Melis, “Tele Çalışmada İşyeri Kavramı”, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,10(2),2024, s.135, s.135; ALBAYRAK ZİNCİROĞLU, s.432.

14 DOĞAN YENİSEY, İşyeri, s.24.

15ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.142; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.237; DOĞAN YENİSEY, İşyeri, s.25; CANİKLİOĞLU/KUTLU, s.135. Yargıtay 9. HD, 16.01.2025, E. 2024/14453, K. 2025/473. Yargıtay 9. HD, 27.02.2025, E. 2024/14387, K. 2025/2106. Yargıtay 9. HD, 23.05.2024, E. 2024/6296, K. 2024/9063. kazanci.com.tr (Erişim:10.06.2025)

16 DOĞAN YENİSEY, İşyeri, s.29.

17SÜZEK/BAŞTERZİ, s.239; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.253; DOĞAN YENİSEY, İşyeri, s.29.

18 SÜZEK/BAŞTERZİ, s.239; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.253; DOĞAN YENİSEY, İşyeri, s.29.

19 DOĞAN YENİSEY, İşyeri, s.30; KANDEMİR, s.28.

20 DOĞAN YENİSEY, İşyeri, s.30; KANDEMİR, s.28; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.239.

21 DOĞAN, Sevil: İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru Atipik İş İlişkileri Açısından Değerlendirilmesi, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, s.73; SÜMER, Haluk Hadi: “İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru”, Sicil İş Hukuku Dergisi, (19), 2010, s. 68; BAŞTERZİ, Süleyman: “Avukatla Bağtlanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekalet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması”, (Sözleşme) Sicil İş Hukuku Dergisi, (17), 2010, s.178; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.273; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.338, ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.170.

22 GÜZEL, Ali: “Fabrikadan İnternet’e İşçi Kavramı Ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 1997, s.84; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.175; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.279; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.338;

uygulamalarında da bağımlılığın iş sözleşmeleri için belirleyici unsur olduğu, çalışanın iş ve sosyal güvenlik hukuku anlamında işçi sayılıp sayılmadığının tespiti açısından temel bir ilke olduğu kabul edilmiştir<sup>23</sup>.

Çalışmamızda iş sözleşmesinin iş görme ve ücret unsurları kapsam dışı bırakılmış, bağımlılığın türünün tespiti için kavramın farklı görünüm biçimleri incelenmiştir.

#### A. Ekonomik Bağımlılık

Ekonomik bağımlılık; işverenin ekonomik olarak güçlü, işçinin ise zayıf olması karşısında, işçinin yaşamı için gerekli olan gelirini, işveren için yaptığı işten elde etmesi fikrine dayanır<sup>24</sup>. Ekonomik bağımlılık uyarınca işveren, işçinin bir iş karşılığında geçim vasıtalarını tedarik etmektedir<sup>25</sup>.

Ekonomik bağımlılık fikrinin temelinde, iş hukukunun kişi bakımından uygulama alanının ekonomik bakımdan zayıf olanlarla sınırlandırılması düşüncesi yatar<sup>26</sup>. İşverenin üretim araç ve gereçlerine sahip olması ve işçinin ücretini ödemesi ekonomik açıdan işçi karşısında güçlü olduğunu gösterir<sup>27</sup>. Ancak işçinin işverene ekonomik olarak bağımlı olması, iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayırt etmeye yetmemektedir<sup>28</sup>. Nitekim ekonomik bağımlılık, tarafların sadece ekonomik ve sosyal konumunu dikkate almakta, işçinin işverenin otoritesi altında çalışma olgusunu dışlamaktadır<sup>29</sup>. Ayrıca bu bağımlılık sadece iş sözleşmelerine özgü olmayıp, diğer iş görme sözleşmelerinde de karşımıza çıkmaktadır<sup>30</sup>.

Ekonomik bağımlılık, tarihsel süreç içinde klasik istihdam modeli olan fabrika işçisinin bağımlılığının tespitinde başvurulmuş bir ölçüt iken, esnek çalışma modellerinin hayata geçmesiyle iş sözleşmeleri bakımından ayırt edici olma özelliğini yitirmiştir<sup>31</sup>. Günümüzde ekonomik bağımlılık, bağımlı çalışma ile bağımsız çalışmayı ayırt etmeye yarayan alt ölçüt niteliğinde olup işletme riskini kimin üstlendiği olgusu ile birlikte değerlendirilmektedir<sup>32</sup>.

#### B. Teknik Bağımlılık

Teknik bağımlılık; işçilerin iş görme edimini, işyerindeki maddi ve maddi olmayan unsurlar aracılığı ile ifa etmesini, ifa tarz ve usullerinin işveren tarafından tayin edilmesini ve işçinin hangi araç ve teknikleri kullanacağı konusunda işverenin işçiye emir ve talimat verme yetkisini ifade eder<sup>33</sup>. Kural olarak işin yapılması için gerekli olan araç ve malzemeyi sağlama yükümlülüğü işverendedir. Klasik istihdam biçimlerinde iş görme edimi; işverence sağlanan araç, malzeme, kıyafet, hammadde, müşteri çevresi aracılığıyla yerine getirilir<sup>34</sup>.

DOĞAN, s.23; SÜMER, s.68; BAŞTERZİ, Sözleşme, s.178. Yargıtay 9. HD, 03.02.2021, E. 2020/1924, K. 2021/3388. kazanci.com.tr (Erişim:10.08.2025)

23 Yargıtay HGK, 16.11.2016, E. 2016/9-1414, K. 2016/1072. [kazanci.com.tr](http://kazanci.com.tr) (Erişim:10.08.2025)

24 GÜZEL, s.103; BAŞTERZİ, Sözleşme, s.179; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.339; KANDEMİR, s.64; DOĞAN, s.101.

25 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.339.

26 GÜZEL, s.102; BAŞTERZİ, Sözleşme, s.179; KANDEMİR, s.64; DOĞAN, s.102.

27 DOĞAN, s.102.

28 BAŞTERZİ, s.179; SÜMER, s.69; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.338; GÜZEL, s.104; DOĞAN, s.104. Yargıtay'a göre de eser, vekâlet ve iş sözleşmesi olmak üzere her üç sözleşmede de iş görme edimini yerine getiren iş görülen kişiye karşı ekonomik bağımlılığı vardır. Yargıtay 9. HD, 17.12.2024, E. 2024/7367, K. 2024/16185. Yargıtay 7. HD, 04.10.2016, E. 2016/25953, K. 2016/15531. kazanci.com.tr (Erişim:28.10.2025)

29 GÜZEL, s.103; KANDEMİR, s.65.

30 KANDEMİR, s. 65.

31 DOĞAN, s. 119-120.

32 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.347; DOĞAN, s.121.

33 GÜZEL, s.105; BAŞTERZİ, Sözleşme, s.180; DOĞAN, s.121; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.341; KANDEMİR, s.65. Öğretide Başterzi'ye göre işçilerin işlerini görebilmeleri için, işin nasıl, nerede, hangi araçlar kullanılarak, hangi yöntemle yerine getirileceği konusunda işverenin talimat vermesi kişisel bağımlılık kapsamında değerlendirilmelidir, BAŞTERZİ, Sözleşme, s.180.

34 DOĞAN, s.121.

Teknik bağımlılık, her ne kadar bağımlılığın tespitinde başvurulacak ek bir ölçüt olsa da iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran belirleyici bir kıstas değildir<sup>35</sup>. Şöyle ki 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun<sup>36</sup> m.413/1 düzenlemesi uyarınca, aksine anlaşma veya yerel adet olmaması halinde işverenin işçiye iş için gerekli olan araçları ve malzemeyi sağlama yükümlülüğü söz konusudur. Bu düzenleme emredici nitelik taşımadığından, işçinin kendi araç ve malzemeleri ile de iş görme edimini yerine getirmesi mümkündür. Dolayısıyla araç ve malzemenin işçi veya işveren tarafından sağlanması, bağımlılık unsurunun tespitinde tek başına belirleyici bir rol oynamaz<sup>37</sup>. Ayrıca iş sözleşmesinin konusunu oluşturan faaliyetin, teknik bir donanıma gereksinimi olmayan bir iş olması da muhtemeldir<sup>38</sup>. Ek olarak vasıflı işçilerin sahip olduğu uzmanlık nedeniyle işverenin işin ifasına yönelik teknik talimatına ihtiyaç duymaksızın iş görme edimini yerine getirmeleri de teknik bağımlılığın iş sözleşmesinin belirleyici unsuru olmadığını göstermektedir<sup>39</sup>.

İş sözleşmesinin belirleyici unsuru olan bağımlılığın, üretim araçlarının işveren tarafından sağlanması ve işin ifa şeklinin işveren tarafından belirlenmesi olarak kabul edilmesi, çoğu iş ilişkisini iş hukukunun kapsamı dışında tutacağı için olumsuz sonuçlara yol açar niteliktedir<sup>40</sup>. Sonuç itibarıyla teknik bağımlılığın varlığı tek başına yeterli bir ölçüt olmasa da kişisel ve hukuki bağımlılığın tespitine yarayan ek ölçütlerden birisidir<sup>41</sup>.

### C. Kişisel ve Hukuki Bağımlılık

Bir iş sözleşmesinde bağımlılık; işin işverenin talimatı, yönetimi ve gözetimi ile otoritesi altında yapılmasını, yapılan işin işverence denetlenmesini ve işverenin disiplin yetkisini ifade eder<sup>42</sup>. Yargıtay'ın ifade ettiği üzere bağımlı çalışma; işverenin belirleyeceği yerde ve zamanda, işverence sağlanan teknik destekle ve işverenin denetim ve gözetiminde yapılan çalışmadır<sup>43</sup>. Bağımlılığın bir gereği olarak işçi de işverenin yönetim yetkisi karşısında talimatlara uyma borcu altındadır<sup>44</sup>. İşverenin otoritesine bağımlı olma yönüyle iş sözleşmesinin varlığı; kazanç ve ekonomik bağımlılık temeline değil, otorite ve bağımlılık olgusuna dayanır<sup>45</sup>. Öğreti ve Yargıtay tarafından kabul edildiği üzere iş sözleşmesindeki bağımlılık ilişkisi ekonomik veya teknik bağımlılık değil, kişisel ve hukuki bağımlılıktır<sup>46</sup>.

Öğretide iş sözleşmesinin dayandığı bağımlılığı sadece hukuki bağımlılık olarak ifade eden yazarlar olduğu gibi kişisel ve hukuki bağımlılık olarak tanımlayan yazalar da mevcuttur<sup>47</sup>. Ancak gerek hukuki bağımlılık gerekse

35 GÜZEL, s.105; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL; s.341; BAŞTERZİ, Sözleşme, s.180; DOĞAN, s.122.

36 RG:04.02.2011,27836.

37 BAŞTERZİ, Sözleşme, s.180; DOĞAN, s.122.

38 BAŞTERZİ, s.180.

39 GÜZEL, s.105; BAŞTERZİ, Sözleşme, s.180; KANDEMİR, s.65.

40 KANDEMİR, s.66.

41 DOĞAN, s. 124.

42 GÜZEL, s.97; KANDEMİR, s.63; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.175; ALPAGUT, Gülsevil: "Dijitalleşen Çalışma Yaşamında İş Sözleşmesinin Unsurları", Ekonomik Ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85.Doğum Günü Armağanı, (ed), Kübra Doğan Yenisey, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021,s.88; ALP, Mustafa: "Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Cilt:1, Beta Yayınevi, İstanbul 2011, s.805; KUTLU, Merve: "Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü: Uber-Aslam Ve Diğerleri Kararına İlişkin Bir Değerlendirme", Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 25(2), 2021, s.274.

