

Platform Sürücülerinin Hukuki Statüsü: Birleşik Krallık Örneği

Mustafa NALBANT^{1*} 

¹ The University of Nottingham, Law Faculty, The United Kingdom

Makale Bilgisi

ÖZET

Makale Geçmişi

Geliş: 25.07.2024

Kabul: 01.11.2024

Yayın: 05.12.2024

Anahtar Kelimeleri:

Platform Sürücülerini, İşçi,
Çalışan, Bağımsız
Çalışan, Türkiye, Birleşik
Krallık.

Günümüzde internetin yaygınlaşmasıyla birlikte web siteleri ve uygulamalar aracılığıyla sürücüler ve müşteriler eşleştirilmekte, geleneksel işçi-işveren ilişkilerinden farklı iş ilişkileri ortaya çıkmaktadır. İfade edilen çalışma biçimi "platform çalışma" veya "gig economy" olarak adlandırılmakta ve "Deliveroo", "Uber" gibi örnekler dünya çapında önde gelen örnekleri arasında gösterilmektedir. Ancak ifade edilen bu çalışma türünde tipik bir iş sözleşmesinin en göze çarpan bağımlılık unsurunun erozyonuna uğraması nedeniyle tipik iş sözleşmesinin sınırlarını aşmaktadır ancak yeni bir işçi sınıfının doğup doğmadığı ya da yeni bir hukuki statüye ihtiyaç olup olmadığını sorularını gündeme getirmektedir. Ülkemizdeki yasal mevzuat ifade edilen ihtiyaca cevap vermekten uzaktır. Bahsedilen hususta, yasal mevzuatında farklı statüleri (işçi/çalışan/bağımsız çalışan) içeren Birleşik Krallık'taki platform sürücülerinin hukuki statülerine ilişkin güncel mahkeme kararları bulunmaktadır. Söz konusu nedenle bu çalışma karşılaştırmalı hukuk prensipleri çerçevesinde ülkemizdeki eksikliği Birleşik Krallık'taki güncel mahkeme kararlarıyla ifade etmeyi amaçlamaktadır.

The Legal Status of Platform Drivers: An Example of the United Kingdom

Article Info

ABSTRACT

Article History

Received: 25.07.2023

Accepted: 01.11.2024

Published: 05.12.2024

Keywords:

Platform Drivers,
Employee, Worker, Self-
Employed, Turkey,
United Kingdom.

With the spread of the internet, drivers and customers have been matched through websites and applications and this situation has led to the emergence of different relationships compared to the traditional employee-employer relationships. This new working style is called the "platform work" or "gig economy" and is exemplified by companies like "Deliveroo" and "Uber". This relationship exceeds the boundaries of a typical employment contract because of the erosion of the dependency element, core element of employment contract. This raises the question of whether a new status is emerging for drivers. The current legal framework in our country might be inadequate to address the modern necessities. However, the United Kingdom, which encompasses different status (employee/worker/self-employed) in its legislative framework, has recent court decisions regarding the legal statutes of platform drivers. This study aims to express the deficiency in our country within the framework of comparative law principles with current court decisions in the United Kingdom.

To cite this article:

Nalbant, M. (2024). "Platform Sürücülerinin Hukuki Statüsü: Birleşik Krallık Örneği", *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7(3), s. 638-651. <https://doi.org/10.51120/NEUHFD.2024.135>

*Sorumlu Yazar: Mustafa Nalbant, mustafa.nalbant1@nottingham.ac.uk



GİRİŞ

Günümüzde dijitalleşme ve teknolojik gelişmeler gündelik hayatımızı etkilediği gibi iş hayatını da şekillendiren önemli faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır.¹ İnternetin de hayatımızda yaygın bir şekilde yer edinmesiyle birlikte web siteleri ve uygulamalar sayesinde çalışanlar ve müşteriler eşleştirilmiş ve tipik olarak işçi işveren ilişkisinden farklı iş ilişkileri ortaya çıkmaya başlamıştır.² Ortaya çıkan çalışma biçimlerinden biri de, her ne kadar bu hususta bir konsensus sağlanmasa da “platform çalışma” ya da “gig economy” olarak adlandırılmaktadırlar.³

Dijital platformlar, merkezi olmayan bilgi ağları, veri analitiği ve mobil dijital cihazların birleşimiyle ortaya çıkmış ve ekonomik faaliyetleri koordine etmenin modern bir şeklidir.⁴ Platformlar, belirli bir mal veya hizmetin arz ve talebini şeffaflık ve verimlilik sağlayarak bir araya getiren ve bunu yaparken de işlemleri algoritmik bir şekilde koordine eden dijital ağlar olarak tanımlanabilir.⁵ Platform çalışmalarında, müşteri, platform ve çalışan arasında üçlü bir hukuki ilişki söz konusudur. Bu ilişkide müşteri, kendisine belirli bir hizmetin sunulması veya bir işin yapılması için platform aracılığıyla talepte bulunur. Çalışan ise platform üzerinden müşterinin ihtiyaç duyduğu hizmeti sağlayan veya işi gerçekleştiren kişidir. Platform, bu süreçte taraflar arasındaki hukuki bağlantıyı oluşturan bir aracı rolü üstlenir.⁶

Dijital platformlar avantajları ve dezavantajları bünyesinde barındırmaktadır. Örneğin, iş hayatına yansıyan yönüyle, platform çalışanları açısından esnek çalışma koşulları sunabilmektedir. Aynı zamanda mekân ve süre sınırlaması olmaksızın çalışabilmelerine olanak sağlayabilmektedir.⁷ Kırılgan grupların işgücü piyasasına girişini de kolaylaştırmıştır. Diğer yandan, dijital platform çalışanlarının platform üyelik şart ve koşullarını karşılamak amacıyla katlandıkları maliyetler, platform çalışmanın dezavantajı olarak karşımıza çıkmaktadır. Platform çalışanları genellikle kendi satın aldıkları üretim araç ve gereçlerini kullanılmaktadırlar ve bu araçlar için belirli ruhsatlara ihtiyaç duymaktadır. Örneğin, Birleşik Krallık'ta Uber sürücülerinin taksi ruhsatını temin etmeleri gerekmektedir.⁸ Platform çalışanlarının büyük bir kısmı sosyal güvenliğe de katkıda bulunmamaktadır. Bu nedenle, platform ekonomisinin büyümesiyle birlikte mevcut sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliği ve çalışanlar açısından yeterli korumanın sağlanıp sağlanmadığı sorunu da ortaya çıkmaktadır.⁹

¹ IDS. *Atypical and Flexible Working*, Thompson Reuters, London, 2019, s.297.

² Fernández-Macías, Enrique. *Automation, Digitalisation and Platforms: Implications for Work and Employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018, s.15.

³ Kenner, Jeffrey. “Uber Drivers Are Workers: The Expanding Scope of The Worker Concept in the UKs Gig Economy” in *Precarious Work: The Challenge for Labour Law in Europe*, Edward Elgar, 2019, s.5. OECD *Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing, Paris, s.52.

