

KENDİ HESABINA ÇALIŞAN (ESNAF) KURYELERİN HUKUKİ STATÜLERİ VE SENDİKALAŞMA HAKLARI

Dr. Öğr. Üyesi Abdullah EROL*

Öz

Günlük hayatın içerisindeki hız, karmaşa ve sürekli bir yerlere yetişme kaygısı, geçmişte ihtiyaç duyulmayan pek çok hizmeti, temel bir ihtiyaç haline getirmiştir. Kuryelik de bunlardan bir tanesidir. Kuryeler, bir ürünü kısa zaman içerisinde alıcıya ulaştırabilmekte, bu sayede kişiler daha öncelikli işlerine yönelebilmektedirler. Kuryelik sistemi, salgın döneminde de görüldüğü üzere, o kadar “iyi” işlemektedir ki, bu sistem içerisinde en önemli rolü üstlenen kuryelerin çalışma şartlarının ne olduğu, hangi sıkıntılarla uğraşmak zorunda kaldıkları hususunda herhangi bir gündem oluşmamıştır. Bununla birlikte salgının kuryelerin önemini ortaya çıkarması, kuryelerin de zor çalışma şartlarını ve maruz kaldıkları hak kayıplarını seslendirmelerini kolaylaştırmıştır. Son zamanlarda sıklıkla yaşanan kurye eylemleri bunu göstermektedir. Kuryeler, işçilerden/bağımlı çalışanlardan daha yoğun ve zor çalışma şartlarına tabi olsalar da, işçilerin/bağımlı çalışanların sahip oldukları haklardan faydalanamamaktadırlar. Bu çalışmada, kuryelerin yaşadıkları sorunlardan yola çıkılarak, bağımlılık unsurundaki aşınmanın genel olarak çalışma hayatında ne tür sorunlar ortaya çıkarttığına değinilecektir.

* Dr. Öğr. Üyesi. İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş Hukuku Ana Bilim Dalı, İstanbul, Türkiye | Asst. Prof., Istanbul University, Faculty of Economics, Department of Labour Economics and Industrial Relations, Labour Law Department, Istanbul, Turkey.

✉ abdullah.erol@istanbul.edu.tr • ORCID 0000-0003-1018-1602.

✎ **Atf Şekli** | Cite As: EROL, Abdullah: “Kendi Hesabına Çalışan (Esnaf) Kuryelerin Hukuki Statüleri ve Sendikalaşma Hakları”, SÜHFD, C. 31, S. 3, 2023, s. 1081-1108.

✎ **İntihal** | Plagiarism: Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. | This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.

✎ Bu eser Creative Commons Atf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır. | This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Anahtar Kelimeler

• İş Sözleşmesi • Bağımlılık Unsuru • Kurye • Sendikalaşma Hakkı • İşçi Benzeri

LEGAL STATUS AND UNIONIZATION RIGHTS OF SELF EMPLOYED (TRADESMAN)COURIERS

Abstract

The speed, complexity and constant worry of getting somewhere in daily life have made many services not needed in the past a basic need. Courier is one of them. As seen during the epidemic, the courier system works so "well" that there has been no agenda regarding the working conditions of the couriers, who play the most critical role in this system, and what problems they have to deal with. However, the fact that the epidemic revealed the importance of the couriers made it easier for them to voice their difficult working conditions and the loss of rights they were exposed to. Although couriers are subject to more intense and complex working conditions than employees/dependent workers, they cannot benefit from the rights of workers/dependent workers. In this study, starting from the problems experienced by the couriers, it will be mentioned what kind of problems the erosion in the addiction factor causes in working life in general.

Key Words

• Employment Contract • Dependency Factor • Courier • Right to Unionization • Quasi Employee

GİRİŞ

Covid-19 salgını, çalışma hayatında önemli değişikliklerin yaşanmasına sebep oldu. Özellikle karantinaların yaygın olarak uygulandığı dönemde, tüm sektörlerde üretim yavaşlamış, çalışma saatleri düşmüş ve dolayısıyla cirolarda önemli düşüşler yaşanmıştır. Ancak Türkiye örneği dikkate alındığında, salgın döneminde daha fazla çalışmak zorunda kalan ve cirosu ciddi oranda artan gıda perakendecilerinin diğer gruplardan ayrıştığı görülmüştür¹. Bu durumun ortaya çıkmasında, gıda perakendecilerinin kurdukları dağıtım ağıyla ve teknolojinin katkısıyla ürünleri müşterilere hızlı ve kolayca ulaştırabilmeleri etkili olmuştur.

Dışarıdan bakıldığında mükemmel bir şekilde işleyen ve hayatı önemli ölçüde kolaylaştıran bu sistemin son zamanlarda ortaya çıkan gelişmelerle aslında o kadar da mükemmel olmadığı, kendi içerisinde

¹ EY-Parthenon & TAMPF COVID-19 Yönetici Anketi, Temmuz, 2020.

önemli sorunlar barındırdığı görülmüştür. Zira söz konusu dağıtım ağı-
nın plana uygun işleminde en önemli ayağı oluşturan kuryelerin ça-
lışma şartlarının, insanî seviyeden oldukça uzakta olduğu yapılan eylem-
lerle ve sosyal medyada yapılan paylaşımlarla ortaya çıkmıştır². Çalışma
şartlarına ilişkin yakınmalar, elbette ki çeşitli çalışan gruplarınca farklı
dönemlerde gündeme getirilmektedir. Dolayısıyla ilk bakışta kuryelerin
gerçekleştirdikleri eylemlerin de bunlardan bir farkı olmadığı düşünüle-
bilir. Ancak, biraz daha derinlemesine ve tarihsel boyutuyla ele alındı-
ğında, sorunun aslında iş hukuku bakımından çok tehlikeli bir gayretin
su yüzeyine çıkan kısmı olduğunu görmek mümkündür.

Kuryelerin büyük çoğunluğu -özellikle gıda sektöründe istihdam
edilen kuryeler- yeni bir model olarak sunulan “esnaf kurye” modeli kap-
samında çalıştırılmaktadırlar. Her ne kadar kavram yeni olsa da, aslında
uygulanen hukuki alt yapı ve ortaya çıkardığı sorunlar yeni değildir. Tür-
kiye’de buna benzer sorunlar son yıllarda giderek daha fazla gündeme
gelmekteyse de, esasında yurt dışında, özellikle de ABD ‘de uzun yıllar-
dan beri buna benzer uygulamalar hukukçuların temel tartışma konuları
arasında yer almaktadır³.

Esnaflık kuryeler, şahıs şirketi kurup tüzel kişilik kazanarak bir şirket-
ten eser, nakliye, kira veya adi ortaklık sözleşmeleri temelinde iş almak-
tadırlar. Belirtilen sözleşmeler kapsamında çalışan istihdam edilmesinde,
asıl amacı gizleme iradesi (muvazaa) bulunmadığı sürece, hukuki açıdan
herhangi bir sorun bulunmamaktadır. Muvazaanın varlığı halinde ise,
hukuki işlem kesin geçersiz olmakta ve doğmuş olan tüm hüküm ve so-
nuçlarıyla birlikte ortadan kaldırılmaktadır. Nitekim işverenlerin muva-
zaalı bir şekilde bu türden ilişkiler kurdukları, son yıllarda artan bir şe-
kilde mahkeme kararlarına da yansımaktadır⁴.

² **BBC News Türkçe**, “Kuryelerin Eylemleri Neden Yurt Geneline Yayıldı?”,
<https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-60235440>, (Erişim Tarihi: 12.04.2022).

³ ABD’li FedEx Home Delivery kargo şirketinin çalışanlarını kendi işçisi olarak değil
de, bağımsız çalışan olarak istihdam ettiği ve bunun da hukuka aykırı olduğu yön-
ündeki iddianın değerlendirildiği yargı kararı için bkz. Fedex Home Delivery v.
NLRB, 563 F.3d 492, <https://casetext.com/case/fedex-home-delivery-v-nlr>, (Erişim
Tarihi: 12.04.2022).

⁴ “... Acentelik sözleşmesine göre devreden devralan acente üzerinde denetim ve
kontrol yetkisinin bulunması, çalışma şartlarını belirlemesi, çalışan üzerinde yönetim
hakkını kullanması, acente ilişkisinin kayıt üzerinde kaldığının, acentenin bağımsız
bir işveren olmadığının göstergeleridir...” Yarg. 9. HD., 01.10.2020, 2016/23561 E.,
2020/10209 K. (Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi: 12.04.2022); “...Bu tür bir

Esnaflık kurye modeli, işverenlere işletme maliyetlerini düşürme imkânı sağlamasının yanı sıra, çalışanların örgütlü hareket etmelerini engelleme fırsatı da vermektedir. Zira akdettikleri sözleşmelerin türü sebebiyle, işçi statüsünde olmayan ve kendisini de işçi olarak görmeyen esnaflık kuryeler, sendikalaşabileceklerini de bilmemektedirler. Çoğunlukla hukuki bilgi eksikliğinden doğan bu durum, kuryelerin sendikal örgütlenmenin sağladığı avantajlardan faydalanmalarının önüne geçmektedir.

Esnaflık kurye modelinin ya da bağımlı serbest çalışmanın doğurduğu bu sorunların temelinde, iş sözleşmesini diğer özel hukuk sözleşmesi türlerinden ayıran ve onun karakteristik özelliğini oluşturan “bağımlılık” unsurunun son yıllarda teknolojinin de etkisiyle giderek artan bir hızla yayılması yatmaktadır⁵.