43 Yargıtay HGK, 24.06.2009, E. 2009/21-249, K. 2009/291. Yargıtay HGK, 02.02.2005, E.2004/10-737, K.2005/26. Yargıtay 9.HD, 15.03.2016, E. 2014/34323, K. 2016/6152. Yargıtay 10.HD, 21.04.2025, E. 2024/15379, K. 2025/6339. kazanci.com.tr (Erişim:10.06.2025)

44 DOĞAN, s.73.

45 GÜZEL, s.106; KANDEMİR, s.67. Yargıtay HGK, 24.01.2018, E. 2015/9-3561, K. 2018/77. Yargıtay 9. HD, 26.02.2015, E. 2015/2190, K. 2015/8456. kazanci.com.tr (Erişim:22.08.2025)

46SÜZEK/BAŞTERZİ, s.275; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.339; BAŞTERZİ, Sözleşme, s.181; SÜMER, s.69; ALP, s.805. Yargıtay HGK, 24.01.2018, E. 2015/9-3561, K. 2018/77. Yargıtay 9. HD, 26.02.2015, E. 2015/2190 K. 2015/8456. Yargıtay 9. HD, 25.10.2016, E. 2016/18472. kazanci.com.tr (Erişim:22.08.2025)

47 İş sözleşmesinin kişisel ve hukuki bağımlılık ilişkisi kurduğu yönünde; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.275. Kişisel ve hukuki bağımlılığı bir

kişisel ve hukuki bağımlılık ifadesini kullanan yazarlar özünde aynı içeriğe sahip görüşler bildirmektedir<sup>48</sup>. Çalışmamızda kişisel ve hukuki bağımlılığın arasındaki farklara değinilmiş; ancak anlam karmaşası yaratmamak için bu açıklamalardan sonra her iki türü de içine alacak şekilde genel olarak bağımlılık terimi kullanılmıştır.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi bazı kararlarında, iş sözleşmesini belirleyen en önemli ölçütün hukuki ve kişisel bağımlılık olduğunu belirttiikten sonra; bağımlılık bakımından önemli olan yönün, işverenin her an denetim ve buyurma yetkisini kullanabilecek olması, çalışanın edimi ile ilgili buyruklara uyma dışında çalışma olanağı bulamayacağı nitelikte teknik ve hukuki bir bağımlılığın bulunması olduğunu ifade etmektedir<sup>49</sup>. Bazı kararlarında ise iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran en önemli ölçütün hukuki kişisel bağımlılık olduğunu belirterek; genel anlamıyla bağımlılığın hukuki bağımlılık olduğunu, işçinin belirli veya belirsiz bir süre için işverenin talimatına göre ve onun denetimine bağlı olarak çalışmasını ifade ettiğini vurgulamaktadır<sup>50</sup>.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi önceki kararlarında, iş sözleşmesini belirleyen ölçütün hukuki kişisel bağımlılık olduğunu belirttiikten sonra, genel anlamıyla bağımlılığın hukuki bağımlılık olduğunu ifade etmekteydi<sup>51</sup>. Ancak daha yeni kararlarında; iş sözleşmesinin iş görme, ücret ve kişisel hukuki bağımlılık unsurlarından oluştuğunu, iş sözleşmesini belirleyen ölçütün hukuki kişisel bağımlılık olduğunu belirtmiştir<sup>52</sup>.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, iş sözleşmesinde bağımlılık ilişkisini ekonomik veya teknik bağımlılık olarak değil, kişisel hukuki bağımlılık olarak anlamak uygun olur ifadelerine yer vererek hukuki ve kişisel bağımlılık ifadelerini bir arada kullanmaktadır<sup>53</sup>.

Bir iş sözleşmesinde kişisel bağımlılık; işçinin işverenin otoritesi altında, işverenin vereceği emir ve talimatlara göre iş görme edimini yerine getirmesi, işverenin ise işçinin çalışma şekli, çalışma zamanı ve işyerindeki davranışlarını belirleme yetkisini ifade etmektedir<sup>54</sup>. Yargıtay'a göre de işçinin; iş görme edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirmesi, kişisel bağımlılığı ön plana çıkarmaktadır<sup>55</sup>. Aynı zamanda işçinin, kişiliğine bağlı olan iş gücünü işverenin emrine bağlı tutması da kişisel bir bağımlılıktır<sup>56</sup>.

İşçinin iş görme edimini işverenin emir ve talimatı altında yerine getirmeyi kabul etmesi, taraflar arasında hukuki bir hiyerarşi yaratır ve böylelikle işçi ile işveren arasında hukuki olarak da bir bağımlılık söz konusu olur<sup>57</sup>.

arada kullanan diğer yazarlar için bkz, ALPAGUT, s.99; ALP, s.805; BAŞTERZİ, Sözleşme, s.181; DOĞAN, s.128; KUTLU, s.279. Öğretide bağımlılık ilişkisini sadece hukuki bağımlılık olarak ifade eden yazarlar için, bkz MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.339; GÜZEL, s.106; KANDEMİR, s.66 vd. Kişisel veya hukuki bağımlılık yerine sadece bağımlılık ifadesini kullanan yazarlar için bkz. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.174 vd.

48 Öğretide Güzel, kişisel bağımlılığa verilen anlam dikkate alındığında özde hukuki bağımlılığın amaçlandığının görüleceği ifade etmiştir, GÜZEL, s.106.

49 Yargıtay 10. HD, 21.04.2025, E. 2024/15379, K. 2025/6339. Yargıtay 10. HD, 22.01.2025, E. 2024/11081, K. 2025/1051. Yargıtay 10. HD, 18.11.2024, E. 2024/9388, K. 2024/11213. Yargıtay 10. HD, 26.12.2023, E. 2023/13753, K. 2023/13441. Yargıtay 10. HD, 08.11.2022, E. 2022/11933, K. 2022/13802. Yargıtay 10. HD, 26.05.2021, E. 2020/4891, K. 2021/7027. kazanci.com.tr (Erişim:22.08.2025)

50 Yargıtay 10. HD, 11.09.2024, E. 2024/6913, K. 2024/8419. Yargıtay 10. HD, 20.12.2024, E. 2023/4826, K. 2024/13548. kazanci.com.tr (Erişim:03.09.2025)

51 Yargıtay 9. HD, 08.11.2016, E. 2016/24670, K. 2016/19553. Yargıtay 9. HD, 08.11.2016, E. 2016/20789, K. 2016/19544. Yargıtay 9. HD, 09.03.2017, E. 2017/1419, K. 2017/3599. Yargıtay 9. HD, 18.10.2018, E. 2017/21670, K. 2018/23781. Yargıtay 9. HD, 22.06.2020, E. 2016/17641, K. 2020/6092. kazanci.com.tr (Erişim: 17.09.2025)

52 Yargıtay 9. HD, 05.04.2023, E. 2023/1806, K. 2023/4941. Yargıtay 9. HD, 09.05.2022, E. 2022/5067, K. 2022/5701. Yargıtay 9. HD, 05.04.2023, E. 2023/1806, K. 2023/4941. Yargıtay 9. HD, 09.05.2022, E. 2022/5067, K. 2022/5701. kazanci.com.tr (Erişim:17.09.2025)

53 Yargıtay HGK, 07.02.2024, E. 2022/10-1252, K. 2024/72. Yargıtay HGK, 20.09.2023, E. 2022/9-1071, K. 2023/837. Yargıtay HGK, 10.04.2021, E. 2016/9-2558, K. 2021/389. Yargıtay HGK, 04.11.2020, E. 2020/9-7, K. 2020/848. kazanci.com.tr (Erişim:17.09.2025)

54 SÜZEK/BAŞTERZİ, s.276; SÜMER, s.69; DOĞAN, s.128.

55 Yargıtay 9. HD, 09.05.2022, E. 2022/5067, K. 2022/5701. Yargıtay 9. HD, 03.02.2021, E. 2020/1924, K. 2021/3388. Yargıtay'ın araç sahibi ile taksi şoförü arasında işçilik alacağından doğan uyumsuzluklarda vermiş olduğu kararları için bkz. Yargıtay 9. HD, 25.10.2016, E. 2016/19997, K. 2016/18472. Yargıtay 9. HD, 22.06.2020, E. 2016/17641, K. 2020/6092. kazanci.com.tr (Erişim:17.09.2025)

56 SÜZEK/BAŞTERZİ, s.275.

57 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.34; BAŞTERZİ, Sözleşme, s.181.

Bu hukuki hiyerarşi özel hukuk sözleşmelerinde bulunması gereken tarafların eşitliği ilkesine uygun olmasa da meşruluğunu, iş sözleşmesiyle bağımlılık altına giren işçinin bu durumu kendi iradesiyle kabul etmesinden alır<sup>58</sup>. Yargıtay’a göre de gerçek anlamda hukuki bağımlılık, işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki talimatlara uyma yükümlülüğünü içerir<sup>59</sup>.

İşçinin işverene karşı olan bağımlılığı işçinin işyerindeki konumu ve özelliğine göre mutlak değil, göreceli bir nitelik taşır<sup>60</sup>. İşçinin kişisel özellikleri, yaptığı işin niteliği, mesleki yeteneği ve işyerindeki hiyerarşik konumu uyarınca bağımlılık ilişkisi az veya çok olabilir<sup>61</sup>. Bununla beraber bağımlılığın tespitinde, tarafların aralarındaki hukuki ilişkiyi nasıl tanımladıkları değil, fiili durum esas alınır<sup>62</sup>.

Bağımlılığın tespitinde bazı yardımcı olgulara da başvurulması gerekir. Yargıtay’a göre;

*“İşin işverene ait iş yerinde 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. Bu belirtilerin hiçbiri tek başına kesin ölçüt teşkil olmaz<sup>63</sup>”.*

Bölge Adliye Mahkemesi, Yargıtay’ın bu ilkelerinden hareketle önüne gelen uyumsuzlukta;

*“Davacıya hastalar davalılar tarafından yönlendirilmekte ve tahsilat da davalılar tarafından yapılmaktadır. Davacının baktığı hastalara göre elde edilen kazanç üzerinden kendisine ödeme yapılmaktadır... Davacının doğrudan kendi kazancını elde edemediği, ödemelerin şirket tarafından yönetildiği davacıya baktığı hastaya göre ödeme yapıldığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla işin risk ve kârı doğrudan davacıya ait değil, hastaneye aittir. Malzeme ve cihazların davacı tarafından alınacağı belirtilmiş ise de davalıların onayına tabi tutulmuştur... Çalışma saatleri bizzat davalılar tarafından belirlenmektedir... Davacının başka bir işte çalışması yasaklanmıştır... Davacı personel izin belgeleri düzenlenerek kendisine yıllık vb izin verilmiş olduğu da sabittir. Ayrıca davacı söz konusu işi bizzat görmek zorunda olup yerine başka bir hekim görevlendiremeyeceği de tartışmasızdır”.*

gereğesiyle somut olayda bağımlı çalışmanın varlığını kabul etmiştir<sup>64</sup>.

