

Algoritmaların Gölgesinde Güvencesiz Emek: Platform Çalışanlarının Sağlık ve Güvenlik Hakları

Eray Karagöz¹

Özet

Bu çalışma, dijitalleşmenin iş gücü piyasasında ortaya çıkardığı yeni istihdam biçimlerinden biri olan platform çalışmasını, hukuki ve iş sağlığı ve güvenliği (İSG) boyutlarıyla kapsamlı bir şekilde ele almaktadır. Platform çalışması, dijital uygulamalar veya web tabanlı platformlar aracılığıyla kısa süreli, esnek ve görev bazlı işler üzerine kurulu bir çalışma modeli olup, gig ekonomisinin hızlı yükselişiyle birlikte giderek yaygınlaşmaktadır. Ancak bu yeni çalışma biçimi, klasik iş sözleşmesinin temel unsurları olan “iş görme”, “ücret” ve özellikle “bağımlılık” kavramlarının anlamlarını belirsizleştirmekte; bu da platform çalışanlarının hukuki statülerinin net olarak tanımlanmasında ve sosyal güvenlik haklarına erişiminde önemli sorunlara yol açmaktadır.

Türk çalışma mevzuatı çerçevesinde yapılan değerlendirmelerde, platform çalışanlarının büyük çoğunluğunun “bağımsız yüklenici” veya “kendi hesabına çalışan” olarak sınıflandırıldığı ve dolayısıyla 4857 sayılı İş Kanunu ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun sağladığı korumalardan büyük ölçüde yoksun bırakıldığı tespit edilmiştir. Bu durum, platform çalışanlarının sosyal güvenlik sistemine entegrasyonunu ve iş güvencesi gibi temel haklardan yararlanmasını engelleyen yapısal boşluklara işaret etmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği perspektifinden bakıldığında ise, platform çalışanlarının 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına teknik olarak dâhil olmalarına rağmen, işveren konumunun muğlaklığı ve mevcut uygulamadaki statü belirsizlikleri nedeniyle bu yasal hak ve korumalardan fiilen yeterince faydalanamadıkları görülmektedir. Uluslararası mahkeme kararları, Fransa, İngiltere, ABD ve İsviçre örneklerinde Uber ve benzeri platformlarda işçi-işveren ilişkisinin varlığını kabul ederken; Türkiye’deki yargı uygulamalarında,

1 Dr., Herhangi bir Kuruma bağlı değildir, craykaragozz@gmail.com, 0000-0002-0315-2021

bağımlılık unsurunun zayıf olduğu gerekçesiyle platform çalışanları bağımsız çalışanın kapsamına alınmakta ve böylece bu çalışanların iş sağlığı ve güvenliği koruma mekanizmalarından mahrum kalmaları sonucunu doğurmaktadır.

Sonuç olarak, platform çalışanları hem hukuki statü belirsizliği hem de iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli güvencesizliklerle karşı karşıya kalmakta; bu durum, dijitalleşen çalışma hayatında sosyal adalet ve çalışan hakları açısından kritik reform ihtiyaçlarını gündeme getirmektedir.

Giriş

Günümüzde dijitalleşme ve teknolojik yeniliklerin hızla gelişmesiyle birlikte, çalışma yaşamında köklü dönüşümler yaşanmakta; bu dönüşüm süreci, geleneksel istihdam biçimlerinden önemli ölçüde ayrılan yeni çalışma modellerinin ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Bu bağlamda, giderek daha fazla yaygınlaşan ve dikkat çeken modellerden biri de “*platform temelli çalışma*”dır. Söz konusu model, hizmet talebinde bulunan bireyler ile bu hizmeti sunan çalışanları dijital bir altyapı aracılığıyla buluşturan bir platform yapısına dayanmaktadır.