⁴ Pesole, Annarosa/ Brancati, Cesira/ Fernández-Macías, / Biagi, Federico/ González Vázquez, Ignacio. *Platform Workers in Europe*, European Commission, 2018, s.7.

⁵ Fernández-Macías, s.15.

⁶ Sevil Doğan “‘Uber’ Platformu Çalışanlarının Hukuki Statülerine İlişkin Yaklaşımlar”, *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.5, S.1, 2020, s.1126.

⁷ Boyacı, Nil Belgin. *Dijital Emek Platformları ve Sendikalar*, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi 2020, s.70.

⁸ European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, *Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers: Final Report*, European Commission Publications Office, 2020, s.71.

⁹ Aleksynska, Mariya Anastasia/ Bastrakova, Natalia Anastasia. *Working Conditions on Digital Labour Platforms: Evidence from a Leading Labour Supply Economy* (Germany, Institute of Labor Economics (2019) s.10.

Platform çalışma biçimiyle ilgili en büyük tartışma, platform sürücülerinin istihdam statüsüdür. Ülkemizde yasal düzenlemelerin eksikliği nedeniyle istihdam statüsü konusu netliğe kavuşmamıştır. Platform çalışma biçimi, geleneksel istihdam türleri bağlamında işçi statüsünde çalışanlar ve serbest çalışanlar arasındaki sınırları bulanıklaştırmaktadır.¹⁰ Platform sürücülerinde aşağıda da belirtileceği gibi iş sözleşmesinin ana unsurlarından olan bağımlılık unsuru erozyona uğramıştır ve söz konusu durum akıllara yeni bir işçi sınıfının doğup doğmadığı veyahut buna ilişkin ülkemizde bir ihtiyacın bulunup bulunmadığı sorularını da beraberinde getirmektedir.

Zikredilen soruların cevabını bulabilmemize yardım edebilecek en uygun ülkelerden biri “Birleşik Krallık” olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim, Birleşik Krallık örneği farklı istihdam sınıflarını/statülerini bünyesinde barındırmaktadır. Bu statüler işçi (*employee*), çalışan (*worker*) ve kendi hesabına çalışan kişi ya da bağımsız çalışan (*self-employed*) olarak ifade edilebilir. Birleşik Krallık’ın üçlü yelpazeye sahip olması geleceğimizi yakından ilgilendiren bu alanda irdelenmesi gereken uygun yasal bir çerçeve olarak karşımıza çıkmaktadır.¹¹ Yakın zamanda Birleşik Krallık yüksek mahkemeleri platform sürücülerinin statüleriyle alakalı verilen güncel kararlar da incelemeyi gerekli kılmaktadır.

Bahsi geçen statülerin sınırlarını net bir şekilde belirtmek de her zaman çok kolay değildir. Platform çalışanları ile yapılan ampirik çalışmada, platform çalışanların kendisi de bir netlik içerisinde değildir. Gerçekten platform çalışanlarının %75,7’sinin kendilerini bir işçi (%68,1) veya bağımsız çalışan (%7,6) olarak tanımladığını ortaya konmuştur.¹² Kendilerini bir işçi saymalarının nedeni çalışanlarının geleneksel anlamda düzenli bir işe sahip olmaları ve iş mevzuatına tabi olmalarıdır.¹³ Bahsedilen hususta Birleşik Krallık mahkemeleri de sınıflandırmayı kolaylaştırmak için belirli testler ileri sürmüşlerdir.¹⁴

Çalışmamızda, işçi (*employee*)/çalışan (*worker*)/bağımsız çalışan (*self-employed*) arasındaki farklılıkları belirlenecek ve bu farklı hukuki statülere Birleşik Krallık hukukunda bahsedilen haklar açıklanacaktır. Sonrasında, platform sürücüleriyle ilgili mahkemelerinin kararları ışığında teknolojinin gelişmeler ve dijitalleşme ile farklı bir sınıfa doğumuna sebebiyet verip vermediği araştırılacaktır.

I. BİRLEŞİK KRALLIK’TA BİREYLERİN İSTİHDAM STATÜLERİ

Bir çalışanın statüsünün belirlenmesinin hiç de kolay olmadığı düşüncesi, her bir olayın kendine özgü ve biricik olması nedenine dayanmaktadır ve zorluğu kolaylaştırmak adına Birleşik Krallık hukukunda içtihatlardan türetilen statülerin belirlenmesine yönelik farklı testlerin yapılması ihtiyacını ortaya çıkarmıştır.¹⁵ Her işçinin, çalışanın ve bağımsız yüklenicinin işverenleri veya müşterileri ile arasındaki ilişkinin farklılığı değişik statülerin oluşuma sebebiyet vermiştir. Bu durum özellikle alışılmadık dışında çalışan bireyler, diğer bir ifade ile platform sürücüleri için de ziyadesiyle

¹⁰ International Organization of Employers. *Brief on Understanding the Future of Work* (6 July 2016) s.10. Kovancı, Yasemin Ari. “Platform Çalışma Bağlamında Ortaya Çıkan Sorunlara Yönelik Sendikalar ve Platform Çalışanlarının Girişimleri” *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.10, S.20, 2020. S.334.

¹¹ Honeyball, Simon. *Employment Law* 14. Baskı, Oxford University Press, 2016, s.25.

¹² Pesole, s.4.

¹³ Pesole, s.4.

¹⁴ Davies, A. C. L. *Employment Law*, Pearson, 2015, s.10

¹⁵ Bower, John. *A Practical Approach to Employment Law*, 8. Baskı, Oxford University Press, 2009, s.13.

geçerlidir.¹⁶ Ancak bireylerin statülerine bağlı olarak sunulan haklarda büyük ölçüde farklılıklar yaratması ifade edilen ayrımı en uygun şekilde yerine getirmenin önemini artırmaktadır. Statülerin belirlenmesi hususu Birleşik Krallık özelinde yasalardan ziyade mahkeme kararlarına dayanmaktadır.¹⁷ Ancak iş hukukundaki mevcut eğilimler değerlendirildiğinde, iş mahkemelerinin işçi (*employee*) ve çalışan (*worker*) statülerine giderek daha geniş bir kapsam atfetmeleri, daha kapsayıcı haklar ve korumalar sağlama eğiliminde olmaları vurgulanması gereken bir husustur.