#### IV.BAĞIMLILIK VE İŞYERİNİN TESPİTİ BAKIMINDAN İŞ ORGANİZASYONU KAVRAMI

Klasik anlamda işyeri; işverenin otoritesinin, diğer bir ifadeyle bağımlılığın somut olarak hayata geçtiği yerdir<sup>65</sup>. Nitekim fabrika modeli klasik istihdam biçimi olan, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle tam zamanlı çalışmalarda işçilerin işyeri sınırları içinde işverenin emir ve talimatları altında çalışması, bağımlılık unsurunun göstergesidir<sup>66</sup>. Eski tarihli Yargıtay kararlarında da iş sözleşmesindeki bağımlılığın varlığının, işin işyerinde yapılması koşuluna

58 ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.175; GÜZEL, s.106; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.276; KUTLU, s.276.

59 Yargıtay 9. HD 09.05.2022, E. 2022/5067, K. 2022/5701, Yargıtay 9. HD, 01.10.2020, E. 2016/23561, K. 2020/10209. kazanci.com.tr (Erişim:17.09.2025)

60 GÜZEL, s.108; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.276; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.338; SÜMER, s.69; DOĞAN, s.131; KUTLU, s.279. Yargıtay HGK, 07.02.2024, E. 2022/10-1252, K. 2024/72. Yargıtay HGK, 20.09.2023, E. 2022/9-1071, K. 2023/837. kazanci.com.tr (Erişim:17.09.2025)

61 SÜZEK/BAŞTERZİ, s.276; DOĞAN, s.130; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.338; KÜÇÜK, s.201.

62 ALPAGUT, s.100; KUTLU, s.282. YILDIZ, Gaye Burcu: “Dijitalleşen Çalışma İlişkilerinde Bağımlılık Unsurunun Değerlendirilmesi”, İş Hukukunun Güncel Konuları Sempozyumu II, Yetkin Yayınları, Ankara 2022, s.102.

63 Yargıtay HGK, 11.12.2024, E. 2023/10-251, K. 2024/662. Yargıtay 10. HD 11.03.2025, E. 2024/9855, K. 2025/3969. Yargıtay 9. HD, 01.10.2020, E. 2016/23561, K. 2020/10209. kazanci.com.tr (Erişim: 21.05.2026)

64 İstanbul BAM 48. HD. 05.02.2025, E. 225/227, K. 2025/237. kazanci.com.tr (Erişim: 19.06.2026)

65 DOĞAN YENİSEY, Üretim, s.163.

66 GÜZEL, s. 84; DOĞAN YENİSEY, İşyeri, s.78; DOĞAN, s.280.

bağlandığı görülmektedir<sup>67</sup>. Ancak yeni teknolojiler ve atipik çalışma şekilleri işçinin işini yaptığı yer ile işyeri arasına coğrafi olarak mesafe girmesine neden olmuş; bu durum, iş sözleşmesinin ayırt edici unsuru olan bağımlılık ilişkisinin de zayıflamasına yol açmıştır<sup>68</sup>. Dolayısıyla yeni çalışma biçimleri, iş sözleşmesinin temel unsuru olan bağımlılık kavramının yeniden ele alınmasını gerekli kılmıştır<sup>69</sup>. Hatta işin, bir işyerine fiziksel bağıllık olmaksızın görüldüğü bu çalışma biçimlerinin yaygınlık kazanmasıyla bağımlılık unsurunun işçi tanımı için gerekliliği dahi sorgulanmaya başlanmıştır<sup>70</sup>.

Yargıtay, atipik istihdamın yaygınlaşması gerekçesiyle geleneksel anlamı yetersiz kalan bağımlılık unsurunun tanımlamak için ek ölçütlerin getirilmesinin zorunlu olduğunu belirterek; işçinin işverene ait iş organizasyonu içinde yer alması, çalışma saatlerinin kesin veya esnek biçimde belirlenmiş olması, işin yapılacağı yerin açık veya genel olarak belirlenmiş olması, iş araçlarının ve dokümantasyonunun işveren tarafından sağlanmış olması gibi unsurların da değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir<sup>71</sup>. Esasen Yargıtay'ın belirlediği bu ek ölçütler, iş görme ediminin iş organizasyonu içinde yerine getirilmesi ve işverenin yönetim hakkını ifade etmektedir. Denilebilir ki iş görme ediminin işyeri dışından ifa edildiği atipik çalışma biçimlerinde bağımlılık ilişkisinin ve bunun sonucu olarak çalışanın hukuki statüsünün işçi olarak tespiti için başvuru olan ölçütlerden biri olan, işin işverene ait işyerinde görülmesi, yerini bir başkasının iş organizasyonuna dâhil olma ölçütüne bırakmıştır<sup>72</sup>. Bu ölçüt, bağımlılığın geleneksel anlamının yetersiz kalması sonucunda bir çözüm olarak benimsenmiş ve bağımlılığın daha geniş kapsamda ele alınmasını sağlayarak iş hukukunun korumasını genişletmiştir<sup>73</sup>. Böylelikle bağımlılık; işçinin, çerçevesi işveren tarafından çizilen organizasyona katılması, işin yapılacağı yerin, süresinin ve zamanının işverenin talimatlarıyla belirlenmesi olarak yeni bir görünüme kavuşmuştur<sup>74</sup>.

Yargıtay, bağımlılık unsuru ile iş organizasyonu arasındaki ilişkiyi;

*“İş hukukunun dinamik yapısı, ortaya çıkan atipik iş ilişkileri, yeni 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. Önemli yön, işverenin her an denetim ve buyurma yetkisini kullanabilecek olması, çalışanın, edimi ile ilgili buyruklara uyma dışında çalışma olanağı bulamayacağı nitelikte teknik ve hukuki bir bağımlılığın bulunmasıdır.”*

ifadelerine yer vererek açıklamıştır<sup>75</sup>.

67 Yargıtay 10. HD, 14.03.1995, E. 1995/2008, K. 1995/2571. Yargıtay 2022 tarihli kararında da aynı ifadelere yer vermiştir. Yargıtay 10. HD, 21.02.2022, E. 2021/11686, K. 2022/2230. Yargıtay 21.HD'nin de aynı yönde kararlar verdiği görülmektedir. Yargıtay 21. HD, 12.05.2016, E. 2015/16425, K. 2016/8528. Yargıtay 21. HD, 23.03.2015, E. 2015/698, K. 2015/5904. [kazanci.com.tr](http://kazanci.com.tr) (Erişim:17.09.2025) Söz konusu kararlar öğretide, işin işverene ait işyerinde görülmesinin tek başına bağımlılık ilişkisini göstermeyeceği, bu durumun iş sözleşmesini öteki iş görme sözleşmelerinden ayırt etmeye yarayan yardımcı bir ölçüt olması gerekçesiyle eleştirilmiştir. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.176.

68 DOĞAN YENİSEY, İşyeri, s. 80; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.175; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.277; GÜZEL, s.85; SÜMER, s.69, DOĞAN, s.133.

69 ALPAGUT, s.100; YILDIZ, s.93.

70 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.339.

71 Yargıtay İBGK, 09.06.2017, E. 2016/3, K. 2017/4. Yargıtay HGK, 16.11.2016, E. 2016/9-1414, K. 2016/1072. Yargıtay 21. HD, 03.12.2018, E. 2017/1317, K. 2018/8887. Yargıtay 9. HD, 16.02.2021, E. 2020/8783, K. 2021/4012. [kazanci.com.tr](http://kazanci.com.tr) (Erişim: 03.11.2025)

72 ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.178; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.277; ALPAGUT, s.100; KANDEMİR, s.70; ALP, s.807; KUTLU, s.280; DULAY YANGIN, Dilek: “6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi” (Değerlendirme) Sicil İş Hukuku Dergisi, (36), 2016, s.151.

73 DULAY YANGIN, Değerlendirme, s.151.

74 BAŞTERZİ, Değerlendirme, s.12.

75 Yargıtay HGK, 08.12.2022, E. 2021/10-87, K. 2022/1681. Yargıtay 9. HD, 15.03.2016, E. 2014/34323, K. 2016/6152. Yargıtay 10. HD, 21.04.2025, E. 2024/15379, K. 2025/6339. Yargıtay 10. HD, 04.2.2024, E. 2024/9252, K. 2024/12338. Yargıtay 21. HD, 04.05.2010, E. 2010/1871, K. 2010/5218. Ayrıca bkz. Yargıtay HGK, 06.06.2018, E. 2015/10-2222, K. 2015/1183. [kazanci.com.tr](http://kazanci.com.tr) (Erişim:

İş organizasyonu; sadece işyeri dışından yapılan çalışmalarda bağımlılığın tespitinde başvurulacak bir kavram değil, işyerinin tespitinde de başvurulacak bir kavramdır. Nitekim İşK. m.2/3 düzenlemesinde, 1475 sayılı mülga İş Kanunu'ndan<sup>76</sup> farklı olarak işin yapıldığı yerin işyeri olduğu düzenlemesi yerine, işyerinin iş organizasyonu kapsamında bir bütün olduğunu hüküm altına alınmıştır<sup>77</sup>. Öğretide ise İşK. m.2/3 hükmünün işyeri tanımıyla bir ilgisinin olmadığı; bu ifadeyle, işyeri dışında faaliyet gösteren çalışanların işverenin iş organizasyonuna dâhil olmaları şartıyla işçi sıfatını kazanmalarının amaçlandığı ifade edilmiştir<sup>78</sup>. Öğretide aksi yönde bir görüşe göre işyeri; fiziki mekanın ötesinde, işveren tarafından örgütlenen bir iş organizasyonudur<sup>79</sup>. Benzer yönde bir görüş uyarınca; aynı yönetim altında örgütlenme şartıyla, bir yer işverenin iş organizasyonu içinde yer alıyorsa o yer işyerinden sayılır<sup>80</sup>. Öğretide işyerini; maddi, faaliyet ve organizasyon boyutlarıyla inceleyen yazarlar da bulunmaktadır<sup>81</sup>. Aynı zamanda, organizasyon kavramının önemli belirsizlikler barındırmasından dolayı işyerini bir organizasyon olarak tanımlamanın tek başına bütün sorunları çözmekte yeterli olmayacağı da ifade edilmektedir<sup>82</sup>.