I. HUKUKİ STATÜ

A. Tanımı

Esnaflık kurye modelini anlayabilmek için, öncelikle modeli oluşturan terimlerin anlamlarını ve içeriklerini iyi idrak etmek gerekmektedir. Esnaflık terimi sözlükte, “küçük sermaye ve zanaat sahibi” şeklinde tanımlanmaktadır. Esnaflık ve sanatkârlığın hukuki çerçevesinin çizildiği 5362 Esnaflık

ilişkide ruhsat sahibi ile aracı kullanan arasındaki ilişkinin bir ürün (hasılat) kirası mı yoksa, iş ilişkisi mi olduğunun tespiti, hangi hükümlerin uygulanacağını belirlemesi noktasında önem arz etmektedir. Zira taraflar arasındaki ilişki iş ilişkisi ise İş Kanunu veya bazı hâllerde Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerinin; kira ilişkisi ile Borçlar Kanunu'nun kira sözleşmesine ilişkin düzenlemelerinin uygulanması gerekecektir. Taraflar arasında iş sözleşmesi bulunup bulunmadığının tespitinde görünürdeki işlemler değil, fiili durum önemli olup fiili (gerçek) durum tespit edilerek sonuca gidilmesi gerekir...” Yarg. 9. HD., 26.1.2021, 2019/7722 E., 2021/2390 K. (Yargıtay Karar Arama, Erişim Tarihi: 12.04.2022)

⁵ Yargıtay kararlarında da, teknolojik gelişmelerin sonucunda ortaya çıkan atipik çalışma şekillerinin bağımlılık ilişkisini tespit etmeyi zorlaştırdığına yer verilmektedir. Yargıtay'ın önüne gelen davalarda, bağımlılık ilişkisinin varlığını tespit etmek için kullandığı temel ölçütler şunlardır: kişinin işverenin talimatlarına göre hareket etmesi ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi, 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, kişinin bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli. Ancak söz konusu ölçütlerin hiçbirinin tek başına bir anlam ifade etmediği, karşılaşılan bir olayda, bu ölçütlerin hepsinin birlikte dikkate alınması ve hükmün de buna göre kurulması gerektiği üzerinde Yargıtay kararlarında önemle durulmaktadır. Örnek kararlar için bkz. Yarg. 9. HD. 16.2.2021, 2020/8783 E., 2021/4012 K.; Yarg.. 9. HD., 10.04.2019, 2017/10816 E., 2019/8339 K.

ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanunu'nda ise esnaf; "ekonomik faaliyetini sermayesi ile birlikte bedenî çalışmasına dayandıran ve kazancı tacir veya sanayici niteliğini kazandırmayacak miktarda olan, basit usulde vergilendirilenler ve işletme hesabı esasına göre deftere tâbi olanlar ile vergiden muaf bulunan meslek ve sanat sahibi kimse" olarak ifade edilmektedir (m. 3/a).

Kurye terimi ise sözlükte, "Posta, kargo, mektup vb. gönderileri alıcıya ulaştıran kimse" olarak tanımlanmaktadır⁶. Türkiye İş Kurumu'nca Türk Meslekler Sözlüğünde yapılan tanıma göre ise kurye; "Kurye, işletmenin genel çalışma prensipleri doğrultusunda, araç, gereç ve ekipmanları etkin bir şekilde kullanarak, işçi sağlığı, iş güvenliği ve çevre koruma düzenlemelerine ve mesleğin verimlilik ve kalite gereklerine uygun olarak: a) Dağıtım yapılacak evrak ve paketleri, listelere göre teslim almak, b) Her türlü evrak ve paketlerin dağıtımını yapmak, c) Her türlü evrak ve paketlerin belirtilen adresten toplanması işlemlerini yapmak, d) Belli bir bölgedeki tüm adreslere broşür, bülten, el ilanı vb. dağıtımını yapmak, e) Fatura, hesap özetleri, konşimento, kredi kartları, promosyon ürünleri vb. dağıtımını yapmak, f) Mesleği alanındaki gelişmeleri takip etmek ve uygulamak, g) İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarının uymak, vb. görev ve işlemleri yerine getirir."⁷

Kanun koyucunun tacir statüsü yanında, esnaf statüsünü de oluşturmasının arkasında yatan sebep; esnafın sahip oldukları ekonomik güç, işletmelerinin büyüklüğü ve işi yapma şekilleri bakımından korunmalarının gerektiği düşüncesidir. Nitekim bu husus, 5362 sayılı Kanun'un 1. maddesinin gerekçesinde açık bir şekilde ifade edilmiştir. Dolayısıyla esnaf, her ne kadar ticaretle uğraşsalar ve kendi ad ve hesaplarına faaliyet gösterebilirler dahi, bir tacir gibi değerlendirilmemekte, korunmaları ve varlıklarını sürdürebilmeleri için ilave önlemler alınmaktadır⁸.

Modeli oluşturan esnaf ve kurye kavramları birlikte ele alındığında modelin, teslim aldığı taşınır malı bir yerden başka bir yere götürmek olan kişileri kendi hesabına çalışan ve nakliye işini yaptıkları kişiden

⁶ TDK, Güncel Türkçe Sözlükleri, <https://sozluk.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 13.04.2022).

⁷ Türkiye İş Kurumu, Türk Meslekler Sözlüğü, <https://www.turkiye.gov.tr/turk-meslek-sozluugu?submit>, (Erişim Tarihi: 28.04.2022).

⁸ KAYAR, İsmail, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na Göre Ticaret Hukuku, Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara, Seçkin, 2018, s. 61-62.

bağımsız olduklarını göstermek amacıyla oluşturulduğu anlaşılmaktadır. Bu bakımdan, esnaf kurye modelini, işverenlerin kanunları dolanma çabasının bir örneği olarak ifade etmek mümkündür. Çalıştıkları firmanın tüm alametlerini üzerlerinde taşıyan, firmanın verdiği emir ve talimatlara harfiyen uymak zorunda olan ve hayatlarını idame ettirmek için elde ettikleri ücretin tamamını tek bir firmadan alan “esnaf” veya “şahıs şirketi sahibi, bağımsız” kuryeler, akdettikleri sözleşmenin iş sözleşmesi olması ve hukuken işçi olarak nitelendirilmemeleri sebebiyle aslında işçilerden çok daha fazla ihtiyaç duydukları sosyal korumadan faydalanamamaktadırlar. Esnaf kuryeler, örneğin bir trafik kazası yaşadıklarında, bu kazadan doğan maddi ve manevi zararlarla tek başlarına mücadele etmek; işlerini kaybetmemek için zor ve tehlikeli şartlarda çalışmayı kabul etmek zorunda kalmakta, buna karşın herhangi bir sosyal korumadan faydalanamamaktadırlar. Bu durum, bir yanda çalışma şartlarının ağırlığına rağmen düşük gelir elde eden bir çalışan grubunun, bunun karşısında ise, elde ettiği yüksek gelire karşın herhangi bir şekilde sorumlu tutulamayan bir işveren grubunun doğmasına yol açmaktadır.

B. Hukuki Niteliği

1. Bireysel İş Hukuku Açısından

İş Kanunu’nda kişilerin hukuki statülerini ifade etmek için kullanılan dört temel kavram mevcuttur. Bunlar; işçi, işveren, işveren vekili ve alt işverendir (İş K. m. 2). Esnaf kurye modelinin hukuki niteliğinin doğru bir şekilde ortaya konulabilmesi için, söz konusu kavramlarla ayrışan ve benzeşen yönlerinin açık bir şekilde ortaya konulması gerekmektedir.

4857 sa. İş Kanunu m.2/1’de işçi, “iş sözleşmesi kapsamında çalışan gerçek kişi” olarak tanımlanmaktadır. Tanımda belirtilen iş sözleşmesi ve gerçek kişi olma şartları, esnaf kurye modelinde mevcut değildir. Esnaf kuryeler, hukuki açıdan ele alındığında, kendi hesabına ve bağımsız çalışan kişiler olarak nitelendirilmektedir. Zira esnaf kurye olabilmek için kişilerden, öncelikle şahıs şirketi kurmaları ve sonrasında kuryeliğini yapacakları şirkete başvuruda bulunmaları istenmektedir⁹. Şahıs şirketinin kurulmasıyla birlikte kuryelik yapacak kişi, tüzel kişi şirketin ortağı haline gelmekte ve yaptığı işlemleri de tüzel kişi şirket adına yapmaya başlamaktadır. Bunun neticesinde de, kuryeliğini yapacağı şirkette işçi sıfatını haiz olma ihtimali en başından ortadan kalkmaktadır. Netice olarak,

⁹ KIDAK, Erkan, *Kargo Taşımacılığında Kendi Hesabına Çalışma Aldatmacası Esnaf Kurye Modeli*, TUMTİS Yayınları, İstanbul, 2021, s. 64.

esnaf kuryelerin “işçi” niteliğini taşımak suretiyle 4857 sa. İş Kanunu kapsamına girmeleri mümkün olmamaktadır.

İşveren kavramı bakımından ele alındığında, esnaf kuryelerin işveren olarak nitelendirilmelerinin de mümkün olmadığı görülmektedir. İşverenin gerçek veya tüzel kişi olması işveren niteliğini elde etmeyi engellemese de, İş Kanunu’nda işveren olabilmek için aranan işçi çalıştırma şartı, tek başlarına çalışan esnaf kuryelerin işveren olarak nitelendirilmelerinin önüne geçmektedir. Elbette ki kurye, yanında en az bir işçi istihdam etmesi halinde işveren niteliğini elde edecektir. Ancak, uygulamada, işçi istihdam eden kurye sayısı yok denecek kadar azdır¹⁰.

İşveren vekili kavramı açısından değerlendirildiğinde, esnaf kuryelerin bu niteliği de taşıyamayacakları açık bir şekilde görülmektedir. İşveren tarafından bir bölümü yönetmek amacıyla tayin edildiği ve bu sayede işveren vekilliği sıfatını kazandığı varsayımında dahi işveren vekilinin işçilik niteliği ortadan kalkmayacaktır. Zira işveren vekili, hukuken işçidir¹¹. Bu gerçek dikkate alındığında, işçi olarak nitelendirilmesi dahi mümkün olmayan esnaf kuryelerin haliyle işveren vekili niteliğini taşımaları da mümkün olmayacaktır.