Bireyin statüsüyle ilgili mahkeme kararlarına dayanan testlere geçmeden önce, farklı istihdam türlerinin yasal tanımlarının kısaca açıklanması iş hukukunun temel kavramları olarak değerlidir. 1996 tarihli Çalışma Hakları Yasası (*Employment Rights Act*)'nın 230. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, işçi (*employee*), “bir iş sözleşmesi altında çalışan veya çalışmaya giren” biri olarak tanımlanır.¹⁸ Aynı maddenin 3. fıkrası ise ‘çalışan’ kavramını tanımlamaktadır: “bir iş sözleşmesi” altında (dolayısıyla işçi grubunu da çalışan tanıma dahil eden) veya “başka bir sözleşme” altında kişisel olarak herhangi bir iş veya hizmeti başka bir taraf için yerine getirmeyi üstlenen ancak diğer tarafın “müşteri” statüsünde olmadığı bir istihdam türü olarak ifade edilmiştir.¹⁹

Çalışan (*worker*) kategorisi işçi ve bağımsız yüklenici arasında yer alan, “üçüncü” veya “hybrid” bir kategori şeklinde ilk olarak ABD’de dile getirilmiştir.²⁰ Ortaya çıkış sebebine bakıldığında, platform çalışanlarının modern, ekonomik ve teknolojik gerçekleriyle birlikte bir ara kategoriye ihtiyaç olduğu ifade edilmiş ve üçüncü bir ara kategorinin ise gerçeklikler için uygun şekilde tasarlanmış yenilikçi bir çözüm olduğu ileri sürülmektedir.²¹ İfade edilmelidir ki platform çalışanları için kullanılması gereken terim “yarı-bağımlı” işçi olmalıdır. Ortada tipik bir iş sözleşmesi kadar bağımlı olmayan ancak bağımsız çalışanlar kadar da özgürlükten bahsedemeyeceğimiz bir durum söz konusudur. Dolayısıyla söz konusu ara statüyü tanımlarken yarı-bağımlı ifadesinin kullanımı yerinde olacaktır.²²

Son olarak “bağımsız çalışan” ise bahsedilen iki statünün dışında kalan kimseler olarak ifade edilebilir. Bağımsız çalışan kimseleri ayırt edici unsurları vasıflı işin, bireyin kendi ekipmanlarını sağlayarak, kendi çalışma programları çerçevesinde ve günlük veya saatlik ödemediği ziyade proje başına ödeme aldıkları istihdam statüsü olarak tanımlanabilir.²³ Bağımsız çalışan statüdeki kişilerin durumları iş hukuku prensiplerinden ziyade genel sözleşmeler hukuku prensipleri çerçevesinde değerlendirilir. Bağımsız çalışanlar, istedikleri kimselerle pazarlık yaparak fiyat belirleme yeteneğine sahiptirler.²⁴

Yukarıdaki tanımlamalar iki hususu vurgulamaktadır. Birincisi, çalışan (*worker*) tanımı, işçi (*employee*) tanımını da kapsamına almaktadır.²⁵ Bu ifade tüm işçilerin çalışan olduğunu ancak tüm

¹⁶ Çiğdem, Serpil. “Endüstri 4.0 ve Dijital Emek Platformlarının İnsana Yakınsız İş Bağlamında Değerlendirilmesi” *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, C. 77, 2019, 176-183.

¹⁷ Painters, Richard/ Holmes, Ann. *Cases and Materials on Employment Law*, 10. Baskı, Oxford University Press 2015, s.47.

¹⁸ Employment Rights Act (1996), m. 230(1).

¹⁹ Employment Rights Act (1996), m.230(3) (a-b)

²⁰ Cherry, Miriam/ Aloisi, Antonio. “Dependent Contractors in the Gig Economy: Comparative Approach” *American University Law Review*, C.66 S.3,2016, s.637.

²¹ Cherry, s.637.

²² Freeland, Mark. *The Personal Employment Contract* (Oxford University Press, 2003) s.23.

²³ Cherry, s.643.

²⁴ Davies, s.119.

²⁵ Upex, Robert/ Benny, Richard/ Hardy, Stephan. *Employment Law*, 3. Baskı, Oxford University Press, 2009, s.72.

çalışanların işçi olmadığı anlamını barındırmaktadır. Statülerin arasındaki ayrımın pratik önemi, işçilerin Birleşik Krallık'taki iş hukuku kapsamında tüm haklardan yararlanabilirken, çalışanların tüm haklardan yararlanamamasıdır. İşçi (*employee*), iş hukuku alanında temel düzenleyici kavramdır ve bir kişi işçi olarak nitelendiğinde, iş kanunlarının tanıdığı tüm haklara mazhurdur. İşçi kavramının önemini anlamak için, *sadece* işçi statüsündeki kimselere sunulan hakları bilmek önemlidir.²⁶ İşte başlıca örnekler (i) Çalışma şartları ve koşullarına dair yazılı bir beyan alma hakkı²⁷ (ii) Haksız yere işten çıkarılmama hakkı²⁸ (iii) İşten çıkarılma tazminatı talep etme hakkı²⁹ (iv) Doğum izni, babalık izni, ebeveyn izni veya acil durum izni alma hakkı³⁰ (v) Esnek çalışma talep etme hakkı.³¹

Yukarıda da belirtildiği gibi çalışan statüsü işçi statüsünü içerisinde barındırdığından, diğer bir deyişle, her bir işçi aynı zamanda bir çalışan olduğundan aşağıda belirtilecek haklar hem işçiler hem de çalışanlar için geçerlidir: (i) Ulusal Asgari Ücret alma hakkı³² (ii) Sendika üyeliği nedeniyle ayrımcılığa uğramama hakkı³³ (iii) Yarı zamanlı çalışma nedeniyle ayrımcılığa uğramama hakkı³⁴ (iv) Disiplin veya şikayet görüşmesinde yanında birisini buldurma hakkı³⁵ (v) Haber uçurma (*whistleblowing*) nedeniyle zarara uğramaya karşı koruma hakkı.³⁶ Zikredilen haklar çalışma hayatının en temel haklarından ve bireylerin istihdam statüsünü doğru bir şekilde belirlemek haklara ulaşım bakımından önem arz etmektedir. Ancak ifade edilmelidir ki bağımsız çalışan veya kendi hesabına çalışan (*self-employed*) iş kanunlarında düzenlenen haklardan yararlanamayacaktır.

II. TÜRK HUKUKU'NDA BİREYLERİN İSTİHDAM STATÜLERİ

Türk Hukuku'nda işçi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 1. Fıkrası işçi için bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişidir ifadesini kullanmıştır. İş sözleşmesi ise İş Kanunu'nun 8. maddesinde, "Bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir." şeklinde tanımlanmıştır. İlgili tanıma göre, iş sözleşmesi üç temel unsurdan oluşmaktadır (i) Bir işin yapılması (ii) İşin ücret karşılığında yapılması (iii) İşin bağımlılık ilişkisine dayanması.³⁷

Bir işin ifa edilmesi ve bunun karşılığında bir ücret ödenmesi diğer sözleşmelerde de sıklıkla yer alan unsurlardır. Bağımlılık unsuru girişte de ifade edildiği gibi iş sözleşmelerini diğer sözleşmelerden ayıran en önemli unsurdur. Bağımlılık unsuru, ekonomik ve kişisel bağımlılık olarak ikiye ayrılmaktadır.³⁸ Ekonomik bağımlılık iş sözleşmesinin belirli unsuru kabul edilmemektedir. Zira

²⁶ Davies, s.98.

²⁷ Employment Rights Act, 1996, m.1(1).

²⁸ Employment Rights Act, 1996, m. 94(1).

²⁹ Employment Rights Act, 1996, m.135(1).