Kanaatimizce, İşK. m.2/3 düzenlemesi işyeri sınırlarının tespiti açısından belirsiz bir durum yaratmaktadır. Şöyle ki iş organizasyonu; sınırları belli olmayan, gelişen teknolojiyle birlikte değişkenlik gösteren bir kavramdır. Söz konusu belirsizliğin giderilmesi için kavramın kanuni tanıma kavuşturulması gerekir. Nitekim öğretide de ifade edildiği üzere, dijital dönüşüm neticesinde iş organizasyonundan, dijital ağa doğru bir çözüme yaşanmakta, bunun sonucu olarak işyerinin maddi unsurlarının azalmasıyla birlikte işyeri kavramında da dönüşüm meydana gelmektedir<sup>83</sup>. Bu bağlamda geleneksel işyeri kavramı, yerini sanal işyeri kavramına bırakmaktadır<sup>84</sup>. Dolayısıyla iş organizasyonu da gelişen teknolojiyle birlikte işyerinin sınırlarının belirlenmesinde yetersiz kalmaktadır. Ayrıca işçinin işgörmeye edimini gerçekleştirdiği her yerin hukuken işyeri sayılması da isabetsiz sonuçlara yol açabilecek niteliktedir<sup>85</sup>. Ek olarak; esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasıyla, iş görme ediminin işyeri sınırları içinde ifa edilmesi bağımlılığın ölçütü olmaktan çıktığı için iş sözleşmesinin varlığı bakımından iş görme ediminin işyeri sınırları içinde gerçekleştirilmesi zorunluluğu da bulunmamaktadır. Nitekim iş görme ediminin işyeri dışından yerine getirildiği uzaktan çalışma (İşK. m.14), pazarlamacılık sözleşmesi (TBK m.448 vd.), evde hizmet sözleşmesi (TBK m.461 vd.), Türk iş hukuku mevzuatında iş sözleşmesinin türleri arasında düzenleme altına alınmıştır. Dolayısıyla, bağımlılık unsurunun tespiti bakımından işyerinin sınırlarının net bir şekilde çizilmesine hukuken gerek bulunmamaktadır.

## V. İŞYERİ DIŞINDAN YAPILAN ÇALIŞMALARDA BAĞIMLILIK

İş hukukunun amacı; işverene bağımlı çalışanları kapsamına alarak ekonomik yönden zayıf olan işçileri koruma altına almaktır<sup>86</sup>. Klasik istihdam biçimlerinde işyeri sınırlarında oluşan hiyerarşik düzen içinde çalışan işçiler bakımından bağımlılığın tespitinde bir zorluk yaşanmamaktadır<sup>87</sup>.

Yargıtay, iş görme ediminin işyeri dışından yerine getirildiği çalışmalar bakımından ise

01.11.2025)

76 RG: 01.09.1971,13943.

77 SÜZEK/BAŞTERZİ, s.236; CANIKLIOĞLU/KUTLU, s.136; DOĞAN YENİSEY, Üretim, s.164.

78 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.241.

79 ALP, s.807.

80 SÜZEK/BAŞTERZİ, s.238.

81 DOĞAN YENİSEY, İşyeri, s.385-387.

82 DOĞAN YENİSEY, Üretim, s.164.

83 ALPAGUT, s. 84-103.

84 DOĞAN YENİSEY, Üretim, s.170, DULAY YANGIN, Dilek: "Endüstri 4.0, Dijitalleşme ve İş Hukukunun Geleceği -Dijital Platformların Ortaya Çıkardığı Hukuki İlişkiler Çerçevesinde Değerlendirilmesi" (Endüstri) İstanbul Hukuk Mecmuası, 78(3), 2022, s.1222.

85 CANIKLIOĞLU/KUTLU, s. 136.

86 SÜZEK/BAŞTERZİ, s.18; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.3; GÜZEL, s.84; YILDIZ, s.93.

87 GÜZEL, s.85; DOĞAN, s.133.

*“Bir kişinin iş görme edimini işverenin işletmesinin dışında yerine getirmesi, işverenin iş organizasyonu içinde yer alması koşuluyla o kişinin bağımlılık ilişkisi içinde çalıştığı gerçeğini kural olarak değiştirmez. İşçi niteliğinin belirlenmesinde çalışan kişinin işverene ait bir organizasyon kapsamında iş görme borcunu yerine getirip getirmediği önem taşımaktadır.”*

ifadelerine yer vererek; bağımlılık unsuru bakımından diğer şartların da varlığı halinde fiilen işyerinde çalışmak yerine, işverene ait iş organizasyonu içinde çalışmayı gerekli ve yeterli bulmaktadır<sup>88</sup>. Bölge Adliye Mahkemesi de işverenin sıkı gözetim ve denetimine imkân vermeyecek şekilde dışarıda çalışmayı gerekli ve zorunlu kılan işler bakımından bağımlılık unsurunun tespitinde daha esnek davranılması gerektiğini ifade etmektedir<sup>89</sup>.

Öğretide isabetli olarak, iş organizasyonuna dahil olmanın yeni çalışma biçimlerinde tek başına iş sözleşmesinin varlığı için belirleyici bir unsur olarak kabul edilemeyeceği ileri sürülmektedir<sup>90</sup>. Benzer bir görüş uyarınca; iş organizasyonuna dahil olmanın yanında bağımsız girişimci görünümde olmama unsurunun da aranması gerektiği, iş organizasyonu ile bütünleşmenin bağımlılığa ilişkin sadece bir emare niteliğinde olduğu ifade edilmektedir<sup>91</sup>. Bir diğer görüşe göre de iş organizasyonu ile bütünleşmek, bağımlılığın tespitinde elverişli bir potansiyele sahip olsa da bu ölçütün tek başına ele alınması, iş hukukunun sınırlarını aşırı derecede genişletmektedir<sup>92</sup>. Nitekim öğretide haklı olarak, başkasının iş organizasyonunda iş görme ölçütünün fazla geniş yorumlanmaması gerektiği vurgulanmaktadır<sup>93</sup>. Sonuç olarak işyeri dışından yapılan çalışmalar bakımından bağımlılığın tespiti için başvurulacak, işin işverenin iş organizasyonu içinde görülmesi ölçütü de yeterli bir çözüm olmamakta, iş hukukunun kapsamının çizilmesinde belirsizlikler yaratmaktadır.

Söz konusu belirsizlikler 2011 yılından itibaren küresel çapta, gig ekonomisi olarak adlandırılan dijital üretim sistemlerinin uygulanmaya başlamasıyla daha fazla kendini göstermiştir. Genel anlamda gig ekonomisi; çevrimiçi işgücü piyasası, çevrimiçi serbest çalışma veya platform çalışmalarını ifade eden bir kavram olup dijital ve çevrimiçi programlar gerektiren, esnek ve geçici işleri tanımlamaktadır<sup>94</sup>. Türkiye dahil olmak üzere iş yaşamında yerini alan dijital platform çalışmaları, gig ekonomisinin içinde yer alan bir çalışma türüdür. Platform şirketleri eliyle yürütülen bu çalışmalar, tüketicileri ve çalışanları kısa süreli işler için buluşturan çevrimiçi platformlar aracılığıyla gerçekleşmektedir<sup>95</sup>.

Platform çalışmaları, şemsiye bir kavram olup farklı çalışma türlerini içinde barındırır<sup>96</sup>. Dolayısıyla bu

88Yargıtay HGK, 16.11.2016, E. 2016/9-1414, K. 2016/1072. Yargıtay 10. HD, 02.10.2024, E. 2024/8055, K. 2024/9380. Yargıtay 10. HD, 10.10.2023, E. 2023/10689, K. 2023/9433. kazanci.com.tr (Erişim: 01.11.2025)

89 İstanbul BAM 32. HD. 06.02.2020, E. 2020/357, K. 2020/177, KÜÇÜK, 868.dp., s.205.

90 ALPAGUT, s.104.

91 ALPAGUT, s.104, 40.dipnottan naklen; Polat, SOYER, İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, s.20, MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.344.

92 AYKAÇ, Hande Bahar: “Çevrimiçi Uygulamalar Aracılığı İle Talep Üzerine Çalışma İş Modelinde İşçi Kavramının Türk Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi: Uber Şoförleri Örneği”, Ekonomik Ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri: Prof. Dr. Münir Ekonomi 85.Doğum Günü Armağanı, (ed.), Kübra Doğan Yenisey, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul,2021, s.231

93 SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 278.

94 TRAN Molly/SOKAS Rosemary K: “The Gig Economy And Contingent Work:An Occupational Health Assessment”, Journal of Occupational and Environmental Medicine/American Collage of Occupational and Environmental Medicine, 59(4):1, 2017, s. 63. HARRIS, Seth D./KRUEGER, Alan B.: “A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: “The Independent Worker”, The Hamilton Project, Discussion Paper, (10) 2015, s.2.

95 ROGERS Brishen: “Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics”, Harward Law&Policy Rewiev, (10) 2016, s.480. IVANOVA, Mirela/BRONOWICKA, Joanna/KOCHER, Eva/DEGNER, Anne: “Foodora and Deliveroo: The App As A Boss? Control And Autonomy In App-Based Management - The Case Of Food Delivery Riders” Working Paper Forschungsförderung (107), 2018.s. 6, TRAN/SOKAS, s.63

96 OĞUZ, Özgür: “Platform Çalışanlarının Haklarının Korunması: Türk İş Hukuku Ve Karşılaştırmalı Hukuk Bağlamında Bir Değerlendirme”, İnÜHFD, (16)1, 2025, s.51. KÜÇÜK, Doğukan: Türk İş Hukuku Bakımından Platform Çalışanları, Adalet Yayınevi, Ankara, (2023), s. 53. ALOISI, Antonio: “Commoditized Workers: Case Study Research On Labor Law Issues Arising From A Set

çalışmaların sınıflandırılması da farklı şekillerde olmaktadır. En genel sınıflandırma; kitle çalışmaları (web tabanlı/ bulut/ kalabalık/crowdwork/crowdsourcing çalışmalar) ve talep üzerine çevrimiçi uygulama kanalıyla yapılan (on demand work via app/gig work) çalışmalarıdır<sup>97</sup>. Kitle çalışmaları, yapay zekanın ötesini gerektiren; duygu değerlendirme, fotoğraf etiketleme, anket doldurma, logo tasarımı gibi mikro düzeyde işlere yönelik olup, çalışanlara ve müşterilere uluslararası düzeyde ulaşabilen faaliyetlerdir<sup>98</sup>. Kitle çalışmalarında platformlar, işletmelerin işlerini dış kaynaklardan temin edilen çalışanlarla yerine getirilmesine aracılık eder<sup>99</sup>. Talep üzerine çevrimiçi uygulama kanalıyla yapılan çalışmalar ise platform şirketleri tarafından; ulaşım, temizlik, tadilat, taşıma gibi geleneksel ve yerel düzeyde çalışma biçimlerinin sunulduğu faaliyetlerdir<sup>100</sup>.