Son olarak, alt işverenlik kavramı çerçevesinden bakıldığında da esnaf kuryelerin bu kavramın kapsamına girmelerinin de mümkün olmadığı görülmektedir. Zira esnaf kuryelerle kurulan hukuki ilişki, İş Kanunu’nun alt işverenlik ilişkisinin kurulması için aradığı şartları¹² (alt işverenin üstlendiği işin asıl işe yardımcı iş veya teknolojik uzmanlık gerektiren bir iş olması, alt işverenin kendi işçilerinin bulunması ve bunları asıl işverene ait işyerinde çalıştırması) taşımamaktadır.

Esnaf kuryelerin yaptıkları iş ve kendisi için bu işi yaptıkları şirketlerin faaliyet alanlarına bakıldığında, esnaf kuryelerin asıl işe yardımcı

¹⁰ KIDAK, s. 65.

¹¹ Bununla birlikte, öğretilerde bu ilişkinin vekâlet akdine dayandığını ileri süren bir görüş de mevcuttur. Bkz. SAYMEN, Ferit Hakkı, Türk İş Hukuku, İstanbul, İsmail Akgün Matbaası, 1954, s. 456. Öğretilerdeki ağırlıklı görüş ise, bu ilişkinin, iş sözleşmesi temelinde kurulduğu yönündedir. Bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş, Bireysel İş Hukuku Cilt I, Güncellenmiş 6. Baskı, Ankara, Lykeion Yayınları, 2022, s. 52.; ÇELİK, Nuri/CANİKLİOĞLU, Nürşen/CANBOLAT, Talat/ÖZKARACA, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 35. Bası, İstanbul, Beta Yayınları, 2022, s. 95.; AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, 14. Bası, Ankara, Seçkin Yayınları, 2022, s. 67.

¹² MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 44.

işleri yaptıkları iddia edilemez. Özellikle gıda sektöründe çalışan esnaf kuryeler, asıl işi gıdayı üretmek değil de, üretilen gıdayı teslim etmek olan şirketlerde asıl işi, yani teslimatı yapmakla yükümlü tutulmaktadır. Muvazaa olarak nitelendirilen, asıl işveren - alt işveren ilişkisinin kesin hükümsüzlüğüne yol açan ve alt işveren işçilerinin başından itibaren asıl işverenin işçileri olarak sayılmasını gerektiren bu durumun, esnaf kuryelerin alt işveren olarak nitelendirilmesini de imkânsız hale getirdiği ortadadır.

İşçi çalıştırmayan, dolayısıyla işveren niteliğini kazanamamış esnaf kuryelerin alt işveren olarak nitelendirilmesi zaten mümkün değildir. Zira asıl işveren – alt işveren ilişkisinin varlığının kabul edilmesi durumunda, esnaf kuryenin asıl işverenin işyerinde çalıştırabileceği herhangi bir işçisi bulunmamaktadır. Az da olsa, yanında işçi çalıştıran esnaf kuryelerin alt işveren olarak nitelendirilmelerinin mümkün olup olmadığının ise ayrıca incelenmesi gerekmektedir. Belirtildiği üzere, kural olarak alt işveren işçilerinin asıl işverenin işyerinde çalışması gerekmektedir. Ancak esnaf kuryeler ve –varsa- yanlarında çalıştırdıkları işçiler, kendisi için iş yaptıkları şirketlerin işyerlerinde veya bu şirketlere ait araçlarda değil, kendilerine ait olan araçlarda (motokuryeler veya hafif ticari araç sahibi kuryeler) çalışmaktadırlar. Araçların kuryelere ait olması ve bunun esnaf kurye olarak işe alınmada ön şart olarak sunulması¹³, kuryelerin veya yanlarında çalıştırdıkları işçilerin işverene ait araçlarda, dolayısıyla da işverene ait işyerinde çalıştığı yönünde bir iddiada bulunmayı engellemektedir.

Tek başına İş Kanunu'nun ilgili maddelerinin lafzına bakılarak yapılan bir değerlendirmede esnaf kuryelerin İş Kanunu kapsamına girmediklerini ifade etmek gerekmektedir. Ancak bu, iş hukukunun temel amacını oluşturan bağımlılık ilişkisindeki zayıf tarafı koruma düşüncesini ve bunu sağlamak için kullanılan bağımlılık ilişkisinin varlığını ortaya koyan ölçütleri göz önünde tutmadan yapılan bir değerlendirme olduğundan, eksik ve yanlış sonuçlar doğurmaktadır¹⁴. Bu durum, esnaf kuryelerin ve esnaf kuryelerle aynı veya benzer çalışma şekilleriyle istihdam

¹³ KIDAK, s. 58.

¹⁴ APPEL, Sam/ ZABİN, Karol, **Truck Driver Misclassification; Climate, Labor and Environmental Justice Impacts**, Center for Labor Research and Education, University of California, Berkeley, 2019, s. 2.

edilen bağımlı serbest çalışanların sosyal koruma ihtiyaçlarının nasıl karşılanacağı sorusunun sorulmasına yol açmaktadır.

Bağımlılık unsuru, iş sözleşmesini konusu iş görme borcu olan diğer özel hukuk sözleşmelerinden (eser, nakliye, vekâlet, adi ortaklık) ayırt etmede kullanılan temel kıstastır. Şayet çalışan ve çalıştıran kişi arasında hukuki, ekonomik ve organizasyonel bağımlılık mevcutsa bu durumda çalışan, yani işi yapan kişi, hukuken işçi; çalıştıran da işveren olarak nitelendirilir. Bu bakımdan bağımlılık unsurunun, iş kanunu kapsamında haklarının korunması gereken bir çalışan olup olmadığının belirlenmesi veya çalışanların haklarının korunması bakımından hayati bir önemi bulunmaktadır. Sahip olduğu önem, bağımlılık unsurunu iş hukukunun temel dayanak noktası haline getirirse de; İş Kanunu'nun getirmiş olduğu sorumluluklardan kaçınmak isteyen işverenlerin öncelikli hedefi haline gelmiştir. İşverenler, çalıştırdıkları kişilerin hukuki statülerini işçi haricinde herhangi başka bir "şeye" çevirebilmek adına bağımlılık unsurunu aşındırmaya çalışmakta¹⁵, bu amaçla da her yolu denemektedirler. Kuryeler örneğine bakıldığında, firmalar iş sözleşmesi akdetmeyip, kuryelere şahıs şirketi kurma zorunluluğu getirerek, işi yaparken kullandıkları araç ve gereçleri kuryelerin kendilerinin temin etmesini ve sigortalarını da kendilerinin yaptırmasını isteyerek İş Kanunu çerçevesinde bir bağımlılık ilişkisinin mevcut olmadığını göstermeye çalışmaktadırlar¹⁶.

Bağımlı serbest çalışanların ve bu kategori içerisinde yer alan esnaf kuryelerin, iş yapma biçimleri incelendiğinde, karşılaşılan ortak sonuç, bu kişilerin iş yaparken kendi belirledikleri usul ve yöntemlerle değil, -eser, nakliye, vekâlet, adi ortaklık vb. sözleşmeler kapsamında- hukuki ilişki kurdukları iş sahiplerince detaylı bir şekilde belirlenen üretim süreçlerine tâbi olarak hareket ettikleridir.¹⁷ Bu süreçlere uyulmaması halinde esnaf kuryelerin şirketle kurdukları hukuki ilişkinin sona erdirilmesi gündeme gelebilmektedir. Elbette ki taraflar, herhangi bir özel

¹⁵ **DAVİDOV**, Guy, "Who is a Worker", *Industrial Law Journal*, C. 34, S. 1, 2005, s. 64. ; **DEAKİN**, Simon, "Interpreting Employment Contracts: Judges, Employers, Workers" *The International Journal of Labour law and Industrial Relations*, C. 20, S. 2, 2004, s. 215.

¹⁶ **NETTO**, Camilo/ **REVİNA**, Daria, *Precarious Working Conditions in Gig Organisations: Saving Money or Losing Value?*, Linköping University, Linköping, 2021, s. 44.

¹⁷ **MURRAY**, Thomas M., "'Independent Contractor or Employee?' Misplaced Reliance on Actual Control Has Disenfranchised Artistic Workers under the National Labor Relations Act", *Cardozo Arts & Ent. Law Journal*, C. 16, 1998, s. 311.

hukuk ilişkisinde, sözleşmede kararlaştırılan esaslara uyulmaması halinde hukuki ilişkiyi sona erdirmeye hak ve yetkisine sahiptirler. Ancak, ele alınan esnaf kurye modelinde olduğu gibi, söz konusu emir ve talimatlar, konusu iş görme olan herhangi bir özel hukuk sözleşmesinden, hatta iş sözleşmesinden dahi, çok daha yoğun bir kontrol ve denetim mekanizmasını gündeme getirmektedir. Her ne kadar şirketler tarafından esnaf kuryelik bağımsız serbest çalışma veya yaygın tâbirle “kendi işlerinin patronu” olmayı sağlayan bir çalışma biçimi olarak pazarlansa da, uygulamadaki durum, bunun tam aksine işaret etmektedir.

Şirketler, görünürde hiyerarşik, ekonomik ve hukuki açılardan bağımsız olarak gösterdikleri esnaf kuryelere ilişkin hiçbir sorumluluğu üstlenmemekte, buna karşın esnaf kuryeleri bir işçiye kıyasla çok daha yoğun denetime tâbi tutmakta ve bir işçiden talep edebilecekleri işten çok daha fazlasını esnaf kuryelerden talep etmektedirler. Bu durumun bir işçi-işveren ilişkisini doğurmayacağı yönündeki iddialarının temeline de, esnaf kuryelerin hukuki açıdan şirket bünyesinde yer almamaları ve istediklerinde farklı işlerde de çalışabilecekleri iddialarını yerleştirmektedirler. Oysaki kuryelerin çalışma şartları incelendiğinde, esnaf kurye olarak istihdam edildikleri şirketler dışında başka gerçek veya tüzel kişilerle çalışma, onlara iş yapabilmeye imkânlarının mevcut olmadığı görülmektedir. Zira bu kişiler İş Kanunu’na tâbi olmadıklarından, şirketlerin; İş Kanunu’nda yer alan çalışma sürelerine, haftalık tatil veya yıllık izin haklarına ilişkin herhangi bir sınırlamaya tâbi olmadıkları ve bu durumun doğurduğu avantajları da sonuna kadar kullandıklarını ifade etmek mümkündür. Haliyle, esnaf kuryelerin bir başka işte çalışmaları veya kendi müşteri portföylerini oluşturma çabasına girmeleri oldukça zorlaşmaktadır.