³⁰ Maternity and Parental Leave Regulations 1999; Paternity and Adoption Leave Regulations 2002.

³¹ Employment Rights Act, 1996, m. 80(F).

³² National Minimum Wage Act 1998, m.1.

³³ Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992.

³⁴ The Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000.

³⁵ Employment Relations Act 1999, m.10.

³⁶ Employment Rights Act 1996, m.43A.

³⁷ Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nursen/Canbolat, Talat. *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayınları, 30. Baskı, İstanbul, 2017, s.150; Sümer, Haluk Hadi, *İş Hukuku*, Seçkin yayıncılık, 27. Baskı, Ankara, 2024, s.41 vd.; Akyiğit, Ercan, *İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, 15. Baskı, Ankara, 2024, s.106 vd.

³⁸ Güzel, Ali. "Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme" *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını*, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, 1996,

bağımsız çalışanlar da örneğin tek müşterisi olan bağımsız çalışan durumunda olduğu gibi, kişisel bakımdan bağımlılığı bulunmasa da ekonomik bakımdan bağımlılığı söz konusu olabilir.³⁹

Kişisel bağımlılık ise iki anlamı muhteviyatında barındırmaktadır. İlk anlam olarak, işverenin yönetim hakkını ifade etmektedir. İşveren, yönetim hakkını işçiye işin nasıl yapılacağına dair emir ve talimatlar vererek kullanır. Başka bir deyişle, işçi, işin gerçekleştirilmesi sürecinde işverenin otoritesi altındadır. İşveren, işçiyi emirler, direktifler, gözetim, kontrol ve hatta cezalandırma yetkisi ile yönetir.⁴⁰ İş sözleşmesi çerçevesinde işçi, işin yapılması sırasında işverene tabi olup onun emir ve talimatlarına bağlı olarak denetlendiği için bağımlıdır. Söz konusu bağımlılık, işverene çalışmanı sürekli denetleme veya buyruklarına göre iş yaptırma yetkisi verir.

Bağımlılık unsurunun ikinci boyutu ise işçinin işverenin emir ve talimatlarına uyma yükümlülüğüdür. İşçi, işverenin işin yapılması ve işyerinin düzeni ile ilgili talimatlarına uymak zorundadır ve emir ve talimatlarına uyma yükümlülüğü iş sözleşmesinden doğar. Doğal olarak, eğer çalışanın işverenin emir ve talimatlarına uyma yükümlülüğü yoksa çalışma ilişkisi iş sözleşmesinin kapsamına girmeyecektir.⁴¹ Ancak, ifade edilmelidir ki, her hukuki ilişkide bu bağımlılığın ölçütleri farklılık gösterebilir. Başka bir ifadeyle, iş ilişkisinde bağımlılık kavramı göreceli bir nitelik taşır. Bağımlılık her iş ilişkisinde değişen bir yoğunluğa sahip olup, kapsamı ve derecesi farklılık gösterebilir. İşin niteliği ve işçinin işyerindeki hiyerarşik konumu, bağımlılığın derecesinin artmasına veya azalmasına yol açabilir. İşçinin iş görme edimini yerine getirirken özgürlüğünün artmasıyla, işin nerede, ne zaman ve nasıl yapılacağı gibi konulardaki bağımlılığı da azalır. Bağımlılığın belirlenmesinde işin yürütülme koşulları önemlidir. Kısacası, her işçi için bağımlılık düzeyi, olayın somut özelliklerine göre değişebilir.⁴²

Türk Hukuku'nda teknolojik gelişmelerin etkisiyle ortaya çıkan atipik iş sözleşmeleri kapsamında bağımlılık ilişkisinin zayıfladığı görülmektedir. İşyeri sınırları dışında çalışma, esnek çalışma süreleri, işverenin işçi üzerindeki kontrol ve yönetim yetkisini azaltmıştır. Bununla birlikte, iş sözleşmesinin varlığından bahsedebilmek için bağımlılık ilişkisinin olması hala gereklidir.⁴³ Ancak bağımlılık için kriterimiz ne olacağı sorusu cevaplanmaya ihtiyacı olan bir husustur. Karşılaştırmalı hukuka baktığımızda, Kanada'da bireylerin gelirinin 80%'ini oluşturması durumunda bağımlılık kriterinin sağlanacağını savunurken bu rakam Almanya'da 51%'dir.⁴⁴ Ancak kişinin geliri içindeki payını bağımlılık için kıstas almak yerinde değildir çünkü çalışan sıfatıyla yerine getirilmiş tek seferlik bir kuryelik çalışma dahi çalışan statüsüne bahsedilmiş hukuki haklarından (örneğin: asgari ücret hakkı) yararlanmaya engel olmamalıdır. Söz konusu işin kendine özgü özelliklerini göz önüne alarak statü belirlemek daha yerinde bir yaklaşım olacaktır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. maddesinin 1. fıkrasının b bendine göre, ticari kazançları nedeniyle gelir vergisi mükellefi olanlar, esnaf ve

s.104.

³⁹ Güzel, s.104.

⁴⁰ Süzek, Sarper. *İş Hukuku*, Beta Yayınları, 12. Baskı, İstanbul, 2016, s.253.

⁴¹ Süzek, s.253.

⁴² Merve Kutlu. "Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü: Uber-Aslam ve Diğerleri Kararına İlişkin Bir Değerlendirme" C. 15 S. 2, 2021, s. 277.

⁴³ Namlı, İrem. "Dijital Çağ' da Yeni Bir Çalışma İlişkisi Modeli: "Crowd Working" *Sicil İş Hukuku Dergisi*, C.42, 2019, s.136. Güzel, 109.

⁴⁴ Davidov, Guy. "Who is A Worker?" *Industrial Law Journal*, C.34, 2005, s.67.

sanatkârlar, şirket ortakları ve tarımsal faaliyette bulunanlar kendi adlarına ve hesaplarına bağımsız çalışanlar olarak tanımlanmaktadır. Bu grubun en belirgin özelliği, kendi faaliyetlerinden elde ettikleri gelirin düzensiz ve belirsiz olmasıdır.⁴⁵ Birleşik Krallık'ta olduğu gibi, işçiler iş hukuku kapsamındaki haklardan yararlanabilirken, bağımsız yükleniciler iş hukukuna tabi değildir.

Belirtilmelidir ki, ülkemizde de platform sürücülerinin en büyük sorunu istihdam statülerinin belirlenmesidir. Tek taraflı hazırlanan platform üyeliği sözleşmesinde sürücüler için “bağımsız çalışan” ifadesi kullanılabilir. Ancak sürücülerin şart ve koşulları incelendiğinde hem işçi statüsünden hem de bağımsız çalışan statüsünden özelliklere sahip oldukları görülmüştür. Dolayısıyla Türkiye’deki yasal çerçeve istihdam statüsü ile ilgili ihtiyaç ve sorunlara cevap bulamamakta ve teknolojik gelişmelerin gerisinde kalmaktadır. Söz konusu eksiklik ise sürücülerden ziyade işverene ucuz ve maliyetsiz işgücü imkânı sunarak işveren lehine sonuçlar doğmasına sebebiyet vermektedir.