Genel olarak platform çalışmaları, küresel veya yerel ölçekte gerçekleştirilebilir<sup>101</sup>. Bu çalışmalarda hizmeti sunan platform şirketi ile çalışan arasında sözleşmesel bir ilişki olduğu gibi platform şirketi ile hizmeti kullanan kişi arasında da başka bir sözleşmesel ilişki bulunmaktadır<sup>102</sup>. Ancak bu durum her zaman üçlü bir iş ilişkisi olarak kendini göstermemektedir. Bazı şirketler hizmeti kullanan kişiler ve çalışanlar arasında doğrudan sözleşmesel bir ilişki kurarken bazıları ise üçlü sözleşme yapılarını tercih etmektedir<sup>103</sup>. Bununla beraber platform şirketleri kendilerini işveren olarak değil; hizmeti alan ve çalışan kişi arasında bir aracı olarak konumlandırmaktadır<sup>104</sup>.

Türkiye’de başvurulmuş kitle çalışmalarına örnek olarak; internet üzerinden bilgisayar aracılığıyla mikro düzeyde dijital işlerin yapıldığı platformlardan olan Amazon Mechanical Turk ve Fiverr gösterilebilir. Yerel düzeyde ve talep üzerine çevrimiçi uygulama kanalıyla yapılan çalışmalar ise Uber, Yemeksepeti, Getir, Armut gibi platformlar üzerinden gerçekleşen çalışmalardır. Söz konusu platformlar üzerinden çalışanların; işçi statüsünde mi olduğu yoksa bağımsız çalışan mı olduğu, diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de tartışma konusudur. Tartışmanın temelinde; gig ekonomisi içinde yer alan faaliyetlerin kısa süreli, geçici işleri kapsaması ve iş görme ediminin platform şirketi eliyle yerine getirilmesi nedenleriyle, bağımlılığın tespitinin zorluğu yatmaktadır.

Platform çalışmalarına yönelik ilk dava, 2013 yılında ABD’nin Kaliforniya Eyaleti’nde Uber şoförleri tarafından açılan Douglas O’Conner v. Uber Technologies davasıdır. Bu davada davacılar; Uber’in bağımsız yüklenicileri değil, işçisi olduklarını ve Kaliforniya İş Kanunu’nda düzenlenen yasal korumalardan yararlanma hakkına sahip olduklarını iddia etmiştir<sup>105</sup>. Ancak mahkeme, geleneksel istihdam kriterlerinin Uber’in iş modeline uygulanmasının zorluğundan bahisle konunun hukuki bir mesele olarak karara bağlanamayacağına hükmetmiştir<sup>106</sup>. 2018 yılında ise Dynamex Operations v. Superior Court davasında Kaliforniya Yüksek Mahkemesi; Dynamex çalışanlarının işçi mi, bağımsız çalışan mı olduğunun tespitine yönelik A, B ve C olmak üzere üç kriter belirlemiştir<sup>107</sup>. ABC testi olarak ifade edilen bu kriterler 2020 yılında AB-5 Yasası ile Kaliforniya Eyaleti’nde yürürlüğe girmiştir<sup>108</sup>. Söz konusu yasa uyarınca; çalışanın işin ifasıyla ilgili olarak işverenin kontrol

Of “On Demand/Gig Economy Platforms”, Comparative Labor Law & Policy Journal, 37(3), 2016, s.660.

97 DE STEFANO, Valerio: “The Rise Of The Just In Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork And Labour Protection In The Gig Economy”, (Gig) Comparative Labor Law & Policy Journal, 37(3), 2016, s.471. SCHMIDT, Florian A.: “Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work”, Publisher: Friedrich-Ebert-Stiftung 2017, s.5; OĞUZ, s. 51; KÜÇÜK, s. 54; DULAY YANGIN, Endüstri, s.1219; AYKAÇ, s.196.

98 DE STEFANO, Gig, s.472.

99 PRASSL/RISAK, s.622; DULAY YANGIN, Endüstri, s.1219; KÜÇÜK, s.70; OĞUZ, s.50.

100 STEFANO, Gig, s.473.

101 ALPAGUT, s.94.

102 SCHMIDT, s.10.

103 PRASSL/RISAK, s.4.

104 PRASSL/RISAK, s.2, SCHMIDT, s.10.

105 <https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1935&context=historical> (Erişim: 14.04.2026)

106 <https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1935&context=historical> (Erişim: 14.04.2026)

107 <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html> (Erişim: 23.04.2026)

108 BUCKLEY, Peter: “Bill AB5 and the Gig Economy”, University of Miami Business Law Review, (29)2021, s.50. LEE, Moon Hwan: “Reimagining Workers’ Rights in the Gig Economy: Bridging the Gap Between Independent Contractors and Employees”,

ve yönlendirmesinden bağımsız olduğu, çalışanın işverenin olağan iş akışının dışında bir iş yaptığı ve çalışanın bağımsız bir meslekle meşgul olduğu işveren tarafından kanıtlanmadığı sürece çalışanlar karine olarak işçi kabul edilmektedir<sup>109</sup>. Ancak Kaliforniya’da 2020 yılında yapılan referandum sonucunda uygulama tabanlı ulaşım ve teslimat şirketlerinde çalışanlar AB-5 Yasası’ndan muaf tutulmuştur<sup>110</sup>. ABD’de federal düzeyde ise ABC testi yerine 2024’te Çalışma Bakanlığı tarafından yayımlanarak yürürlüğe giren ekonomik gerçeklik testi uygulanmaktadır<sup>111</sup>. Teste göre işçi sıfatının tespitinde; yönetim becerisine bağlı olarak kar veya zarar fırsatı, işçi ve işveren tarafından yapılan yatırımlar, iş ilişkisinin sürekliliği, kontrolün niteliği ile derecesi, yapılan işin işverenin işletmesi için ayrılmaz bir parça olup olmadığı ve beceri ile girişimcilik unsurları dikkate alınmaktadır. Ayrıca statünün belirlenmesinde çalışana verilen unvan değil, somut olayın koşulları esas alınır<sup>112</sup>.

Birleşik Krallık’ta ise 2021’de Birleşik Krallık Yüksek Mahkemesi’nce verilen Uber- Aslam ve diğerleri kararında, Uber şoförleri çalışan (worker) statüsüne tabi tutulmuştur<sup>113</sup>. Birleşik Krallık Yüksek Mahkemesi Uber-Aslam kararında;

*“Yasal koruma ihtiyacını doğuran; işçilerin zayıf olması, yapılan iş ile ilgili olarak başka bir kişiye tabi olma ve bağımlılık durumudur. Daha önce de tartışıldığı gibi, bu tür bir tabi olma ve bağımlılığın temel ölçütü, iş hukukunda uzun süredir kabul edildiği üzere, söz konusu kişinin yaptığı iş veya hizmetler üzerinde varsayılan işveren tarafından uygulanan kontrolün derecesidir. Bu kontrol ne kadar geniş kapsamlı olursa, söz konusu kişiyi “işçi sözleşmesi” kapsamında istihdam edilen bir “işçi” olarak sınıflandırma gerekçesi o kadar güçlü olur”*

ifadelerine yer vererek bağımlılık unsuru bakımından işverenin kontrolüne vurgu yapmıştır<sup>114</sup>.

Platform çalışmaları, yukarıda izah edildiği üzere tek tip çalışma biçimini ifade etmemektedir ve her bir platformun kullanım koşulları ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir<sup>115</sup>. Yukarıda anılan kararlar, platform çalışmasının bir türü olan konum tabanlı çalışmalara yönelik olup Uber ve Dynamex’in kullanım koşulları özelinde incelenmiştir.

ABD ve Birleşik Krallık’ta işçi sıfatının belirlenmesinde yukarıda izah edilen ekonomik gerçeklik ve kontrol testleri uygulanmaktadır<sup>116</sup>. Ekonomik gerçeklik testi, işçinin geçimini sağlamak için işverene ekonomik olarak bağımlı olup olmadığını sorgular<sup>117</sup>. Ancak bu test; Türk hukukunda ifade edilen dar anlamda ekonomik bağımlılık olmayıp kontrol testini daha geniş bir bağlamda ele alan ve ilişkinin gerçek niteliğinin ortaya çıkmasına imkan sağlayan bir testtir<sup>118</sup>. Kontrol testinde ise işverenin uyguladığı kontrol derecesi ne kadar yüksekse işçi sıfatının

2025, s.3 [https://nysba.org/reimagining-workers-rights-in-the-gig-economy-bridging-the-gap-between-independent-contractors-and-employees/#\\_ednref27](https://nysba.org/reimagining-workers-rights-in-the-gig-economy-bridging-the-gap-between-independent-contractors-and-employees/#_ednref27) (Erişim: 23.04.2026)

109 [https://leginfo.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill\\_id=201920200AB5](https://leginfo.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200AB5) (Erişim: 23.04.2026) Ayrıca bkz. BUCKLEY, s.50, LEE, s.3.

110 LEE, s.3.

111 AINOLHAYAT, Aryana/BARRINGER, Fitz E.: “How the DOL’s Independent Contractor Rule Tug-of-War Could Affect Your Company”, Robinson Bradshaw Publication, (2024), s.1.

112 AINOLHAYAT/BARRINGER, s.3; <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/13-flsa-employment-relationship> (Erişim: 23.04.2026)

113 İngiliz iş hukukunda işçi (employee) ve çalışan (worker) kavramlarının farkı için bkz; <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/230> (Erişim: 23.04.2026)

114 [https://supremecourt.uk/uploads/uksc\\_2019\\_0029\\_judgment\\_19c9de2253.pdf,Paragraf87](https://supremecourt.uk/uploads/uksc_2019_0029_judgment_19c9de2253.pdf,Paragraf87) (Erişim: 25.04.2026)

115 PRASSL, Jeremias, RISAK, Martin: “Uber, Task Rabbit, and Co: Platforms As Employers? Rethinking The Legal Analysis Of Crowdwork, Comparative Labor Law&Policy Journal, 37(3), 2016, s. 620.

116 LEE, s.2; DE STEFANO, Valerio: “Negotiating The Algorithm: Automation, Artificial Intelligence And Labor Protection”, (Negotiating) Employment Policy Department Employment Working Paper 2018, s.13, TYC, Aneta: “GIG Economy: How To Overcome The Problem Of Misclassifying Gig Workers As Self-Employed”, Revue Européenne du Droit Social, 56(3), 2022, s.36.

117 LEE, s.2.

118 AYKAÇ, s.231, 115.dp.

tespiti o kadar kolaylaşır<sup>119</sup>. Kontrol, astlık ve üstlük ilişkisi içinde işin nasıl yapılacağı ve çalışma saatlerinin belirlenmesini ifade eder<sup>120</sup>. Kıta Avrupası hukuk sistemlerinde ise bu kavramların karşılığı kişisel ve hukuki bağımlılık olarak ifade edilmektedir<sup>121</sup>.