Kuryelerin ve onlara benzer çalışma şartlarında istihdam edilen bağımlı serbest çalışanların maruz kaldıkları bu durum, son on yıldır Türk iş hukuku doktrininde giderek artan bir şekilde inceleme konusu olmaya başlamıştır. Buna karşın, işverenlerin bu tür çalışma şekillerine sıklıkla başvurdukları ABD ve Avrupa ülkelerinde, yüz yılı aşkın bir süredir iş sözleşmesinin bağımlılık unsurunda yaşanan aşınma ve iş hukukunun varlığına ilişkin tehditler, bilimsel tartışmaların en hararetli alanlarını oluşturmaktadır.

Konu Türk iş hukuku mevzuatı özelinde incelendiğinde, bağımlı serbest çalışanların ve bu çalışma özelinde esnaf kuryelerin -her olayın kendi şartları içerisinde değerlendirilmesi gerektiği gerçeği bir yana-

sosyal korumaya duydukları ihtiyaç ve çalışma şartları dikkate alındığında¹⁸, hukuki statülerinin 4857 sa. İş Kanunu bakımından “işçi” olarak belirlenmesinin yerinde olacağı kanaatindeyiz. Bununla birlikte, işçi olarak nitelendirilme iradesi olmayan ve bir iş sözleşmesinin tarafı olmak istemeyen, uygun gördüğünde başka yerde veya başka iş sahipleriyle de çalışma iradesi taşıyan kuryeleri, işçi olarak nitelendirmenin mümkün olmadığını da belirtmek gerekir. Aksi halde sözleşme özgürlüğü ilkesine aykırı hareket edilmiş olacak ve bir başka hukuki sorunun doğmasına yol açılacaktır.

Bir esnaf kuryenin, yapılan inceleme neticesinde işçi niteliğini taşıdığı ve İş Kanunu’na tâbi olması gerektiği sonucuna varılması halinde, hukuki statüsünün de işçi olarak tanınması, mevcut yasal düzenlemeler çerçevesinde varılabilecek en net çözümdür. Ancak bu netlik, gittikçe bulanıklaşan çalışma hayatındaki değişimlerin ve bu değişimlerin doğurduğu ihtiyaçların yeterince dikkate alındığı anlamına gelmemektedir. Her ne kadar bağımlı serbest çalışanların ve ele alınan esnaf kuryelerin hukuki statülerinin “işçi” olarak belirlenmesi, ihtiyaç duydukları sosyal korumayı büyük ölçüde temin edecek olsa da, işgücü maliyetlerinin yüksekliği sebebiyle, işsiz kalma gibi daha büyük bir sorunla karşılaşacaklardır. Nitekim bağımlılık unsurunun aşındırılmasının ve atipik çalışma biçimlerinin ortaya çıkarılmasının temelinde bu gerekçe yer almaktadır. Dolayısıyla, esnaf kuryelerin işçi olarak nitelendirilmeleri her ne kadar hukuka uygun bir çözüm olsa da, kronik hale gelen ve yaygınlaşan bir hastalığa pansuman tedavisi uygulamaktan öteye geçmemektedir.

Olması gereken, mevcut hukuki nitelendirmelerin yanında, sosyal ihtiyaçları ve değişimleri de dikkate alan ve sorunun kaynağına inmeyi sağlayacak yeni bir anlayış tarzı ve kavramsal çerçeve oluşturmaktan geçmektedir. Bu noktada, Avrupa ve ABD iş hukuku literatüründe uzun yıllardır kullanılan ve çalışmanın son bölümünde detaylı şekilde ele alınan “işçi benzeri” kavramının Türk iş hukuku literatürüne de katılmasının önemli olduğu düşüncesindeyiz.

İşçi benzeri kavramı, sanayileşmenin ve kapitalist anlayışın çalışma hayatında ortaya çıkardığı en önemli sorunlardan birine çözüm olması için geliştirilmiştir. Bu kavram, İş kanunlarının kapsamı dışında kalarak

¹⁸ Kendi hesabına çalışanların ihtiyaç duydukları sosyal koruma hakkında detaylı bilgi için bkz. AKBAŞ, Sezgi, **Kendi Hesabına Çalışanların Sosyal Güvenliği: Kapsam, Finansman ve Edimler Açısından Sorunlar ve Bir Model Önerisi**, Ankara, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, 2022, s. 13.

işçi-işveren ilişkisinin doğurduğu yükümlülüklerden kurtulmayı, daha fazla kâr elde edebilmeyi hedefleyen işverenlerin kontrol altında tutulabilmelerini, buna karşılık gittikçe acımasızlaşan rekabet ortamında ayakta kalabilmelerine de katkı sunmayı amaçlamaktadır¹⁹. Türkiye de son yıllarda sanayileşmesini hızlandırmış ve küresel rekabet ortamına daha fazla müdahil olmaya başlamıştır. Bunun neticesinde, Batılı ülkelerin işgücü piyasalarında karşılaştıkları birtakım sorunlar Türkiye’de de gündeme gelmeye başlamıştır. Esnek çalışma yöntemlerinin yaygınlaşması ve görünürde bağımsız, fakat aslında bağımlı bir ilişki doğuran çalışma şekillerinin doğurduğu uyumsuzluklar Türk İş Hukuku öğretisinde ve mevzuatında yeni bir anlayışın geliştirilmesini zorunlu hale getirmiştir.²⁰

2. Toplu İş Hukuku Açısından

Esnaf kuryelerin 6356 sa. STİSK çerçevesinde hukuki statülerini ele alırken İş Kanunu’ndaki hukuki statülerini değerlendirmede kullanılan yönetime başvurulması faydalı olacaktır. Bu amaçla öncelikle STİSK’da gerçek kişileri tanımlayan temel kavramların neler olduğunu tespit etmek gerekmektedir.

İşçi, işveren ve işveren vekili kavramları İş Kanunu’nda olduğu gibi, bu Kanun’un da temel kavramları arasında yer almakla birlikte, bu kavramların STİSK’da tanımlanmadığı, bunun yerine İş Kanunu’na atıf yapıldığı görülmektedir. Dolayısıyla, İş Kanunu’nda yer verilen işçi, işveren ve işveren vekili tanımları aynen STİSK’da da geçerli olmaktadır. Ancak kanun koyucu, İş Kanunu’ndan farklı olarak; taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişilerin STİSK’nun toplu iş sözleşmesine ilişkin bölümleri haricindeki hükümleri bakımından işçi sayılacaklarını düzenlemiştir (STİSK m. 2/4). Buna göre, toplu iş sözleşmesi akdedemeyecek olsalar da, söz konusu sözleşme türleri kapsamında bağımsız olarak çalışan gerçek kişilerin sendika kurmaları, kurulu sendikalara üye olmaları ve bunların faaliyetlerine katılmaları mümkündür²¹.

¹⁹ ROSİORU, Felicia, “Legal Acknowledgement Of The Category Of Economically Dependent Workers”, *European Labour Law Journal*, C. 5, S. 3-4, 2014, S. 281.

²⁰ İşçi benzeri çalışan kavramı ile ilgili detaylı bilgi için bkz. EROL, Abdullah, *Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İşçi Benzeri Çalışan Kavramı*, Ankara, Gazi Kitabevi, 2021, s. 7.

²¹ TERZİOĞLU, Ahmet, “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Kaybedilmesi”, *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, C. 2, S. 4, 2017, s. 88.

Tanım, esnaf kuryelerin hukuki statüsünü belirleme bakımından oldukça kolaylaştırıcı bir işlev görmektedir. Zira kanun koyucu STİSK'da, İş Kanunu'ndakinden farklı olarak, işçi kavramının kapsamını açık bir şekilde belirlemiş, sendikal korumanın toplumun mümkün olduğunca geniş bir kesimine yayılabilmesi için işçi tanımını da geniş tutmuştur. Tanıma göre esnaf kuryelerin STİSK bakımından işçi sayılmaları gerektiği konusunda herhangi bir şüphe bulunmamaktadır. Esnaf kuryelerin kendisi için iş yaptıkları şirketlerle kurdukları hukuki ilişkinin çerçevesini oluşturan taşıma sözleşmeleri ve kuryelerden kurmaları istenen adi şirket sözleşmeleri, esnaf kuryelerin faaliyetlerini bizzat ve bedenen yapmaları sebebiyle, STİSK bakımından işçi sayılmalarının önünü açmaktadır. Bu sayede kanun koyucu, sosyal koruma ihtiyacı olan, ancak bunu İş Kanunu'nun sağladığı imkânlardan faydalanarak karşılayamayan esnaf kuryeler gibi bağımlı serbest çalışanların sendikalar vasıtasıyla güvenceye kavuşmalarına fırsat vermiştir.

İşçi kavramının STİSK'da daha geniş tanımlanmış olması, olumlu bir düzenleme olmakla birlikte, toplu sözleşme ve grev yapma hakkı olmadan sendikalaşma hakkının tek başına yeterli korumayı sağlamaktan uzak olduğuna da değinmek gerekmektedir. Her ne kadar sendikalar vasıtasıyla talepler daha yüksek sesle ifade edilebilmekteyse de, zorlayıcılık unsuru işin içine girmediği bu talepler işverenlerce karşılanmamaktadır.