III. BİRLEŞİK KRALLIK’TA İSTİHDAM STATÜLERİNİN BELİRLENMESİ

Bir bireyin istihdam statüsünü belirlemenin en kolay yolu sözleşmenin taraflar arasındaki ilişkiyi nasıl tanımladığını doğrudan incelemektir ve sözleşmede ifade edilen etiketleri doğru ve bağlayıcı olarak kabul etmek yerinde ve anlaşılabilir.⁴⁶ Ancak, özellikle son yıllarda, İngiliz iş mahkemeleri sözleşmelerde kullanılan bu etiketlerin doğru olmayabileceğini ve aslında bireyleri haklarından yoksun bırakan bir “aldatmaca (*sham*)” olabileceğini kabul etmişlerdir.⁴⁷ Bir iş yeri çalışanını bağımsız çalışan statüsünde gösterme eğiliminde olmasının altında yatan sebepler genellikle daha az ücret ödemek, emeklilik fonuna para yatırmamak veyahut daha az para yatırmak olabilir.⁴⁸

Fakat mahkemeler tarafların ilişkisini analiz ederken sözleşmelerde kullanılan etiketlerin kelime anlamından ziyade sözleşmelerin arkasında yatan niyetleri irdelemeye yönelik bir yaklaşım benimsemiştir. Bu yaklaşım *Autoclenz v Belcher*⁴⁹ [2011] davasında ilk olarak vurgulanmıştır. Statünün belirlenmesi hususunda tarafların göreceli pazarlık gücünün (*bargaining power*) dikkate alınması gerektiğini, gerçek anlaşmanın (*true agreement*)⁵⁰ ve işin tüm özelliklerinin ayrıntısıyla incelenmesi suretiyle ortaya çıkarılması gerektiğini kabul etmiştir. Bu nedenle, mahkemelerin işverenin menfaatini gözetken bir sözleşmede kullanılan bir etiketten ziyade gerçek istihdam statüsünün belirlenmesinde işveren ile birey arasındaki ilişkinin özelliği ve yoğunluğu dikkate alınmalıdır.

Mahkemeler istihdam statüsünü belirlerken geniş bir yelpazede bütün hususları göz önünde bulundururlar fakat statülerin sınırlarını belirlemek hiç de kolay olmadığından dolayı mahkemeler farklı testleri uygulama yoluna gitmişlerdir.⁵¹ Söz konusu testler kontrol (control), risk (risk) ve

⁴⁵ Öztepe, Nagihan Durusoy/ Akbaş, Sezgi. “Türkiye’de Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların Sosyal Güvenliği” *Sosyal Güvenlik Dergisi* C.8, S.1, 2018, s.67

⁴⁶ Elias, Patrick. “Changes and Challenges to the Contract of Employment” *Oxford Journal of Legal Studies*, C.38, S.4, 2018, 871,

⁴⁷ Smith, Ian/ Baker, Aaron/ Warnock, Owen. *Employment Law*, 15. Baskı, Oxford University Press, 2021, s.49

⁴⁸ Halegua, Aaron. “United States” Minawa Ebisui, Sean Cooney, Colin Fenwick, *Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview*, ILO Publishing, 2016, s.313.

⁴⁹ *Autoclenz Ltd v Belcher* [2011] UKSC 41, [2011] ICR 1157 46.

⁵⁰ *Autoclenz Ltd v Belcher* [2011] UKSC 41, [2011] ICR 1157 46, para 100-112.

⁵¹ Pitt, Gwyneth/ Drew, Sandhya. *Pitt’s Employment Law*, 12. Baskı, Thomson Reuters, 2022, s.125.

karşılıklı yükümlülük (mutuality of obligations) testleridir. Bir işçinin (*employee*) işçi olarak kategorize edilebilmesi için tüm testleri geçmesi gerekirken, bir çalışanın (*worker*) birkaçını geçemezse de çalışan olarak kabul edilebileceğini ifade etmek gerekmektedir. Ancak belirtilmelidir ki serbest meslek sahibi olanlar (*self-employed*) testlerden hiçbirini geçemeyecek ve dolayısıyla yukarıda işçiler ve çalışanlar için ifade edilen korumalardan faydalanamayacaklardır.

Kontrol testi *Ready Mixed Concrete* davasında [1968] özetlenmiştir.⁵² Bir ücret karşılığında bir çalışanın kendi çalışması ve becerisini işveren için sunacağı ve bunu yaparken işverenin kontrolüne tabi olacağı belirtilmiştir. İşverenin kontrolünde olacağı ifadesi kontrolü yapılacak işin ne olduğuna nasıl yapılacağına, nerede ve ne zaman yapılacağına karar verme anlamına gelmekteydi. İlgili davada sürücü beton teslimatı işi için bir beton şirketiyle sözleşme yapar ve sözleşme ilgiliyi ‘bağımsız yüklenici’ olarak tanımlamaktadır. Sürücü, kendi aracını satın alacak, aracı şirket renklerinde boyatacak, aracı kendisi kullanacaktı ancak araç tamirlerinin yapılması ve ilgili ödemelerin yapılma şekli şirket kuralları çerçevesinde düzenlenecekti. Sonuç olarak mahkeme sürücünün sözleşmesel yükümlülüklerini yerine getirirken aracı, kendi emeğini, yakıtı ve görevin yerine getirilmesindeki diğer gereksinimleri belirleme konusunda yeterli özgürlüğe sahip olduğundan ve şirketin kontrolünün oldukça sınırlı olduğundan sürücü bir şirket çalışanı (*worker*) değil, bağımsız yüklenici olarak kabul edilmiştir.⁵³ Vurgulamak gerekir ki kontrol testinde mahkeme mutlak bir kontrol aramış, kontrol üzerindeki herhangi bir sınırlamayı test bakımından dışlamıştır.

İkinci olarak risk testi de çalışan (*worker*) ve bağımsız çalışan (*self-employed*) ayırt etmek için kullanılmaktadır. Risk testinin temeli “eğer kar ve zarar riskini üstleniyorsanız, gerçekten başka biri için çalıştığınız söylenemez” düşüncesine dayanmaktadır.⁵⁴ Bunun en belirgin örneği *Quashie v Stringfellow Restaurants Ltd* [2013]⁵⁵ davasında görülmüştür. Davacı uyuşturucu kullanma ve uyuşturucu temin etme iddialarının ardından sözleşmesi sonlandırılan bir dansçıdır. Haksız işten çıkarılma iddiası iş mahkemesinin görevsizlik kararı neticesince reddedildi çünkü hâkim ilgili kişinin bağımsız çalışan olduğuna hükmetti.⁵⁶ Mahkeme, risk testi ile ilgili kişi kendi ücretlerini müşterilerle pazarlık yaparak belirlediği ve böylelikle zarar riskini de üstlendiğinden işverenin davacıya ödeme yapma zorunluluğu olmadığını belirtmiştir. Sonuç olarak mahkeme davalının dansçıları dans etmeleri için işe almadı; aksine, müşteriler için dans ederek para kazanma fırsatı sağlamak için olduğunu vurgulayarak dansçının bağımsız yüklenici olduğuna karar vermiştir.