Türkiye’de konum tabanlı platform çalışmaları bakımından taksi şoförlerinin Uber aleyhine açtıkları davalarda Bölge Adliye Mahkemesi; Yargıtay 9. HD’nin taksi sahibi ile taksi şoförü arasındaki ilişkinin iş sözleşmesine değil, hasılat kirasına dayandığına yönelik kararını referans alarak Uber şoförlerinin işçi sıfatı taşımadıkları yönünde karar vermektedir<sup>122</sup>. Yargıtay 9.HD’nin kararını referans alan 2022 tarihli Bölge Adliye Mahkemesi kararında;

*“Davacının davalı işverenin emir ve talimatlarına bağlı olarak belirlenen ücret karşılığında ve işverenin denetim ve gözetimi altında çalışma yapmadığı, çalışma saatlerini kendisinin belirlediği, sigorta primlerini kendisinin yatırdığı, yıllık izin hususunun kendi inisiyatifinde olduğu, davacının çalışmaması nedeni ile gelir elde edememesi durumunda davalının herhangi bir riskinin olmadığı, kullanılan aracın günlük olağan giderleri ile trafik cezalarının davacı tarafından karşılanmakta olduğu, bu yönü ile de riskin davacının üzerinde olduğu, davacının ücret, çalışma saatleri, çalışma şekli bakımından işverene bağımlı olmadığı, tüm bunlara göre işçi-işveren ilişkisi için aranan şartların dosyamız davacısı ile davalı şirket arasında mevcut olmadığı”*

yönünde karar verilmiştir<sup>123</sup>. Bu kararda Mahkeme, öğretide ifade olunan; iş sözleşmesinin çok önemli özelliklerinden biri olan ekonomik riskin, bir başka deyişle kâr ve zararın işverene ait olduğu görüşünü<sup>124</sup> de desteklemiştir. Bölge Adliye Mahkemesi 2022’de; haksız feshe ilişkin işçilik alacaklarının talep edildiği uyuşmazlıkta Uber şoförünün bağımsız çalışan olarak nitelendirildiği ve görevsizlik kararı verildiği ilk derece mahkemesinin kararını usul ve yasaya uygun bulmuştur<sup>125</sup>. Söz konusu karar; Uber’in çalışma sisteminin incelenmemesi ve bağımlılık unsurunun somut olarak ortaya konmadığı gerekçesiyle eleştirilmiştir<sup>126</sup>. 2023’te Bölge Adliye Mahkemesi; Uber şoförü tarafından asliye hukuk mahkemesinde açılan işçilik alacağı talepli davanın, taleplerin iş sözleşmesine dayanılarak talep edilebileceği, taraflar arasındaki ilişkin iş sözleşmesine dayanıp dayanmadığının belirlenmesi görevinin iş mahkemesine ait olduğu gerekçesiyle yerel mahkemenin vermiş olduğu görevsizlik kararını usul ve yasaya uygun bulmuştur<sup>127</sup>.

Türk iş hukuku öğretisinde platform çalışanları bakımından; işverenin iş organizasyonu altında iş görme ediminin yerine getirilmesinin yanında ekonomik bağımlılığın da belirleyici bir unsur olarak ortaya çıktığı, bağımlılık ölçütünün klasik anlamı yerine daha geniş bir kapsamda ele alınması gerektiği ifade edilmiştir<sup>128</sup>. Benzer

119 TYC, s.36, DAVIDOV, Guy: “The Status of Uber Drivers:A Purposive Approach”, Spanish Labour Law and Employment Relations Journal, 6(1-2), 2017, s.15.

120 TYC, s.40; DAVIDOV, s.14.

121 DE STEFANO, Negotiating, s.13, TYC, s.40.

122 BAŞTERZİ, Süleyman: “İş İlişisinin Kurulması, Hükümleri ve Düzenlenmesi”, (Değerlendirme), Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri’nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2023, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2025, s.11. Söz konusu karara göre “Taksi sahibi taksi şoförüne günün belirli bir saat diliminde tahsis ediyor ve bu tahsis dönemi içinde işçinin iş görme edimini ne şekilde ifa ettiğine, hatta taksiyi kullanıp kullanmadığına dahi karışmıyorsa, taksi şoförü taksi sahibinden işin yürütümüne ilişkin hiçbir emir ve talimat almıyorsa, çalışma zamanını serbestçe organize edebiliyorsa kişisel bağımlılığın bulunmadığı kabul edilmelidir” Yargıtay 9. HD, 22.06.2020, E. 2016/17641, K. 2020/6092.kazanci.com.tr (Erişim: 22.05.2026)

123 İstanbul BAM 28. HD, 02.06.2022, E. 2022/1008, K. 2022/1018. kazanci.com.tr (Erişim: 25.05.2026). Aynı yönde; İstanbul BAM 50. HD, 20.04.2022, E. 2022/934, K. 2022/701, KÜÇÜK, s. 243.

124 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, İstanbul 1997, s.21-22.

125 İstanbul BAM 25. HD, E. 2022/894, K. 2022/1408, KÜÇÜK, s. 244.

126 KÜÇÜK, s.244.

127 İstanbul BAM 19. HD, 15.09.2023, E. 2023/1867, K. 2023/1708, BAŞTERZİ, Değerlendirme, s. 5.

128 YILDIZ, s.93.

yönde bir görüşe göre platform çalışmalarında; hizmet bedelinin tek taraflı olarak platform tarafından belirlenmesi, platform çalışanlarının kullanıcılar ile iletişim kuramaması ve rakip platformlarda çalışmalarının yasaklanması gibi sebeplerle çalışanların ekonomik olarak platforma bağımlı hale geldiği, platform çalışanlarının ekonomik bağımlılığı dikkate alınarak iş hukuku mevzuatında yeni düzenlemelerin yapılması gerektiği ileri sürülmüştür<sup>129</sup>. Benzer olarak; platform çalışmalarında bir kişiye ya da hizmet alana karşı bir çalışma söz konusu olduğu için ekonomik bağımlılığın ön planda olduğu, kişisel ve hukuki bağımlılığın olmadığı veya gerçekte olmasına rağmen şekli olarak bağımsız bir çalışmanın var olduğu ifade edilmiştir<sup>130</sup>. Öğretide platform çalışmalarında teknik bağımlılığın da platform şirketlerine karşı devam ettiği, bu bağımlılığın işçi sıfatının tespitinde dikkate alınması ve kişisel ve hukuki bağımlılık açısından da yeni bir anlayışın benimsemesi gerektiği de ileri sürülmüştür<sup>131</sup>. Başka bir görüş uyarınca: platform çalışmalarında bağımlılığın tespiti bakımından işin yürütüm koşulları ve işverenin kontrol derecesine göre sonuca ulaşılması gerekir<sup>132</sup>. Diğer bir görüşe göre ise platform çalışanlarının işçi olarak nitelendirilmesi için platformun, çalışanların iş organizasyonuna dahil olduklarının kabul edilmesini sağlayacak derecede denetleme yetkisinin varlığı gerekmektedir<sup>133</sup>. Aynı görüş uyarınca; kitle çalışmalarında görülen işlerin mikro parçalara bölündüğü durumlarda çalışan ile hizmet alan kullanıcı arasında sürekli bir hukuki ilişki kurulmamakta, iş ilişkisini yaratacak bir bağımlılık ilişkisi ortaya çıkmamakta ve iş organizasyonuna dahil olma olgusu gerçekleşmemektedir<sup>134</sup>. Ancak platform ile çalışan arasında sürekli bir iş ilişkisinin varlığı halinde, işin süresinin takip edildiği, yürümüne ilişkin tespitlerde bulunulduğu ve performansın değerlendirildiği durumlarda taraflar arasındaki ilişki, iş ilişkisi olarak değerlendirilebilir<sup>135</sup>.

Öğretide platform çalışmasının bir türü olan Uber özelinde ileri sürülen görüşlerden birine göre Uber şoförlerinin çalışma saatlerini belirleme ve çalışıp çalışmama hususunda geniş bir esnekliğe sahip olmaları bağımlılığı oldukça zayıflatmaktadır, ancak bu durum bağımlılığın tespitinde tek başına yeterli bir kriter olmadığı gibi, tek bir unsurun varlığı veya yokluğundan hareketle sağlıklı bir sonuca varmak mümkün değildir<sup>136</sup>. Diğer bir görüş, Uber şoförlerinin iş organizasyonuna entegre olduğu, Uber'in işin yürütümünde kontrol ve denetim gücünü elinde tuttuğu, bu nedenle Uber şoförlerinin bağımlı çalışan oldukları fikrinin ağırlık kazandığını ileri sürmektedir<sup>137</sup>.

Kanaatimizce, iş görme ediminin başkasının iş organizasyonu içinde gerçekleştirilmesi bağımlılığın tespiti için tek başına belirleyici bir ölçüt değildir. Nitekim bağımsız çalışanlar da bir başkasının iş organizasyonuna dahil olabilir ve iş görme edimini bu organizasyon içinde ifa edebilir. Ayrıca iş organizasyonu kavramının sınırlarının güçlüğü karşısında, genel olarak işyeri dışından yapılan çalışmalarda bağımlılığın tespiti bakımından; iş görme ediminin işverenin emir ve talimatı altında yapılması, işverenin disiplin yaptırımı uygulama hakkının olması ve çalışanın işi reddetme hakkının bulunmaması unsurlarının aynı anda mevcut olması gerekir. Şöyle ki iş sözleşmesinin asli unsurlarından biri iş görme unsurudur ve işçi, iş sözleşmesine konu işi yapmakla yükümlü olup, verilen işi reddetme hakkına sahip değildir<sup>138</sup>. İşçinin kendisine verilen işi reddetmesi halinde işveren, İşK. m.25/II,h gereği iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin işveren tarafından feshi ise

129 OĞUZ, s.53.

130 ALPAGUT, s.90.

131 OĞUZ, s.54.

132 KUTLU, s.304, Benzer yönde, KÜÇÜK, s.212.

133 DULAY YANGIN, Endüstri, s.1223.

134 DULAY YANGIN, Endüstri, s.1223.

135 DULAY YANGIN, Endüstri, s.1223.

136 AYKAÇ, s.231.

137 BAŞTERZİ, s.32.

138 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.346.

işverenin yönetim hakkı kapsamında en ağır disiplin yaptırımıdır. Bu iki durum, işyeri dışından yapılan çalışmalar bakımından bağımlı çalışmanın varlığını büyük oranda ortaya koyar niteliktedir. Bununla beraber çalışma sürelerinin işveren tarafından belirlenmesi de ek ölçüt olarak dikkate alınmalıdır. Nitekim hiçbir denetim olmadan zamanın serbestçe kullanıldığı bir ilişkide bağımlılıktan, dolayısıyla iş sözleşmesinin varlığından bahsedilemez<sup>139</sup>. Bu hususlar platform çalışmaları bakımından da geçerli kabul edilmelidir. Fakat platform çalışmaları; platform şirketinin önceden hazırlamış olduğu kullanım şartları altında yürütülmekte ve çoğu platform şirketinin kullanım koşullarında çalışanların işi reddetme hakkının bulunduğu görülmektedir. Çalışanlara işi reddetme hakkının tanınması ise bağımlılık unsurunun varlığını şüpheli hale getirmektedir. Ancak platform çalışanı, kabul ettiği işleri platform şirketinin emir ve talimatı altında yapıyor ve işin reddettiği zaman kendisine disiplin cezası uygulanıyorsa bağımlılık unsurunun varlığından bahsedilir. Sonuç olarak platform çalışmalarında her bir platform şirketinin uygulama koşullarının incelenmesi ve somut olayın şartlarına göre bir sonuca ulaşılması gerekir. Belirttiğimiz bu ölçütler; işverenin emir ve talimatı ile denetimi ve gözetimi altında iş görme ediminin yerine getirilmesini ifade ettiğinden, platform çalışmaları da dahil olmak üzere işyeri dışından yapılan çalışmalarda bağımlılık unsurunun tespiti için ayrıca ekonomik veya teknik bağımlılığın aranmasına gerek bulunmamaktadır. Çalışanın, hukuki ve kişisel bağımlılık olmadan sadece ekonomik veya teknik olarak işverene bağlı olması, iş sözleşmesinin zorunlu unsuru olan bağımlılığın varlığını göstermez.