C. Hukukî, İktisadî ve Sosyal Temelleri

İşverenler, maliyetleri düşürmek ve gelirlerini arttırmak amacıyla kimi zaman çalışma şartlarını işçilerin aleyhine, kendi lehlerine olacak şekilde değiştirmeyi denemişler (esnekleşme), kimi zaman sahip oldukları maddi gücü kullanarak işçilerini kendilerine tâbi olmaya ve herhangi bir itirazda bulunmamaya zorlamışlar (sendikasızlaştırma), kimi zaman da kanuna karşı hile ile işveren olmaktan kaynaklanan yükümlülüklerden kaçınmaya çalışmışlardır. Esnaf kurye modeli de tam bu noktada devreye girmektedir. Bu modelin tercih edilmesindeki temel sebepler; İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalma isteği, işletme ve işçilik maliyetlerini düşürme ve sendikalaşma oranlarını düşürmedir.

1. İş Kanunu'nun İşverene Yüklediği Sorumluluklar

İş Kanunu, temel ilkeleri arasında yer alan "işçiyi koruma ilkesi" gereği, esas itibarıyla işçiyi koruma amacıyla ihdas edilmiş bir kanundur. Bu sebeple, kendi haline bırakıldığında işveren lehine bozulması muhtemel olan işçi-işveren arasındaki dengeyi, işçi lehine düzeltmeyi sağlayan

pek çok hükmü barındırmasının yanında, bir diğer temel ilke olan işçi lehine yorum ilkesi gereği, yorum gerektiren hallerde hâkim tarafından işçinin çıkarının göz önünde tutulmasını da zorunlu tutmaktadır²².

Ekonomik gücü elinde bulunduran, buna karşılık elindeki güçten istediği oranda getiri elde edemeyen işverenler ise, kendileri açısından bu dezavantajlı durumu doğuran İş Kanunu'nun kapsamı içerisinde kalmayı pek de tercih etmemektedirler. Nitekim bu husus, atipik çalışma şekillerinin ortaya çıkmasındaki ve teknolojik gelişmelerin yeni çalışma şekillerini oluşturmada etkin bir biçimde kullanılmasındaki temel motivasyon olmuştur²³.

Esnaf kurye modelinin hukuki niteliği başlığı altında da yer ver verildiği üzere, esnaf kuryelerle akdedilen sözleşme ve bu sözleşmede yer verilen çalışma şartları, esnaf kuryelerin hukuki statüsüyle ilgili herhangi bir hukuki uyuşmazlığın bulunmaması halinde, işçi olarak nitelendirilmelerini engellemektedir. Dolayısıyla, konu hâkimin önüne gelmediği ve hâkimin HUMK m. 31 gereğince uyuşmazlığı aydınlatma ödevi çerçevesinde akdedilen sözleşmeyi iş sözleşmesi olarak tespit etmediği sürece esnaf kurye işçi, kuryeliğini yaptığı şirket de işveren niteliğini taşımayacaktır. Bu sayede işverenler, TBK m. 27'de öngörülen genel sınırlamalar haricinde hiçbir kısıtlamaya tâbi olmayacakları bir çalışma ortamı oluşturarak, İş Kanunu'nun düzenlemelerinden ve bu düzenlemelerin getirdiği yükümlülüklerden kaçınma fırsatını yakalamaktadırlar.

2. İşletme ve İşçilik Maliyetlerini Düşürme Hedefi

Kuryelik, küçük ölçekli nakliye işlerinin hızlı ve maliyet-etkin bir şekilde yerine getirilebilmesi bakımından oldukça faydalıdır. Kuryeler sayesinde herhangi bir firma, şehri içinde en fazla bir saatlik zaman diliminde istediği ürünü istediği yere ulaştırabilmektedir. Böylelikle hem müşteri potansiyellerini hem de gelirlerini arttırabilmektedirler. Bu sebeple, özellikle gıda sektöründe faaliyet gösteren işletmeler için artık kurye hizmeti bir tercih olmaktan öteye geçmiş, gereklilik halini almıştır. Ancak kuryelerin iş sözleşmesi kapsamında işçi olarak istihdam edilmeleri, sağladığı faydaların yanında işverenler bakımından pek çok maliyetin de doğmasına yol açmaktadır.

²² MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, a.g.e., s. 4-5.; ÇELİK vd., s. 23.

²³ HYDE, Alan, "Employment Law After The Death of Employment", *U. Pa. Journal of Labor and Employment Law*, C. 1, S. 1., 1997-1998, s. 105.

Her şeyden önce, bir kuryenin işçi olarak istihdam edilmesi, onun günlük ve haftalık azami çalışma süreleri kapsamında istihdam edilmesini sağlamakta, bu sürelerin aşılması halinde fazla çalışma ücreti talep etme hakkını kazanmasını mümkün hale getirmektedir. Aynı şekilde, kuryenin kıdemine göre kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin talep edebilmesi de gündeme gelebilmektedir. Bir diğer husus da, kuryelerin sıklıkla yaşadıkları trafik kazaları neticesinde doğabilecek tazminatlardan işverenlerin işçiyi koruma borcu (TBK m. 417) ve adam çalıştıranın sorumluluğu (TBK m. 66) hükümleri kapsamında sorumlu tutulmalarıdır. İş Kanunu'nun getirdiği ve işçi çalıştırmaktan doğan tüm bu sorumluluklar, aynı veya daha yüksek miktarlarda gelir elde edebilecekleri, fakat sorumluluklarının daha az olacağı çalışma biçimlerini aramaya yöneltmiştir.

Kendi ad ve hesabına çalışan, kurduğu şirketle esnaf haline gelen, dolayısıyla da işçi olarak nitelendirilmesi mümkün olmayan esnaf kuryeler, işverenlerin işçi kuryeler çalıştırarak yapacakları işleri, işçi çalıştırmadan ve İş Kanunu'ndan doğan sorumlulukları üstlenmeden yerine getirmelerini mümkün kılmaktadır. Azami çalışma süresi, kıdem tazminatı, fazla çalışma ücreti ve yıllık izin gibi işçi olmaktan kaynaklanan temel hakların doğurduğu "malîyetler" e katlanmak zorunda olmayan şirketler, esnaf kuryeleri herhangi bir sınırlamaya tâbi olmaksızın günün her saati ve haftanın her günü çalıştırabilmektedirler. Kuryeler üzerindeki kontrol mekanizmaları sayesinde onların her hareketlerine yön verebilmekte, işin yapılması esnasında doğabilecek herhangi bir zarardan da esnaf kuryeleri sorumlu tutarak onlardan tazminat talep edebilmektedirler. Bu durum, İş Kanunu'nun -her ne kadar başarılı olmaktan uzak olsa da- çalışma hayatında oluşturmaya çalıştığı dengenin şirketler lehine daha da bozulmasına yol açmaktadır. Zira şirketler bu sayede çok düşük malîyetlerle çok yüksek kârlar elde edebilmekte, buna karşın bu kârları elde etmelerinde büyük pay sahibi olan kuryelerin kârdan adil bir şekilde pay almaları söz konusu olmamaktadır.

3. Sendikasılaştırma Politikaları

Esnaflık kurye modelinin şirketlerce tercih edilmesinin temelinde yatan bir diğer sebep de, çalışanların birbirleriyle iletişimlerini ve birlikte hareket etmelerini sağlayacak vasıtaları mümkün olduğunca sınırlayabilmektir. Sendikal faaliyetin temelinde yer alan; sınıf bilincinin oluşması, sorunların ve taleplerin karşılıklı iletişimle paylaşılması ve ortak bir iradenin açığa çıkarılması uzaklaştırma stratejileri kapsamındaki pek çok

politikada olduğu gibi²⁴ esnaf kurye modelinde de neredeyse imkânsız hale getirilmektedir. Sendikaların örgütlenme stratejilerini bozma ve etkisiz hale getirme amacıyla kullanılan uzaklaştırma stratejileri²⁵, özellikle çalışanların arasındaki iletişimi kesme veya asgari seviyeye indirme konusunda önemli işlev görmektedir.

Esnaf kurye modelinde, her kuryenin kendi işinin sahibi olduğu algısı yerleştirilmeye, dolayısıyla işçilerle özdeşleşen sendika kurma ve sendikal faaliyetler neticesinde hak elde edebilme düşüncesinin ortadan kaldırılmasına çalışılmaktadır. Zira sendikal faaliyetler ve toplu sözleşmeler çerçevesinde, ek maliyetlerle karşılaşan işverenler, bu maliyetlerden kurtulmak amacıyla, sendikalaşma hakkı ve toplu iş sözleşmesi çerçevesinde hak talep etme imkânı da bulunmayan çalışanları istihdam etmeye yönelmektedirler²⁶.

Söz konusu durum, esnaf kurye modeliyle birlikte tekrar gündeme gelmiş olsa da, esasında çalışma hayatının tamamında sendikasızlaştırma stratejilerinin yaygın ve etkili bir şekilde uygulandığı görülmektedir. Öyle ki, bu stratejiler neticesinde pek çok ülkede olduğu gibi, Türkiye’de de sendikalaşma oranlarında ciddi düşüşler yaşanmıştır. Nitekim 2003-2022 yılları Ocak ayları arasındaki dönem dikkate alındığında, Türkiye’deki sendikalaşma oranının %57,98’den 2013 yılı itibarıyla %9,21’e kadar düştüğü, 2022 yılı itibarıyla da %14,32 olarak gerçekleştiği görülmektedir²⁷.

OECD istatistikleri dikkate alındığında aynı dönemde, Türkiye’deki kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların sayısının 1.279 (bin kişi)’ den 2020 yılı itibarıyla 3.223 (bin kişi)’ ye yükseldiği; toplu iş

²⁴ YÜKSEL, Nihat, **Küreselleşme ve Toplu Pazarlıktaki Değişim**, Ankara, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 1997, s. 23.

²⁵ YORĞUN, Sayım, “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Güncel Sorunları ve Alternatif Öneriler”, **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C. 9, S. 2, 2007, s. 52.

²⁶ BİSPINCK, Reinhard/SCHULTEN, Thorsten, **Trade Union Responses to Precarious Employment in Germany**, Düsseldorf, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, WSIDiskussionspapier 178, 2011, s. 14.