Karşılıklı yükümlülükler (*mutuality of obligations*) testinde ise, bir işverenin iş teklif etmek zorunda olup olmadığı, işçinin teklifi kabul etmek zorunda olup olmadığı, tekliflerin ayrı ayrı sözleşmeler olarak mı yoksa taraflar arasında devam eden bir sözleşme bağı içerisinde olup olmadığı önem arz etmektedir. *O’Kelly v Trusthouse Forte Plc* [1983] davası Londra merkezindeki bir otelde mutfak personeli olarak çalışanların hukuki statüsüyle ilgiliydi.⁵⁷ O’Kelly ve diğer geçici çalışanlar yemek hizmetleri personeli olarak çalışmaktaydı. Çalışanlar, otelin kendilerini haksız yere, hiçbir açıklayıcı neden belirtmeden işten çıkarıldıklarını iddia ettiler. Oysaki işverenlerin çalışanlara iş sağlama zorunluluğunun olmadığı ve çalışanların da işi kabul zorunluluğunun olmadığı yazılı iş

⁵² *Ready Mixed Concrete (Southeast) Ltd v Minister of Pensions and National Insurance* [1968] 2 QB 497 (QB).

⁵³ *Ready Mixed Concrete (South East) Ltd v Minister of Pensions and National Insurance* [1968] 2 QB 497 (QB) para 100.

⁵⁴ *Quashie v Stringfellow Restaurants Ltd* [2012] EWCA Civ 1735; [2013] IRLR

⁵⁵ *Quashie v Stringfellow Restaurants Ltd* [2012] EWCA Civ 1735; [2013] IRLR, para 99-106.

⁵⁶ *Quashie v Stringfellow Restaurants Ltd* [2012] EWCA Civ 1735; [2013] IRLR, para 99-106.

⁵⁷ *O’Kelly v Trusthouse Forte Plc* [1984] QB 90 (CA) para 104-105.

sözleşmelerinde olarak açıkça belirtilmişti. Ancak otelde her zaman geçici personel için bol miktarda bulunmaktaydı ve ayrıca “düzenli geçici işçiler” olarak bilinen “tercih edilen” işçilerin bir listesi mevcuttu. Tercih edilenlerin listesindeki işçilere her yıl 2 hafta tatil ücreti bile verildiği için çalışan (*worker*) statüsünden neredeyse ayırt edilemezdi. Mahkeme, taraflar arasında karşılıklı bir işi teklif etme ve işi yerine getirme bakımından yükümlülük olmadığına ve geçici işçilerin bağımsız yüklenici olarak işleri yürüttüklerine ve hizmet sağladıklarına karar verdi.⁵⁸

Karşılıklı yükümlülükler testi altında en fazla irdelenen diğer bir konu ise işçi ve çalışan sözleşmelerinin kişisel olarak yerine getirilmesi gerekliliğini öngören Employment Rights Act in 230. maddesi bağlamında çalışanın kendisinin yerine bir yardımcı yedek elemen (*substitute*) gönderebilme gönderememe hususudur. *Express & Echo Publications v Tanton* [1999] davasında, Tanton’ın sözleşmesinde kişisel performans zorunluluğu olmadığı ve başka birini işe gönderebilme yetkisine sahip olduğu için çalışan (*worker*) olmadığı kabul edilmiştir.⁵⁹ Ancak, *Pimlico Plumbers v Smith* [2018] davasında ise, işverenin ilgili çalışanın yerine geçecek kişiyi seçme konusunda kontrol uyguladığı takdirde, bireyin çalışan (*worker*) olduğuna karar vermiştir çünkü yardımcı yedek elemanın belirlenmesi işverenin onayına bağlıydı.⁶⁰ Bununla birlikte, işverenin olası yedeklerin seçimi üzerinde ne kadar kontrol uygulaması gerektiği konusundaki çizginin nerede çizileceği net değildir ve belirsizlik muhtemelen her durumda ayrı ayrı belirlenecektir.

IV. PLATFORM SÜRÜCÜLERİNİN HUKUKİ STATÜSÜNÜN BELİRLENMESİ

Son yıllarda kazananların tüketiciler ve finansal paydaşlar, kaybedenlerin ise kazanımları kesintiye uğrayan sektördeki orta sınıf çalışanlar olduğu bir model gelişmiştir. Bu model yöneticilerin maliyetleri mümkün olan her şekilde düşürme baskısı ile karşı karşıya kalmaları nedeniyle ortaya çıkmıştır.⁶¹ Teknolojik yeniliklerle yönlendirilen gig ekonomisi bu eğilimleri hızlandırmıştır ve Deliveroo ve Uber bunun en iyi örneklerinden olmuştur. Ancak çalışanlarının istihdam statüsünün belirlenmesi hususunda da en çetrefilli alan olarak yine *gig economy*, diğer bir deyişle standart dışı çalışma (*non-standard working*) karşımıza çıkmaktadır. Bu tür çalışmalar ülkemizde de platform çalışma olarak bilinmektedir ve platform sürücülerin hukuki statüsünün belirlenmesi açıklığa kavuşturulması gereken bir meseledir. Platform sürücülerinin sözleşme türlerinin kendine özgü (*sui generis*) yapısı bulunmaktadır, ayrıca ülkemizde bu tür sözleşmelere yönelik kabul edilmiş bir yaklaşım eksikliği söz konusudur. Bu nedenle aşağıda bu konuyla alakalı verilmiş Birleşik Krallık’taki mahkeme kararları da irdelenecektir.

Özellikle platform çalışanları hukuki statülerinin belirlenmesi açısından *Deliveroo* [2023] ve *Uber* [2021] davaları son yıllarda çok sayıda emekçinin hayatını etkileyen davalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Deliveroo, müşterilerin restoranlardan yemek siparişi vermesine ve bunların bir akıllı telefon uygulaması aracılığıyla teslim edilmesine olanak tanıyan bir yemek dağıtım platformudur.

⁵⁸ *O’Kelly v Trusthouse Forte Plc* [1984] QB 90 (CA), para 104-106

⁵⁹ *Express & Echo Publications v Tanton* [1999] ICR 693 (CA) para 103 ve 112.

⁶⁰ *Pimlico Plumbers Ltd and another v Smith* [2018] UKSC, para 29-31.

⁶¹ Zwick, Austin, “Welcome to the Gig Economy: Neoliberal Industrial Relations and the Case of Uber” *GeoJournal* 83 (2018), s.686-687.