## VI.BAĞIMLILIK VE İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI

İş sözleşmesinin ayırt edici unsuru olan bağımlılık, işçinin iş görme edimini işverenin otoritesi altında yerine getirerek işverenin talimatlarına uyma yükümlülüğü ile işverenin yönetim hakkını ifade eder<sup>140</sup>. İşverenin yönetim hakkının olmadığı durumlarda bağımlılık ilişkisinden de söz edilemez<sup>141</sup>. Yargıtay da bağımlılık unsurunun işverenin yönetim hakkının bir tezahürü olduğunu ifade etmektedir<sup>142</sup>. Ayrıca Yargıtay'a göre bağımsız çalışan kişiyle işçiyi birbirinden ayıran önemli bir kriter, yönetim ve denetimin kime ait olduğudur<sup>143</sup>.

İşverenin yönetim hakkı; işverenin vereceği talimatlarla, kanun, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine aykırı olmamak üzere işin görülmesini sağlama ve işçilerin davranışlarını düzenleme yetkisidir<sup>144</sup>. İş sözleşmesinde; işçinin ifa etmekle yükümlü olduğu işin nasıl, nerede ve hangi vasıtalarla görüleceği somut ve ayrıntılı şekilde belirlenemediğinden, bu hususlar yönetim hakkının kullanılmasıyla doldurulur<sup>145</sup>. İşverenin bu belirlemeleri yapması işverenin yönetim yetkisinin bir yansıması olduğundan diğer şartların da varlığı halinde bağımlılık ilişkisinin ve işçi sıfatının kabulü söz konusu olur<sup>146</sup>. İşveren, yönetim hakkına dayanarak koşulları varsa işçiye disiplin cezası da uygulayabilir<sup>147</sup>.

İş sözleşmesinin bağımlılık unsuru, işverenin yönetim hakkı karşısında işçinin işverenin emir ve talimatlarına uyma yükümlülüğünü de içerir<sup>148</sup>. İşçiler, işveren tarafından verilen hukuka uygun talimatlara, dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadır. (TBK m.399) Yargıtay'a göre de bağımlılık unsuru bakımından

139 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.332.

140 SÜZEK/BAŞTERZİ, s.275; GÜZEL, s.106; BAŞTERZİ, s.181; SÜMER, s.69; DOĞAN, s.131; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.338.

141 GÜZEL, s.106.

142 Yargıtay İBGK, 09.06.2017, E. 2016/3, K. 2017/4. kazanci.com.tr (Erişim: 01.11.2025)

143 Yargıtay HGK, 20.06.2019, E. 2015/10-3550, K. 2019/748. Yargıtay 9. HD, 27.06.2019, E. 2016/23086, K. 2019/14507. kazanci.com.tr (Erişim: 03.11.2025)

144 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.87; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA s.274; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.88.

145 SÜZEK/BAŞTERZİ, s.88; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.85.

146 DOĞAN, s.212.

147 GÜZEL, s.107; BAŞTERZİ, s.181; SÜMER, s.69.

148 GÜZEL, s.107; SÜMER, s.69. Yargıtay 9. HD, 09.05.2022, E. 2022/5067, K. 2022/5701. [kazanci.com.tr](http://kazanci.com.tr) (Erişim: 03.11.2025)

işçi, işin gerçekleşmesi yönünden amaca uygun olmadığını düşündüğü bir talimatı, işverenin ısrarı karşısında yerine getirmek zorundadır<sup>149</sup>. İş gören kimse işverenin emir ve talimatlarına uymayı üstlenmemişse veya durumun gereğine göre üstlenmesi icap etmiyorsa bağımlılık unsurunun yokluğu nedeniyle bir iş sözleşmesinin varlığından bahsedilmez<sup>150</sup>.

Teknolojik ilerlemeler; klasik yönetim hakkının dijitalleşmesine sebep olmuş, algoritmik yönetim olarak ifade edilen yeni bir kavramı ortaya çıkarmıştır. En genel anlamıyla algoritmik yönetim, geleneksel olarak insan eliyle yürütülen örgütsel işlevlerin algoritmalar aracılığı ile otomatikleşmesini ifade eder<sup>151</sup>. Bu yönetim şekli, işin işyerinden görüldüğü çalışmalarda uygulandığı gibi işyeri dışından yapılan çalışmalarda da uygulanmaktadır<sup>152</sup>.

Dijitalleşen iş yaşamında işverenin yönetim hakkı, algoritmalar aracılığıyla emir ve talimat verme, izleme ve kontrol olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>153</sup>. Algoritmik kontrol ve algoritmik izleme birbirinden farklı kavramlardır. Algoritmik kontrol; planlama, performans yönetimi, ücretlendirme ve yaptırımları ifade eder<sup>154</sup>. Algoritmik izleme ise işçileri açıkça yönlendirip kontrol etmez, fakat veri toplayarak davranışlarını izler<sup>155</sup>. Her iki durum da işverenin yönetim hakkın bir görünümüdür. Ancak algoritmalar, yöneticilerin yapması gereken organizasyonel işlevleri üstlendiğinden, iş organizasyonu da bilgisayar kodları ile gerçekleşmekte, organizasyon süreci ve sınırları da bulanık hale gelmektedir<sup>156</sup>. Bununla beraber, algoritmik gözetim ve denetim, işçilerde sürekli izleniyor hissi oluşturduğundan işçilerin performanslarının düşmesine sebep olmaktadır<sup>157</sup>.

Platform çalışmalarında, geleneksel istihdam ilişkilerinde bulunan yönetim ve gözetim yerine performans kontrolü sağlamak için algoritmalar aracılığı ile oluşturulan dijital itibar mekanizmaları geliştirilmiştir<sup>158</sup>. Bu mekanizma uyarınca çalışanlar, bir görevi tamamladıktan sonra müşteri tarafından puanlanarak değerlendirilmektedir<sup>159</sup>. Puanlama, çalışanların performansının değerlendirildiği ve kontrolün sağlanabildiği önemli bir mekanizmadır<sup>160</sup>. Puanlama sistemi neticesinde algoritmalar aracılığıyla çalışma saatlerinin takip edilmesi, çalışmaların ekran görüntülerinin platforma yüklenmesi, çalışanların belirtilen zamanda hazır bulunmaları söz konusu olmaktadır. Bu durum; izleme ve kontrol seviyesinin bağımsız çalışmadan ziyade, hiyerarşik bir yapının varlığını kabul ettirecek düzeyde olduğunu göstermektedir<sup>161</sup>.

İşverenin algoritmik sistemle yönetim hakkını kullanmasında hukuken bir engel bulunmamaktadır. Nitekim öğretide de ifade edildiği üzere; işverenin yönetim hakkı kapsamında emir ve talimat vermesi doğrudan ve kişisel bir temasla olmak zorunda değildir<sup>162</sup>. İşverenin teknolojik imkânları kullanarak da emir ve talimat vermesi

149 Yargıtay HGK, 20.06.2019, E. 2015/10-3550, K. 2019/748. Yargıtay 9. HD, 27.06.2019, E. 2016/23086, K. 2019/14507. Yargıtay 22. HD, 04.03.2019, E. 2017/20979, K. 2019/4795. [kazanci.com.tr](http://kazanci.com.tr) (Erişim: 03.11.2025)

150 GÜZEL, s.108.

151 WOOD, Alex J: "Algorithmic Management: Consequences for Work Organisation and Working Conditions", JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology, (7) 2021, s.1. BAIocco, Sara/ FERNÁNDEZ-Macías, Enrique/RANİ, Uma/ PESOLE, Annarosa: "The Algorithmic Management Of Work And Its Implications In Different Contexts" RC Working Papers Series on Labour, Education and Technology, No. (2) 2022, s.6.

152 WOOD, s.3, BAIocco/FERNÁNDEZ/RANİ/PESOLE, s.19.

153 BAŞTERZİ, Değerlendirme, s.30.

154 KADOLKAR,Imran/KEPES,Sven/SUBRAMONY,Mahesh: "Algorithmic Management In The Gig Economy: A Systematic Review And Research Integration", Journal of Organization Behavior, (46)7, 2025, s.1066.

155 KADOLKAR/KEPES/SUBRAMONY, s.1067.

156 CHERRY, Mariam A: "Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work" Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming, Saint Louis U. Legal Studies Research Paper (2) 2016, s 21, BAIocco/FERNÁNDEZ/RANİ/PESOLE, s.23.

157 WOOD, s.6, KADOLKAR/KEPES/SUBRAMONY, s.1060; BAIocco/FERNÁNDEZ/RANİ/PESOLE, s.16.

158 PRASSL/RISAK, s.7.

159 WOOD, s.5; PRASSL/RISAK, s.7.

160 BAIocco/FERNÁNDEZ/RANİ/PESOLE, s.17.

161 BAIocco/FERNÁNDEZ/RANİ/PESOLE, s.17.

162 DULAY YANGIN, Değerlendirilme, s.152.

yönetim hakkının ve bağımlılık unsurunun varlığını gösterir<sup>163</sup>. Aynı zamanda teknoloji yardımıyla işverenden talimat alınması bağımlılığın zayıfladığını değil, şeklinin değiştiğini göstermektedir<sup>164</sup>. İşyeri dışından yapılan çalışmalar; işverenin işçi üzerindeki gözetim ve denetimini zayıflatarak bağımlılığın tespitini güçleştirmiş olsa da algoritmik yönetim vasıtasıyla işverenin kontrol ve denetimi eski etkinliğine kavuşacak niteliğe bürünmüştür. Dolayısıyla algoritmik yönetimin işyeri dışından yapılan çalışmalarda kullanılması, işverenin kontrol ve denetimini arttıracığından, çalışanların iş hukukunun kapsamı içine alınmasına katkı sağlar niteliktedir.