²⁷ Bu farkın ortaya çıkmasında sendikasızlaştırma stratejilerinin yanı sıra, 6356 sayılı Kanun ile getirilen yeni hesaplama yönteminin sendika üye sayılarını aslına uygun bir şekilde tespit etmeyi sağlamasının büyük etkisi bulunmaktadır. 6356 sayılı Kanun’dan önceki dönemde sendikaların kendilerini olduklarından daha büyük göstermek amacıyla gerçek olmayan üye sayıları açıkladıkları sendikalar tarafından da kabul edilmektedir. Bkz. DİSK, **Covid-19 Salgını Günlerinde Türkiye’de Sendikalaşmanın Durumu Araştırması**, İstanbul, 2020.

sözleşmesi kapsamında bulunan işçi oranının da %12,6'dan %8,5'e düştüğü tespit edilmektedir.

Sendikaların sağladığı korumadan faydalanmayan ve toplu sözleşme yapma hakkı da bulunmayan esnaf kuryeler, işverenler açısından mükemmel işgücünü oluşturmakta ve bu sebeple de son dönemlerde esnaf kurye olarak istihdam edilenlerin sayısı hızla artmaktadır. Her ne kadar istihdam oranları bakımından olumlu bir gelişme gibi görülebilirse de, güvencesiz istihdamın yaygınlaşmasına vesile olması, çalışma hayatındaki dengenin kaybolmasına ve en son aşamada sosyal huzursuzluklara yol açması sebebiyle, esnaf kuryelerin sosyal korumayı elde etmelerine imkân sağlayan sendikalaşma haklarının ayrıntılı bir şekilde ele alınması elzemdir.

II. SENDİKALAŞMA HAKLARI VE BUNA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

A. Adi şirket veya Taşımacılık Sözleşmesiyle Çalışanların Sendikaya Üye Olma Hakkı

Türk Hukuku'nda sendika kurma hakkı kural olarak işçiler ve işverenlere tanınmış bir haktır. Bununla birlikte kanun koyucu, STİSK m. 2/4 uyarınca, taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet yürüten kişilerin de sendika kurabileceklerini düzenlemiştir. Zira madde metninde bu kişilerin iş sözleşmesi dışında, ücret karşılığında çalışıyor olmaları halinde, STİSK kapsamında işçi sayıldıkları belirtilmiştir.

Durum, esnaf kuryeler bakımından ele alındığında, yukarıda da ifade edildiği üzere, esnaf kuryeler her ne kadar adi şirket ortağı ve kendi hesabına bağımsız çalışan olarak nitelendirilse dahi, kanun gereği işçi sayıldıklarından, sendikalara üye olmaları mümkündür. Aynı durum, kuryelik ilişkisinin taşıma sözleşmesi kapsamında kurulmuş olmasında da geçerlidir. Dolayısıyla, esnaf kuryelerin sendika üyesi olmalarının önünde yasal olarak herhangi bir engel bulunmamaktadır. Bununla birlikte, yasal düzenlemelerin yeterince iyi bilinmemesinden ve esnaf kurye modeli gibi bağımlı serbest çalışma biçimlerinin Türkiye'de yeni yeni yaygınlaşmaya başlamasından dolayı, bu tür çalışanların sendikalara üye olamayacakları şeklinde bir takım eksik bilgilerin mevcut olduğu görülmektedir²⁸.

²⁸ TÜMTİS, "TÜRK-İŞ: 'ESNAF KURYE' MODELİ EN GÜVENCESİZ ÇALIŞMA BİÇİMİDİR", <https://www.turkis.org.tr/turk-is-70-yildir-iscilerin-sesi-guvencesi-ve-umududur/>, (Erişim Tarihi: 29.04.2022).; KIDAK, s. 88.

Bağımlı serbest çalışmanın giderek yaygınlaşması ve bağımlı serbest çalışanların çalışma şartlarının daha da ağırlaşması neticesinde, sendikal korumaya duydukları ihtiyacı daha da gün yüzüne çıkartmıştır. Bu sebeple, yasal hakların iyi bilinmesi ve çalışanların da bilgilendirilmesi özellikle sendikalara düşen önemli bir görevdir.

B. İşkolunun Tespitinde Yaşanan Sorunlar

İşkolunun tespiti; işçilerin veya çalışanların hangi sendikaya üye olabileceklerinin ve toplu iş sözleşmesi akdetmeye hangi sendikanın veya sendikaların yetkili olabileceğinin belirlenmesinde büyük önem taşımaktadır. Zira bir işçi, yalnızca çalıştığı işyerinin faaliyet gösterdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilecektir²⁹. Aynı şekilde, STİSK m. 41 gereğince, bir sendikanın toplu iş sözleşmesi akdedebilmesi için, kurulu bulunduğu işkolundaki işçilerin en az yüzde birini üye olarak bünyesinde barındırıyor olması şart koşulmuştur. Bu sebeple, sendikanın hangi işkolunda yer aldığı, üye sayısının tespitinde ve dolayısıyla toplu iş sözleşmesi yapabilmesinde, dikkate alınan en temel hususlardandır. Esnaf kuryeler de STİSK kapsamında işçi olarak değerlendirildiklerinden, hangi işkolunda yer aldıklarının doğru bir şekilde tespit edilmesi gerekmektedir.

Uygulamada kuryelerin istihdam edilme şekillerinin doğurduğu işkollarını tespit etmede yaşanan bir takım sorunların bulunduğu görülmektedir. Her ne kadar çalışmanın konusunu esnaf kuryeler oluştursa da, hâlihâzırda faaliyet gösteren kuryelerin tamamının esnaf kurye olduğunu iddia etmek mümkün değildir. Esnaf kurye modeli yanında, işçi olarak istihdam edilen kuryeler de mevcuttur. İşkollarının tespiti bakımından her iki grup STİSK'nın farklı hükümlerine tâbidirler.

İşçi olarak istihdam edilen kuryelerin girdikleri işkolu, işverenlerinin, yani kendisi için çalıştıkları platform işyerinin bulunduğu işkolu dikkate alınarak belirlenmektedir. İşçi kuryelerin yaptıkları iş, çoğunlukla asıl işi değil, yardımcı işi oluşturmaktadır. Örneğin Türkiye'de yaygın kullanılan platformların yaptıkları asıl iş, ürünlerin alım-satımı iken, ürünlerin müşterilere teslimi, asıl işe yardımcı işleri oluşturmaktadır.

²⁹ SÜMER, Haluk Hadi, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 26. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2022, s. 211. Elbette ki bu durum, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler açısından geçerlidir. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler, farklı işkollarına giren işyerlerinde çalışmaları halinde farklı işkollarındaki sendikalara üye olabilecektir. Ancak bu durumda da yine temel kıstas, çalışılan işyerlerinin girdikleri işkolları olacaktır. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışılsa dahi, işyerinin bulunduğu işkolundan farklı bir işkolundaki sendikaya üye olmak mümkün değildir. (STİSK m. 17/3).

STİSK m. 4/2 hükmü gereğince de bir işyerinde yürütülen yardımcı işler, asıl işin girdiği işkoluna dâhil edilmektedir. Buna göre, her ne kadar kuryelerin yapmış oldukları faaliyet ürünlerin alım-satımı olmasa da, kuryeler işçi olarak ve yardımcı işte istihdam edildikleri için söz konusu platformların yer aldıkları işkolunda faaliyet gösterdikleri kabul edilmektedir. Bu durum, kuryelerin taşımacılık işkolundaki herhangi bir sendikaya üye olmalarının ve dolayısıyla da taşımacılık işkolundaki sendikaların söz konusu platform işyerlerinde örgütlenmesinin önüne geçmekte, toplu iş sözleşmesi yapılmasını imkânsız hale getirmektedir. Nitekim yakın zamanda yaşanan bir örnekte de görüldüğü üzere işverenler, hukuki imkânlarını sendikalaşmanın önüne geçebilmek için sıklıkla kullanmaktadırlar³⁰. Dolayısıyla, genel olarak taşımacılık sektöründe yaşanan sorunlarla ve bu sektörde çalışanların talepleriyle daha yakından ilgili olan taşımacılık sektöründe kurulu sendikaların kuryelerin haklarını savunabilmesi söz konusu olamamaktadır. Buna karşın, işçi kuryelerin, esnaf kuryelerin sahip olmadıkları bir hakkı mevcuttur. Bu da, toplu iş sözleşmesi akdedebilme hakkıdır. Her ne kadar taşımacılık sektöründeki herhangi bir sendikaya üye olamasalar dahi, platform işyerinin dâhil olduğu işkolunda örgütlenerek, toplu sözleşme yoluyla ve yeri geldiğinde grev imkânını dahi kullanarak taleplerini elde etmeleri -en azından teorik olarak- mümkündür. Esnaf kuryeler bakımından ise böyle bir imkân bulunmamaktadır.

Esnaf kuryeler, her ne kadar STİSK m. 2 hükmüne göre işçi olarak nitelendirilseler de, iş sözleşmesi kapsamında istihdam edilmemektedirler. Dolayısıyla kendilerini istihdam eden kişi (platform) ile aralarında kurulan sözleşme (eser, vekâlet, adi şirket, taşıma) gereği yaptıkları işi, sözleşmenin karşı tarafı olan platformun işyerinde değil, kendi işyerlerinde (bu örnekte motosiklet üzerinde) yapmaktadırlar. Kuryelerin çalışma biçimlerine bakıldığında, platformun işyerine yalnızca eseri veya malı teslim almak için kısa sürelerle uğradıkları görülmektedir³¹. Bu çalışma biçiminde, esnaf kuryelerin faaliyet gösterdikleri işkolunun

³⁰ Independent Türkçe, "Kurye eylemlerinde sıra Yemeksepeti çalışanlarında: "İşçi sömürerek elde ettiğiniz kârlılıkla övüneceğinize hakkımızı verin", , (Erişim Tarihi: 29.04.2022).