Platform temelli çalışma modeli, dijital uygulamalar, internet siteleri ya da mobil platformlar aracılığıyla belirli hizmetlerin yürütülmesini sağlayan; iş gücü arzı ile talebini bir araya getiren ve iş süreçlerini platform, müşteri ve çalışan arasında üçlü bir yapı içerisinde organize eden bir istihdam biçimi olarak tanımlanabilir. Bu yapı, çoğunlukla sürekli ve tam zamanlı iş ilişkilerine değil; görev bazlı ve kısa süreli işlere dayalıdır. Konum tabanlı hizmet sunumlarından (örneğin Uber, Getir) çevrim içi yürütülen bilişsel işlere (örneğin Upwork, Bionluk) kadar geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. Her ne kadar “gig çalışma” kavramıyla benzerlik gösterse de, platform temelli çalışma; dijital teknolojilerle bütünleşik yapısı sayesinde daha özgün ve kendine has özellikler taşımaktadır. Bununla birlikte, bu modelin giderek yaygınlaşması, çalışanların hukuki statülerine ilişkin belirsizlikleri, iş güvencesinden yoksunluk durumunu, algoritmik yönetim uygulamalarını ve sendikal örgütlenme gibi temel haklara erişimde yaşanan zorlukları gündeme getirmektedir. Bu unsurlar, platform temelli çalışma modelinin iş hukuku ve iş sağlığı ve güvenliği bağlamında ele alınması gereken temel tartışma alanlarını oluşturmaktadır (Gündoğdu, Başaran ve Ulukaya, 2024).

Platform ekonomisi, dijital çağın iş yapma biçimlerine dair çarpıcı bir örnek sunmakta olup; bu yapı içerisinde işveren, çalışan ve müşteri olmak üzere üç temel aktör yer almaktadır. Platform temelli sistemlerde yürütülen görevler genellikle kısa süreli, mikro ölçekli ve talep odaklı işler şeklinde organize edilmektedir. Bu sistemde faaliyet gösteren bireyler çoğunlukla

“bağımsız çalışan” statüsünde değerlendirildiğinden, geleneksel işçi haklarından yararlanamamakta ve çoğu durumda sosyal güvenlik sisteminin dışında bırakılmaktadır. Bu durum, iş güvencesi, sendikal örgütlenme hakkı ve iş sağlığı ve güvenliği gibi temel haklar açısından ciddi sorunlar doğurmaktadır (Kabakçı, 2023).

Platform temelli çalışma modeli, dijitalleşme süreciyle birlikte esnek istihdam eğilimlerinin kesişiminde konumlanmakta; çoğu zaman algoritmik sistemlerle yönlendirilen, esnek zamanlı ve çoğunlukla sözleşmesiz bir yapıya sahip bulunmaktadır. Gig ekonomisinin yükselişle birlikte mobil uygulamalar aracılığıyla anlık iş temini mümkün hale gelmiş; bu gelişme özellikle gençler, göçmenler ve düşük vasıflı bireyler için düşük giriş engelleri sayesinde yeni istihdam olanakları sunmuştur. Ancak söz konusu model, düzensiz gelir yapısı, belirsiz çalışma saatleri, sosyal güvence eksikliği ve algoritmik denetim gibi pek çok yapısal sorunu da beraberinde getirmiştir. Dahası, platform çalışanlarının coğrafi olarak dağınık ve bireysel hareket eden bir yapıda olması, onları hem toplu hak arayışı hem de iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları açısından daha kırılgan bir konuma taşımaktadır (Bunders, 2021).

Bu yeni çalışma biçiminin hukuki zeminde net bir şekilde tanımlanamaması, özellikle sosyal güvenlik ile iş sağlığı ve güvenliği alanlarında ciddi boşluklara yol açmaktadır. Platform temelli çalışanların hangi hukuki statüde değerlendirileceğine dair süregelen belirsizlik, bu bireylerin sosyal haklara erişimini sınırlamakta ve güvencesizlik riskini artırmaktadır. Bu bağlamda, platform ekonomisinin gelişimine paralel olarak iş hukuku ve sosyal güvenlik normlarının yeniden yorumlanması ve güncellenmesi gerekliliği açık biçimde ortaya çıkmaktadır.