## VII.SONUÇ

Bir iş sözleşmesinde bağımlılık; işin işverenin yönetimi, talimatı ve otoritesi altında yapılmasını, işin işverence denetlenmesini ve işverenin disiplin yetkisini ifade eder. Bağımlılığın bir gereği olarak işçi de işverenin talimatlarına uyma borcu altındadır. Esnek çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasından önce bağımlılığın varlığı, işin işyeri sınırları içinde yapılması koşuluna bağlanmaktaydı. Dolayısıyla bağımlılığın tespiti için işyeri sınırlarının net olarak çizilmesi hukuken gerekliydi. Bununla beraber teknolojik ilerlemeler neticesinde yeni üretim sistemlerinin ortaya çıkmasıyla Türk iş hukuku mevzuatında işyerinin tanımında değişikliğe gidilerek, İş Kanunu'nda işyerinin; işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olduğu hüküm altına alınmıştır. Aynı sebeple, bağımlılığın tespiti bakımından da yeni çözüm arayışlarına gidilmiş; unsurun tespiti için başvuru, işin işyeri sınırları içinde görülmesi ölçütü yerine, işin işverenin iş organizasyonu içinde görülmesi ölçütü benimsenmiştir. Ancak, teknolojiye ileriylemlerle birlikte dijitalleşen üretim araçlarının kullanılması, iş organizasyonu kavramını da klasik anlayıştan uzaklaştırmıştır. Dolayısıyla, bağımlılığın tespitinde nispeten yeni bir ölçüt olan, işin işverenin iş organizasyonu içinde görülmesi koşulu da yetersiz kalmıştır. Bu bağlamda; işin işyeri sınırları içinde yapılması koşulu belirleyici bir unsur olma özelliğini yitirdiğinden, işyerinin sınırlarının iş organizasyonu kavramı ile birlikte değerlendirilmesi de hukuki bir zorunluluk olmaktan çıkmıştır.

İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin türleri arasında yer almayan ancak işyeri dışından yapılan bir çalışma türü olan ve kullanım koşulları önceden belirlenen platform çalışmaları da teknolojinin gelişmesiyle beraber iş yaşamında yerini almıştır. Uzaktan çalışma, pazarlamacılık sözleşmesi, evde hizmet sözleşmesi gibi Türk iş hukuku mevzuatında iş sözleşmesinin türleri arasında düzenleme altına alınmayan bu çalışmalar; dijital programlar gerektiren esnek ve geçici işleri ifade ettiğinden, iş organizasyonunun ve buna bağlı olarak bağımlılığın tespiti bu çalışmalar bakımından daha da güç hale gelmiştir. Anglo Sakson hukuk sistemlerinde, platform çalışmaları bakımından bağımlılığın tespiti için kanuni birtakım testler uygulanmakta; testlerde belirtilen ölçütlerin somut olayda gerçekleşmesi halinde, çalışanların işçi sıfatına sahip oldukları karine olarak kabul edilmektedir. Türk hukukunda ise gerek iş organizasyonuna gerek bağımlılığa ilişkin kanuni bir tanım ve düzenleme olmadığından, platform çalışmaları bakımından bağımlılığın tespiti zorlaşmakta, çalışanların iş hukuku korumasından yararlanması da güçleşmektedir.

Genel olarak işyeri dışından yapılan çalışmalar bakımından işin işverenin gözetim ve denetimi altında yapılması, çalışanın işi reddetme hakkının bulunmaması, çalışma saatlerinin işveren tarafından belirlenmesi bağımlılık unsurunu ortaya koyar niteliktedir. Bununla beraber, işçinin ifa etmekle yükümlü olduğu işin; ne zaman, nasıl, nerede ve hangi vasıtalarla görüleceği işverenin talimatıyla şekilleniyorsa, işverenin yönetim hakkının varlığı kabul edilerek bağımlı çalışmanın da olduğu sonucuna varılmalıdır. Bu ölçütler platform çalışmaları bakımından da geçerli olup her somut olayın özelliğine göre bir sonuca varılmalıdır. Dijitalleşen iş organizasyonu kavramı ise iş organizasyonun sınırlarını bulanıklaştırdığından bağımlılığın tespitini zorlaştıracak niteliktedir. Dolayısıyla iş organizasyonu ile bağımlılık kavramlarının kanuni zemine kavuşturulması da yerinde bir çözüm olacaktır.

163 DULAY YANGIN, Değerlendirilme, s.152.

164 ALP, s.808.

## Yazar Beyanı | Author's Declaration

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

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

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

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

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

- ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, Candan, “İş Hukukunda İşyeri Ve İşletme Kavramlarının Önemi”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, (34), 2018, s.425-450.
- ALOISI, Antonio, “Commoditized Workers: Case Study Research On Labor Law Issues Arising From A Set Of “On Demand/Gig Economy Platforms”, Comparative Labor Law & Policy Journal, 37(3), 2016, s.653-690.
- ALP, Mustafa, “Tele Çalışma(Uzaktan Çalışma)”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Cilt:1, Beta Yayınevi, İstanbul, 2011, s.795-854.
- ALPAGUT, Gülsevil: “Dijitalleşen Çalışma Yaşamında İş Sözleşmesinin Unsurları”, Ekonomik Ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, (ed.), Kübra Doğan Yenisey, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.
- AYKAÇ, Hande Bahar, “Çevrimiçi Uygulamalar Aracılığı İle Talep Üzerine Çalışma İş Modelinde İşçi Kavramının Türk Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi: Uber Şoförleri Örneği”, Ekonomik Ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri: Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, (ed.), Kübra Doğan Yenisey, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s.195-238.
- BAIOCCO, Sara/FERNÁNDEZ, Macías, Enrique,/RANÍ, Uma/PESOLE, Annarosa, “The Algorithmic Management Of Work And Its Implications In Different Contexts” RC Working Papers Series on Labour, Education and Technology, (2)2022, s.1-39.
- BAŞTERZİ, Süleyman, “Avukatla Bağitlanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekalet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, (17), 2010, s.175-198.
- BAŞTERZİ, Süleyman, “İş İlişisinin Kurulması, Hükümleri ve Düzenlenmesi, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri’nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2023, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2025, ss. 5-159
- BUCKLEY, Peter, “Bill AB5 and the Gig Economy”, University of Miami Business Law Review, 29 (1), 2021, s.49-69.
- CANİKLİOĞLU Nurşen/KUTLU Melis, “Tele Çalışmada İşyeri Kavramı”, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 10(2), 2024, s.119-157.
- ÇELİK, Nuri/CANİKLİOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat/ÖZKARACA, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 3. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023.
- CHERRY, Mariam A. “Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work” Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming, Saint Louis U. Legal Studies Research Paper (2)2016, s.5-28.
- DAVIDOV, Guy: “The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach”, Spanish Labour Law and Employment Relations Journal, 6(1-2), 2017, s.6-15
- DE STEFANO, Valerio, “The Rise Of The Just In Time Workforce: On-Demand Work, Crowdfund And Labour Protection In The Gig Economy”, Comparative Labor Law & Policy Journal, 37(3), 2016, s.471-504.
- DE STEFANO, Valerio, “Negotiating The Algorithm: Automation, Artificial Intelligence And Labor Protection”, Employment Policy Department Employment Working Paper No.246, 2018, s.1-25.
- DOĞAN, Sevil: İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru Atipik İş İlişkileri Açısından Değerlendirilmesi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra: İş Hukukunda İşyeri Ve İşletme Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007. (İşyeri)
- DOĞAN YENİSEY, Kübra: “Üretimin Değişen Yapısının “İşyeri” Kavramına Etkisi”, Ekonomik Ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri: Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, (ed.), Kübra Doğan Yenisey, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021. (Üretim)
- DULAY YANGIN, Dilek, ‘6715 Sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi’ Sicil İş

Hukuku Dergisi, (36), 2016, s.148-171.

DULAY YANGIN, Dilek, “Endüstri 4.0, Dijitalleşme ve İş Hukukunun Geleceği -Dijital Platformların Ortaya Çıkardığı Hukuki İlişkiler Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, İstanbul Hukuk Mecmuası,78(3), 2020, s.1209-1237.

GÜZEL, Ali, “Fabrikadan İnternet’e İşçi Kavramı Ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 1997, ss.83-126.

HARRIS, Seth D./KRUEGER, Alan B., “A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: “The Independent Worker”, The Hamilton Project, Discussion Paper, (10) 2015, s. 2-36.

IVANOVA, Mirela/BRONOWICKA, Joanna/KOCHER, Eva/DEGNER, Anne, “Foodora and Deliveroo: The App As A Boss? Control And Autonomy In App-Based Management - The Case Of Food Delivery Riders” Working Paper Forschungsförderung (107)2018, s.4-50.

KADOLKAR, Imran/KEPES, Sven/SUBRAMONY, Mahesh, “Algorithmic Management In The Gig Economy:A Systematic Review And Research Integration”, Journal of Organization Behavior, (46)7,2025, s.1057-1080.

KANDEMİR, E. Murat: İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2011.

KAPLAN SENYEN, Tuncay, “İşyeri Devrinin, Türk Ticaret Kanunu m. 178 ve İş Kanunu m.6 Hükümleri Çerçevesinde İş İlişkilerine Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, (29), 2013 s.24-39.

KUTLU, Merve, “Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü:Uber-Aslam Ve Diğerleri Kararına İlişkin Bir Değerlendirme”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 25(2),2021, s.271-310.

KÜÇÜK, Doğan: Türk İş Hukuku Bakımından Platform Çalışanları, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023.

LEE, Moon Hwan, “Reimagining Workers’ Rights in the Gig Economy:Bridging the Gap Between Independent Contractors and Employees”, 2025, s.1-13.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku, Güncellenmiş 7.Baskı, Lykeion Yayıncılık, Ankara, 2022.

OĞUZ Özgür, “Platform Çalışanlarının Haklarının Korunması: Türk İş Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk Bağlamında Bir Değerlendirme”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,16(1),2025, s.49-59.

PRASSL, Jeremias/RISAK, Martin, “Uber, Task Rabbit, and&Co:Platforms As Employers?Rethinking The Legal Analysis Of Crowdwork, Comparative Labor Law&Policy Journal,37(3),2016, s.619-652.

ROGERS Brishen: “Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics”, Harward Law&Policy Rewiev, (10)2016, s.480-519.

SCHMIDT, Florian A., “Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Workand Gig Work”, Publisher: Friedrich-Ebert-Stiftung(2017), s.2-26.

SÜMER, Haluk Hadi, “İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru”,Sicil İş Hukuku Dergisi,(19),2010, s.63-73.

SÜZEK, Sarper/BAŞTERZİ, Süleyman: İş Hukuku, Yenilenmiş 25. Baskı Beta Yayıncılık, İstanbul, 2025.

TRAN Molly/SOKAS Rosemary K, “The Gig Economy And Contingent Work: An Occupational Health Assessment”, Journal of Occupational and Environmental Medicine/American Collage of Occupational anda Environmental Medicine, 59(4):1, 2017, s.63-66.

TYC, Aneta, “GIG Economy: How To Overcome The Problem Of Misclassifying Gig Workers As Self-Employed, Revue Européenne du Droit Social, 56(3), 2022, ss.35-4

YILDIZ,Gaye Burcu: “Dijitalleşen Çalışma İlişkilerinde Bağımlılık Unsurunun Değerlendirilmesi”, İş Hukukunun Güncel Konuları Sempozyumu II,Ed. Emine Tuncay Kaplan, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022, ss. 93-111.