³¹ Ancak son zamanlarda bu durum da giderek ortadan kalkmakta, platformların kendi depoları dışında mevcut market zincirleriyle anlaşarak kuryelerin bu marketlerden ürünleri teslim almasını sağladıkları, böylece kuryelerin kendileriyle (platformlarla) olan bağlarını -görünürde- iyice koparmaya çalıştıkları müşahede edilmektedir.

belirlenmesinde kendisi için çalıştıkları platformların işyerlerinin dikkate alınması gibi bir zorunluluk ortaya çıkmamaktadır. Esnaf kuryelerin işkolu, platformların işyerlerinden bağımsız olarak yukarıda da ifade edildiği üzere, İşkolları Yönetmeliği uyarınca. 53.20 sınıf koduyla “diğer posta ve kurye faaliyetleri kapsamında”, “taşımacılık” işkolu olarak belirlenmektedir. Bu bakımdan, esnaf kuryelerin işkolunun belirlenmesinde herhangi bir sorun bulunmamaktadır. Esnaf kuryeler, taşımacılık işkolundaki sendikalara üye olabilir, bu işkolunda sendika kurabilirler. Esnaf kuryeler bakımından temel sorun sendikalaşma değil, toplu iş sözleşmesi akdetme hakkına sahip olmamalarıdır.

C. Sektördeki Sendikalaşma Eğilimi

İşkolları Yönetmeliği’nde taşımacılık işkolunun kapsamı, yürürlükten kaldırılan İşkolları Tüzüğü’nden farklılaştırılmış; kara, hava ve demiryolu taşımacılığı mevcut taşımacılık işkolunun kapsamına dâhil edilmiştir. Deniz taşımacılığı, taşımacılık işkolunun dışında tutulmuş, 16 numaralı “Gemi Yapımı ve Deniz Taşımacılığı, Ardiye ve Antrepoculuk” işkoluna konulmuştur. Bu sebeple, sendikalaşma oranları ele alınırken 16 numaralı işkolunun istatistikleri dikkate alınmamıştır.

Taşımacılık işkolundaki sendikalaşma oranlarında, diğer işkollarında olduğu gibi, son 19 yıllık süreçte önemli düşüş yaşanmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı istatistiklerine göre, 2003 Ocak ayı itibarıyla %36,90 olan kara, hava ve demiryolu taşımacılığı işkollarındaki sendikalı işçi sayısının toplam işçiler içerisindeki oranının; 2022 Ocak ayı itibarıyla %9,26’ya düştüğü anlaşılmaktadır³².

Tablo 1: 2022 Ocak ayı itibarıyla Taşımacılık İşkolunda Yer Alan Sendikalar, Üye Sayıları ve İşkolundaki İşçiler İçerisindeki Oran

Sendikanın Adı	Üye sayısı	Üye Sayısının İşkolundaki İşçiler İçerisindeki Oranı
Demiryol-İş	26.502	2,94
Hava-İş	22.872	2,54
TÜMTİS	13.629	1,52

³² RG, Tarih: 28.01.2022, Sayı: 31733

Nakliyat-İş	5.358	0,60
Karsan-İş	1.780	0,20
Öz Taşıma-İş	12.043	1,34
Tüm Taşıma-İş	45	0,01
Hava-Sen	1.086	0,13
Lojistik-İş	88	0,01
PTT Kargo-Sen	48	0,01
Tur-Sey İş	31	0,01
Kataş-Sen	181	0,03
TES	9	0,01

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2022 Ocak Ayı İstatistikleri

İstatistiklere bakıldığında, toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli olan işkolu barajını onüç sendika içerisinde yalnızca dört sendikanın geçtiği görülmektedir. Bu dört sendika içerisinde yer alan TÜMTİS (Motorlu kurye, kargo, posta, şoför, hava yolları ve tüm taşıma işçileri sendikası), kuryelerin sendikal talepleriyle yoğun bir şekilde ilgilenmektedir. TÜMTİS'e kayıtlı işçi sayısı, Bakanlık istatistiklerine göre, 2022 Ocak ayında 13.629 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranla sendika işkolu bakımından toplu iş sözleşmesi yapma yeterliliğini sağlamaktaysa da, motokuryelerin sayısı dikkate alındığında sendikanın halen daha çok küçük bir kesimin temsilciliğini üstlenebildiğini ifade etmek yanlış olmayacaktır³³. Bu durumun ortaya çıkmasında, sendikalaşmayı engelleyen veya zorlaştıran pek çok diğer etken yanında, esnaf kurye modelinin veya daha geniş ifadesiyle, "kendi hesabına" ve "bağımsız" çalışan kuryelerin sendikalaşmaya ilişkin yeterli bilgiye sahip olmamalarının etkili olduğu kanısındayız.

³³ Motokuryelik mesleğini icra edenlerin sayısı 2020 yılı itibarıyla 982.000 olarak tespit edilmiştir. TRT Haber, "Yollardaki tehlikeli meslek: Motokurye", 15.02.2022, s. 1, <https://www.trthaber.com/haber/yasam/yollardaki-tehlikeli-meslek-motokurye-461013.html>, (Erişim Tarihi: 05.05.2022).

D. Kendi Hesabına Çalışan (Esnaf) Kurye Modelinin Sendikalaşmaya Etkileri

Esnaf kurye modeli, işçiden daha yoğun bir şekilde çalıştırılabilen, buna karşın işçilerin sahip oldukları hak ve güvencelerden yararlanamayan bir çalışan sınıfı oluşturma düşüncesinin taşımacılık işkolunda vücut bulmuş hallerinden biridir. Bu sebeple, daha en başından esnaf kurye modelinin sendikalaşmaya olumlu anlamda bir etkisinin olduğundan bahsedilemeyeceğini belirtmek gerekir. Esnaf kuryelerin çalışma şartları incelendiğinde, bu tespiti destekleyen bulgular kolaylıkla elde edilebilmektedir.

Esnaf kuryeler, kendilerinden talep edilen işi, platforma ait bir işyerinde de ifa etmemektedirler. Zira kuryeler, işlerinin doğası gereği tek bir yerde durmayıp sürekli hareket etmek zorundadırlar. Teknolojinin de sağladığı imkânlarla, platforma ait işyerine uğramaya gerek kalmadan teslimat ile ilgili bilgiler kolaylıkla kuryeye iletilebilmekte, kurye de anlaşmalı bir zincir marketten talep edilen ürünleri alarak müşterilere ulaştırabilmektedirler. Dolayısıyla, kuryenin işverenle olan teması, platform tarafından kurulan bilgisayar veya akıllı telefon uygulaması üzerinden kendisine verilen talimatla sınırlı kalmaktadır. Bu durum, çalışanların bir araya gelmelerini engellemekte, “iletişime geçme, sorunları paylaşabilme” imkânlarını oldukça düşük bir seviyeye indirmekte, sendikalaşmanın en temel unsuru olan örgüt kültürünün, yani ortak sorunlara muhatap olduğunun bilincinde olan ve bunu iletişim yoluyla birbiriyle paylaşabilen bir topluluk oluşmasının önüne geçmektedir³⁴. Birbiriyle iletişime geçmek bir yana, çoğu halde birbirini dahi tanımayan çalışanların elbette ki sendikalaşmalarından da bahsedilemeyecektir.

Esnaf kuryeler, günün her saati ve haftanın yedi günü çalışabilir durumdadırlar. Zira platformlar, esnaf kuryelerden herhangi bir saat aralığına veya önceden belirlenmiş saatlere bağlı kalmaksızın iş talep edebilmekte, bu taleplere karşılık verilmediğinde çeşitli yaptırımlar uygulayabilmektedirler³⁵. Geçimini sağlamak için platformdan aldığı işe bağımlı olan esnaf kuryelerin söz konusu yaptırımlara maruz kalmamak gayesiyle platformlardan gelen talepleri çoğunlukla reddedememektedirler.

³⁴ LAZAR, Tamar/ RİBAK, Rivka & DAVIDSON, Roei, “Mobile Social Media as Platforms in Workers’ Unionization”, *Information, Communication & Society*, C. 23, S. 3, 2020, s. 437.; DURĞUN, Serpil, “Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim”, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*. C. 3, S. 2, 2006, s. 119-120.

³⁵ NETTO/NEVİNA, s. 65.

Böylesi bir durumda, esnaf kuryeler haliyle sendikal faaliyetlere vakit ayıramamaktadırlar.

Son olarak da, esnaf kuryelik modelinin kuryelerde oluşturduğu algıdan bahsetmek gerekmektedir. Kendi işinin sahibi, herhangi bir kimse-den bağımsız olduğu ve istediği zaman istediği işi yapabileceği algısı (yanılgısı) esnaf kuryelerin ortak bir dil ve hareket oluşturmalarının önündeki en büyük engellerden birini oluşturmaktadır. Sendikalaşmaya karşı özellikle Türkiye’de hâlihazırda mevcut olan önyargılar da eklendiğinde, kuryelerin sendikalaşmak bir yana, sendikalaşmanın getireceği katkıları dahi incelemeye yanaşmadıkları, öğrenmeye çalışmadıkları görülmektedir³⁶.

SONUÇ

Çalışanların korunması ile kârlılığı arttırma, birbiriyle eşgüdüm içerisinde işlemesi gereken kavramlar olması halinde toplumsal barışın sağlanmasında önemli katkılar sunmaktadır. Çalışanlarının refahını ve çalışma ortamlarından/şartlarından memnuniyet düzeylerini arttırmakla ilgilenen kurumların verimlilik düzeylerini arttırdıkları da pek çok uygulamayla ispat edilmiştir. Durum böyleyken, tüm işverenlerin yönetim biçimlerini çalışanı ön planda tutan bir anlayışla kurgulayacakları ya da kurgulamaları gerektiği mantıklı bir çıkarım olacaktır. Buna karşın, kısa vadeli planlama, rekabetin yoğunluğu ve acımasızlığı gibi pek çok etken, işverenlerin uzun vadede çıkar sağlayacakları bir model kurgulamak yerine, kısa dönemde en yüksek faydayı temin edecek modeller geliştirmelerine sebep olmaktadır. Esnaf kurye modeli, bu anlayışın şu ana kadar ortaya çıkan pek çok tezahür biçimlerinden yalnızca bir tanesidir.