Uber ile benzer bir iş modeli kullanarak operasyonun maliyetlerini nispeten çalışanlarına devretmektedir.⁶²

Söz konusu davalarda düşük fakat düzenli maaş alan çalışanlara koruma sağlarken, platform çalışma sisteminin esnekliğini korumaya çalışılmasında zorluk yaşanmıştır. Bu uyuşmazlıklarda mahkeme risk testini uygulamamış, bunun yerine kontrol ve karşılıklı yükümlülükler testinin yedek yardımcı eleman kısmına odaklanmıştır. Çünkü platform sürücülerinin herhangi bir risk altına girmeleri söz konusu değildir ve Uber/Deliveroo şirketlerinin sürücülere karşı iş teklifi sunma hususunda herhangi bir zorunluluklarının bulunmadığı gibi sürücülerinde teklif edilse dahi teklifi kabul etme zorunlulukları bulunmamaktadır.⁶³

Independent Workers Union of Great Britain (Appellant) v Central Arbitration Committee davasında, Büyük Britanya Bağımsız İşçiler Sendikası, sendikanın yetkili sendika olarak tanınması için Deliveroo şirketine başvuruda bulunur, ancak başvuru mahkeme tarafından sürücülerin çalışan (*worker*) olarak kabul edilmemesi nedeniyle, diğer bir deyişle kendi hesabına çalışan kimse (*self-employed*) olarak kabul edilmesi nedeniyle, tanınmaya yönelik başvurusunu reddeder.⁶⁴ Mahkeme ise kararın gerekçesinde sürücülerin ulaştırma hizmetini kişisel olarak sağlama zorunluluğu olmamasını ve kendilerinin yerine başka bir eleman gönderebilmelerinin mümkün olduğunu, yedek eleman kimi gönderebileceği konusunda özgürlüğe sahip olduğunu ifade ederek ilgili sürücülerin bağımsız çalışan (*self-employed*) olduğuna karar vermiştir.⁶⁵

Bunun benzer bir örneği de *Uber BV and others v Aslam and others* davasında görülmüştür.⁶⁶ Uber-Aslam kararı, son yıllarda platform çalışanlarının hukuki statüsünün ve bağımlılık ilişkisinin belirlenmesine dair önemli kararlar arasında yer almaktadır.⁶⁷ İlgili kararda, İngiliz hukukunun bağımlı çalışanları koruma gerekliliği vurgulanmıştır. Uber davasını Deliveroo davasından ayıran en önemli farklılık, sürücülerin Uber'e bağımlı ve tabi olmalarıdır. Uber sürücülerinin hizmetlerini başka bir sürücü ile yerine getirme imkânı yoktur.⁶⁸ Uber sürücülerinin ne zaman çalışacakları konusunda kontrol sahibi olmaları ve Uber onların çalışma saatlerini belirlemese de (onları bir işçiden ayıran bir özellik), işi kişisel olarak yapma zorunluluğu, karşılıklı yükümlülükler testi bakımından çalışan (*worker*) statüsü lehine sonuçlanmıştır.⁶⁹

Uber sürücünün durumu, Deliveroo sürücüsünden farklıdır. Bir Uber rezervasyonu yaptığınızda, sürücünün adı ve aracının plakası size uygulama üzerinden kullanıcıya sağlanmaktadır ve yalnızca o sürücü o aracı sürebilir. Bir Deliveroo sürücüsü için kişisel hizmet gerekliliği yoktur, aksine işi yapmak için bir başkasını çok kolaylıkla yerine geçirme imkânı vardır. Dolayısıyla, Uber sürücülerinin kendi hesabına çalışandan (*self-employed*) daha fazla bağımlı olduklarından çalışan (*worker*) olarak kabul edilmişlerdir. Her ne kadar platform çalışanları olmasalar da *Piblico Plumbers* mahkeme kararından bahsetmek gerekir. Pimlico Plumber adlı kurumsal firmaya bağlı olarak çalışan

⁶² Woodcock, Jamie, "The Algorithmic Panopticon at Deliveroo: Measurement, Precarity, and the illusion of Control" *Ephemera: Theory & Politics in Organizations*, 20.3. (2020). s. 67.

⁶³ Kenner, s.6-7.

⁶⁴ Ayrıntılı Bilgi için, Woodcock, s.76-84.

⁶⁵ *Independent Workers Union of Great Britain (Appellant) v Central Arbitration Committee* [2023] UKSC 43, para 85-86.

⁶⁶ *Independent Workers Union of Great Britain (Appellant) v Central Arbitration Committee* [2023] UKSC 43, para 85-86.

⁶⁷ Kutlu, 301-302.

⁶⁸ *Uber BV and others v Aslam and others* [2021] UKSC 5, para 94.

⁶⁹ *Uber BV and others v Aslam and others* [2021] UKSC 5, para 164.

su tesisatçıları, çalışan (worker) olarak kabul edilmişlerdir. Bu durumun nedeni ise kurumsal bir şirketin su tesisatçıları kendi yerlerine yedek elemanı göndermek istediklerinde şirketin kimlerin bu hizmeti sağlamaya gideceğine yönelik üst seviye kontrol yetkisinin olmasıdır. Yani sırf yedek eleman gönderebilmeleri ilgilileri kendi hesabına çalışan yapan bir kriter değildir, işverenin yedek elemanları belirleme üzerindeki kontrol imkânı da göz önünde bulundurulması gereken husustur.

SONUÇ

Platform çalışması yeni ve sürekli evrilen bir istihdam biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır ve ülkemizde de platform çalışmanın önündeki engellerin günden güne azaltılması tavsiye edilmekte ve yaygınlığının da giderek artması beklenmektedir.⁷⁰ Karmaşık ve değişken doğası, politika oluşturma açısından önemli zorluklar teşkil etmektedir. Bu alandaki gelişmelerin yakından izlenmesi, hem ulusal hem de uluslararası düzeyde gerekli politika tepkisini desteklemek adına önümüzdeki yıllar için önem arz etmektedir.⁷¹ “Çalışan” statüsü, Birleşik Krallık hukukunda, işverenin gerektirdiği durumlarda sözleşmesine uygun olarak çalışmak zorunda olan ve en yüksek düzeyde iş korumasına sahip olan “işçi” (*employee*) ile bağımsız olarak çalışan “bağımsız yüklenici” (*independent contractor*) arasında yer alan bir ara kategori olarak tanımlanmıştır. Platform çalışanlarının sözleşmelerinin doğası gereği aşırı esnek yapısı ve erozyona uğramış bağımlılık kriteri nedeniyle işçi statüsünde olmadıkları aşikârdır. “Çalışan” olarak tanındıkları takdirde ise sürücülere karşı asgari ücret, ücretli tatiller ve ayrımcılığa karşı koruma gibi sınırlı ama önemli haklar tanınırken, bağımsız çalışan olarak tanındıkları durumda iş kanunundaki haklardan mahrum kalacaklardır.

Daha önce bahsedildiği gibi, *Autoclenz* davası mahkemelerin sözleşmenin ötesine geçmesine neden olmuş, istihdam statüsünün belirlenmesinin duruma özgü doğasını şiddetlendirmiş ve gerçekliği bulunmayan hükümleri engelleyerek iş hukukunun muhteviyatında bulunan hakların daha fazla kişiye sunulmasına hizmet etmiştir. Örneğin Uber’de Yüksek Mahkemenin 30.000’den fazla çalışana koruma sağlayarak platform çalışanlarının tartışmalı durumuna çalışanlar lehine son vermiştir.⁷² Dolayısıyla karar son yıllarda iş hukuku mevzuatında daha geniş bir gruba koruma sunma eğiliminin ispatı olarak yorumlanabilir.

Teknolojik gelişmelerin gerisinde kalmış mevzuatımızın revize edilmeye ihtiyacı vardır. Bir ara çalışan (*worker*) kategorisi yaratılması böylelikle de platform sürücülerine nispeten koruma sağlanması potansiyel bir çözüm olabilir. Bu hususta zaten parçalanmış olan işçi sınıfını daha da bölmek anlamına gelebileceğine yönelik endişeler olabilir⁷³ ancak belirtilmelidir ki Birleşik Krallık hukukunda her işçi aynı zamanda bir çalışan olduğu için dile getirilen endişeyi ortadan kaldıracak niteliktedir. Ayrıca Birleşik Krallıktaki çalışan kategorisi sosyal adalete hizmet etmeye yönelik bir örnek teşkil etmektedir çünkü bağımlılık unsuru çok da güçlü olmayan platform sürücülerini için sürücüye babalık izni hakkı verilmeyebilir ancak söz konusu sürücünün ulusal asgari ücretin altında çalıştırılmaması veyahut durumundan dolayı ayrımcılığa maruz bırakılmayacağı yasalar tarafından garanti altına alınmalıdır.

⁷⁰ Kişi, Nermin. “Paylaşım Ekonomisinin Ulaşım Sektörüne Yansımaları: Uber Örneği” *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* C.5, S.10, 2018, s.64-65.

⁷¹ Pesole, s.56.

⁷² Pesole, s.56.

⁷³ Boyacı, s.117-118.

KAYNAKÇA

Akyiğit, Ercan. *İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, 15. Baskı, Ankara, 2024.

Aleksynska, Mariya/ Bastrakova, Anastasia/ Natalia Anastasia. *Working Conditions on Digital Labour Platforms: Evidence from a Leading Labour Supply Economy*, Germany, Institute of Labor Economics, 2019.

Bower, John. *A Practical Approach to Employment Law*, 8. Baskı, Oxford University Press, 2009.

Boyacı, Nil Belgin. *Dijital Emek Platformları Ve Sendikalar*, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi, 2020.

Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nursen/ Canbolat Talat. *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayınları, İstanbul, 30. Baskı, 2017.

Cherry, M, Aloisi, A. “Dependent Contractors in the Gig Economy: Comparative Approach” *American University Law Review*, C.66, S.3, 2016. s. 635-689.

Çiğdem, Serpil. “Endüstri 4.0 ve Dijital Emek Platformlarının İnsana Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi” *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* C. 77, 2019. S. 157-199.

Davidov, Guy. “Who is A Worker?” *Industrial Law Journal*, C.34, 2005, 57-69.

Davies, A. C. L. *Employment Law*, (Pearson, 2015).

Sevil Doğan “‘Uber’ Platformu Çalışanlarının Hukuki Statülerine İlişkin Yaklaşımlar”, *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.5, S.1, 2020.

Elias, Patrick. “Changes and Challenges to the Contract of Employment” *Oxford Journal of Legal Studies*, C.38, S.4, 2018, 869-887.

European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. *Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers: Final Report*, European Commission Publications Office, 2020.

Fernández-Macías, Enrique. *Automation, Digitalisation and Platforms: Implications for Work and Employment* Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.

Freeland, Mark. *The Personal Employment Contract*, Oxford University Press, 2003. s.23.

Güzel, Ali. “Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme” *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını*, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, 1996. s. 151-202.

Halegua, Aaron. “United States” Minawa Ebisui, Sean Cooney, Colin Fenwick, *Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview*, ILO 2016.

Honeyball, Simon. *Employment Law*, 14. Baskı, Oxford University Press, 2016.

IDS. *Atypical and Flexible Working*, London: Thompson Reuters, 2019.

International Organization of Employers. *Brief on Understanding the Future of Work* (6 July 2016).

Kenner, Jeffrey. "Uber Drivers Are Workers: The Expanding Scope of The Worker Concept in the UKs Gig Economy" in *Precarious Work. The Challenge for Labour Law in Europe* (Edward Elgar, 2019).

Kovancı, Yasemin Ari. "Platform Çalışma Bağlamında Ortaya Çıkan Sorunlara Yönelik Sendikalar Ve Platform Çalışanlarının Girişimleri" *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.10, S.20, 2020. s.325-352.

Merve Kutlu. "Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü: Uber-Aslam ve Diğerleri Kararına İlişkin Bir Değerlendirme" C. 15 S. 2, 2021, s. 271-310.

Macías, Fernández. *Automation, Digitization and Platforms: Implications for Work and Employment*, Eurofound Working Paper, 2017.

Namlı, İrem. "Dijital Çağ' da Yeni Bir Çalışma İlişkisi Modeli: "Crowd Working" Sicil İş Hukuku Dergisi, C.42 2019. S. 128-143.

Nermin Kişi. "Paylaşım Ekonomisinin Ulaşım Sektörüne Yansımaları: Uber Örneği" *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* C.5, S.10, 2018, s.57-68.

OECD. *Employment Outlook 2019: The Future of Work* Paris, OECD Publishing, 2019.

Öztepe, Nagihan Durusoy/ Akbaş, Sezgi. "Türkiye'de Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların Sosyal Güvenliği" *Sosyal Güvenlik Dergisi* C.8, S.1, 2018. s. 67-94.

Painters, Richard/ Holmes, Ann. *Cases and Materials on Employment Law* (10. Baskı Oxford University Press 2015).

Pesole, Annarosa/ Brancati, Cesira/ Fernández-Macías, / Biagi, Federico/ González Vázquez, Ignacio. *Platform Workers in Europe* (European Commission 2018).

Pitt, Gwyneth/ Drew, Sandhya. *Pitt's Employment Law*, 12. Baskı, Thomson Reuters 2022.

Smith, Ian/ Baker, Aaron/ Warnock, Owen, Owen. *Employment Law*, 15. Baskı Oxford University Press, 2021.

Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku*, Seçkin yayıncılık, 27. Baskı, Ankara, 2024.

Süzek, Sarper. *İş Hukuku*, 12. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016.

Upex, Robert/ Benny, Richard/ Hardy, Stephan. *Employment Law*, 3.Baskı, Oxford University Press, 2009.

Woodcock, Jamie, and Callum Cant. "Platform Worker Organising at Deliveroo in the UK: From Wildcat Strikes to Building Power". *Journal of Labor and Society* 25.2 (2022): 220-236.

Woodcock, Jamie. “The Algorithmic Panopticon at Deliveroo: Measurement, Precarity, and the illusion of Control” *Ephemera: Theory & Politics in Organizations*, 20.3. (2020). S. 67-95.

Zwick, Austin. “Welcome to the Gig Economy: Neoliberal Industrial Relations and the Case of Uber” *GeoJournal* 83 (2018). s. 679-691.