Bağımlılık unsurunun aşındırılması amacıyla ortaya çıkartılan tüm çalışma şekillerinde ortak özellik, çalışanların iş hukukundan ve sendikal haklarını kullanmaktan geri bırakılmalarına sebep olacak modeller üzerine kurgulanmış olmalarıdır. Esasında teorik açıdan bunun önünde bir engel olmasa dahi, çalışanların kendi işlerinin sahibi oldukları yönünde oluşturulan algı, kişilerin daha en başında iş hukuku kapsamında sahip oldukları hakları bilmemelerine sebep olmaktadır. Esnaf kuryelerin ya da literatürdeki ifadesiyle kendi hesabına çalışanların sendikalaşamayacakları yönündeki algı ve bunun kuryeler özelindeki ortaya çıkan şekli, bu durumun en güncel örneğidir. Bu tür bilgi eksiklikleri, sorunun doğru bir

³⁶ KIDAK, s. 45.

şekilde algılanmasının ve yerinde çözümler geliştirilmesinin de önüne geçmektedir.

Kuryeler örneğinde, esas sorun sendikalaşma hakkının olmaması değildir. Kuryelerin en temel sorunları, hukuki statülerinin doğru belirlenmemesi, ikincil sorunları da sahip oldukları sendikalaşma hakkının toplu sözleşme yapma hakkından mahrum bırakılmış olmasıdır. Hukuki statülerinin doğru belirlenmesi halinde kuryeler, iş hukukundan kaynaklanan tüm haklarını kullanabileceklerinden, mevcut sorunları kendiliğinden çözülecektir. Bu yol tercih edilmeyip de toplu sözleşme hakkının elde edilmesi yönünde girişimlerde bulunulması, mevzuatın bu şekilde yeniden düzenlenmesi yönünde çaba gösterilmesi ve sonuç alınması halinde de, toplu sözleşmelere konulacak hükümlerle kuryelerin söz konusu sorunlarının çözülmesi yine mümkün olacaktır.

Tüm bu çözümlerin yanı sıra, henüz Türkiye’de literatüre ya da mevzuata girmeye muvaffak olamamış, fakat özellikle ABD ve İngiltere ve Almanya gibi Avrupa ülkelerinde uzun yıllardan beri iş hukuku ve endüstri ilişkileri alanlarındaki tartışmaların temel konuları arasında yer alan “işçi benzeri” kavramının da Türk iş hukuku literatürüne dâhil edilmesi kanımca büyük katkılar sağlayacaktır.

Yurtdışındaki akademik çalışmalarda “işçi benzeri” olarak nitelenen; görünürde bağımsız olmakla birlikte, bağımlılık unsuru açısından bir değerlendirmeye tâbi tutulduğunda ekonomik ve organizasyonel bakımdan tek bir firmaya, tüzel kişiye bağımlı olduğu tespit edilen çalışanlar, bağımlı oldukları firmalara veya tüzel kişilere karşı, aralarındaki hukuki ilişkinin kurulmasını sağlayan sözleşmenin hükümleri (eser, nakliye, vekâlet, adi ortaklık vb.) haricinde bir takım başka hakları da kullanabilmekte, ileri sürebilmektedirler. Söz konusu hakların en temelinde, toplu sözleşme akdetme hakkı yer almaktadır. Örneğin Almanya’da, “işçi benzeri” statüsünde yer alan çalışanlar; ücret, izin, sosyal yardımlar gibi hususları hüküm altına alabilecekleri gibi, sözleşmenin asgari süresini de toplu sözleşmeler kapsamında belirleme hakkına sahiptirler.

İşçi benzeri statüsü; işçi (bağımlı çalışan) ve bağımsız çalışan statüleri arasında yer alan, henüz tam olarak dünyanın herhangi bir ülkesinde kesin bir çerçeveye oturtulamamış, fakat mevcut sorunun hakkaniyete uygun bir şekilde çözülebilmesi açısından en uygun altyapıyı sağlama potansiyeline sahip kavramdır. İşçi benzeri kavramı, şu ana kadar ülkemizde hukuki tartışmalarda ne yazık ki yeterince gündeme gelmemiştir. Oysaki çalışma şekillerinin her geçen gün değiştiği ve bu değişimin

maddi açıdan güçlü tarafı oluşturan işverenlerce kendi çıkarlarına olacak şekilde kullanıldığı bir ortamda, esnaf kuryelerin yaşadıkları sorunların da çözümüne önemli katkılar sunma potansiyeli olan “işçi benzeri” kavramının, yurtdışında kavram üzerine oluşturulan külliyatın da dikkate alınarak Türkiye’de de gündeme gelmesi kaçınılmaz gibi görünmektedir.

KAYNAKÇA

- AKBAŞ**, Sezgi, **Kendi Hesabına Çalışanların Sosyal Güvenliği: Kapsam, Finansman ve Edimler Açısından Sorunlar ve Bir Model Önerisi**, Ankara, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, 2022.
- AKYİĞİT**, Ercan, **İş Hukuku**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2022.
- APPEL**, Sam; **ZABİN**, Karol, **Truck Driver Misclassification; Climate, Labor and Environmental Justice Impacts**, Center for Labor Research and Education, University of California, Berkeley, 2019.
- BİSPİNCK**, Reinhard; **SCHULTEN**, Thorsten, **Trade Union Responses to Precarious Employment in Germany**, Düsseldorf, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, WSIDiskussionspapier 178, 2011.
- DAVIDOV**, Guy, "Who is a Worker", **Industrial Law Journal**, C. 34, S. 1, 2005, s. 57-71.
- DEAKİN**, Simon, "Interpreting Employment Contracts: Judges, Employers, Workers" **The International Journal of Labour law and Industrial Relations**, C. 20, S. 2, 2004, s. 201-226.
- DİSK**, **Covid-19 Salgını Günlerinde Türkiye'de Sendikalaşmanın Durumu Araştırması**, İstanbul, 2020.
- DURĞUN**, Serpil, "Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim", **Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi..** C. 3, S. 2, 2006, s. 112-132.
- ELMACIOĞLU**, Lale, "Kurye eylemlerinde sıra Yemeksepeti çalışanlarında: "İşçi sömürerek elde ettiğiniz kârlılıkla övüneceğinize hakkımızı verin", **Independent Türkçe**, <https://www.indy-turk.com/node/466901/haber>, (Erişim Tarihi: 29.04.2022).
- EROL**, Abdullah, **Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İşçi Benzeri Çalışan Kavramı**, Ankara, Gazi Kitabevi, 2021.
- EY-Parthenon & TAMPF COVID-19 Yönetici Anketi, Temmuz, 2020.
- HAMSİCİ**, Mahmut, "Kuryelerin Eylemleri Neden Yurt Geneline Yayıldı?", **BBC News Türkçe**, <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-60235440>, (Erişim Tarihi: 12.04.2022).
- HYDE**, Alan, "Employment Law After The Death of Employment", **U. PA. JOURNAL OF LABOR AND EMPLOYMENT LAW**, C. 1, S. 1., 1997-1998, s. 99- 115.

- KAYAR**, İsmail, **6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na Göre Ticaret Hukuku**, Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara, Seçkin, 2018.
- KIDAK**, Erkan, **Kargo Taşımacılığında Kendi Hesabına Çalışma Aldatmacası Esnaf Kurye Modeli**, TUMTİS Yayınları, İstanbul, 2021.
- LAZAR**, Tamar; **RİBAK** Rivka & **DAVIDSON**, Rои "Mobile Social Media as Platforms in Workers' Unionization", **Information, Communication & Society**, C. 23, S. 3, 2020, s. 437-453.
- MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi; **ASTARLI**, Muhittin & **BAYSAL**, Ulaş, **Bireysel İş Hukuku**, Güncellenmiş 6. Baskı, Ankara, Lykeion Yayınları, 2014.
- MURRAY**, Thomas M., "'Independent Contractor or Employee?' Mispliced Reliance on Actual Control Has Disenfranchised Artistic Workers under the National Labor Relations Act", **Cardozo Arts & Ent. Law Journal**, C. 16, 1998, s. 303-339.
- NETTO**, Camilo; **REVİNA**, Daria, **Precarious Working Conditions in Gig Organisations: Saving Money or Losing Value?**, Linköping University, Linköping, 2021.
- ROSİORU**, Felicia, "Legal Acknowledgement Of The Category Of Economically Dependent Workers", **European Labour Law Journal**, C. 5, S. 3-4, 2014, s. 279-305.
- SAYMEN**, Ferit Hakkı, **Türk İş Hukuku**, İstanbul, İsmail Akgün Matbaası, 1954.
- SÜMER**, Haluk Hadi, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 26. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2022.
- TDK**, Güncel Türkçe Sözlükleri, <https://sozluk.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 13.04.2022).
- TERZİOĞLU**, Ahmet, "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Kaybedilmesi", **İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi**, C. 2, S. 4, 2017, s. 84-96.
- TRT Haber**, "Yollardaki tehlikeli meslek: Motokurye", <https://www.trthaber.com/haber/yasam/yollardaki-tehlikeli-meslek-motokurye-461013.html>, (Erişim Tarihi: 05.05.2022).
- TÜMTİS**, "TÜRK-İŞ: 'ESNAF KURYE' MODELİ EN GÜVENCESİZ ÇALIŞMA BİÇİMİDİR", <https://www.turkis.org.tr/turk-is-70-yildir>

iscilerin-sesi-guvencesi-ve-umududur/, (Erişim Tarihi: 29.04.2022).

TÜRKİYE İŞ KURUMU, Türk Meslekler Sözlüğü, , (Erişim Tarihi: 28.04.2022).

YORĞUN, Sayım, “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Güncel Sorunları ve Alternatif Öneriler”, **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C. 9, S. 2, 2007, s. 49-78.

YÜKSEL, Nihat, **Küreselleşme ve Toplu Pazarlıktaki Değişim**, Ankara, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 1997.