1. Platform Çalışması ve Yarattığı Sorunların Tanımlanması

Dijital teknolojilerin işgücü piyasaları üzerindeki etkisiyle birlikte, çalışma yaşamında köklü ve kapsamlı dönüşümler meydana gelmektedir. Bu dönüşümün en dikkat çekici örneklerinden biri, esnek, görev bazlı ve büyük ölçüde fiziksel mekândan bağımsız biçimde dijital ortamda organize edilen yeni bir istihdam biçimi olan platform temelli çalışmadır. Bu model, geleneksel iş sözleşmesinin süreklilik, belirli bir zaman-mekân ilişkisinin varlığı ve bağımlılık gibi temel unsurlarını önemli ölçüde aşındırmakta; çalışma ilişkilerinin doğasını yeniden şekillendirmektedir. Platform temelli çalışma modeli, gig ekonomisinin gelişimi doğrultusunda ortaya çıkmış olup, dijital altyapılar aracılığıyla işveren, müşteri ve çalışan arasında üçlü bir ilişki kuran alternatif bir istihdam biçimidir. Bu yapı, klasik “işçi–işveren–

işyeri” üçlemesi yerine; “platform–müşteri–platform çalışanı” bileşenlerinden oluşan yeni bir etkileşim düzenini ortaya koymaktadır (Bakin, 2023).

Dijitalleşme süreciyle şekillenen bu yeni ekonomik anlayış; altyapı, veri, hizmet ve yazılım gibi bileşenleri kapsayan bütüncül bir dijital ekosistemi tanımlamaktadır. Bu kapsamda dijital emek platformları, faaliyetlerini iki temel kategoride sürdürmektedir: çevrim içi (web tabanlı) platformlar ve konum tabanlı hizmet sunan platformlar. Her iki kategori de çalışmaya dijital aracılık eden merkezi aktörler olarak konumlanmaktadır (Metin, 2022). Bu yeni çalışma biçiminin temel özellikleri arasında; platformlar aracılığıyla organize edilen ücretli işler, üç taraflı ilişki yapısı (platform–çalışan–müşteri), dış kaynak kullanımının yaygınlaşması, işlerin görev bazında parçalanması ve hizmetlerin talep üzerine sunulması yer almaktadır. Literatürde bu modele ilişkin farklı türler de tanımlanmıştır. Bunlar arasında en öne çıkanlar, “kalabalık çalışma (*crowdwork*)” ve “uygulama aracılığıyla talebe dayalı çalışma (*work on demand via app*)” gibi türlerdir (Kurt ve Aydın, 2022).

2008 küresel ekonomik krizinin ardından alternatif istihdam modellerine yönelik artan ihtiyaç ile dijitalleşme sürecinin ivme kazanması, platform temelli çalışmanın küresel ölçekte hızla yaygınlaşmasına zemin hazırlamıştır. Özellikle Uber örneğinde görüldüğü üzere, yalnızca on yıl içinde dünya genelinde milyonlarca sürücünün bu sistem içerisinde yer bulması, platform ekonomisinin işgücü piyasalarında dikkate değer bir aktör hâline geldiğini açık biçimde ortaya koymaktadır (Joyce, Neumann, Trappmann & Umney, 2020, s. 1–2). Bununla birlikte, platform temelli istihdam genellikle düşük ücret düzeyleri, düzensiz çalışma saatleri, sürekli müşteri memnuniyeti baskısı, algoritmik kontrol mekanizmaları ve ani erişim engelleri gibi güvencesiz ve kırılgan çalışma koşullarıyla ilişkilendirilmektedir. Bu sistemde çalışan bireylerin çoğunlukla “bağımsız yüklenici” statüsünde değerlendirilmesi, onları iş hukuku ve sosyal güvenlik sistemlerinin koruyucu hükümlerinden mahrum bırakmakta; bu durum da güvencesizlik ve sosyal dışlanma risklerini önemli ölçüde artırmaktadır (Beytar, 2023).

Sonuç olarak, platform temelli çalışma, dijital teknolojilerin çalışma yaşamına kazandırdığı en belirgin yeniliklerden biri olarak öne çıkmaktadır. Ancak bu istihdam biçiminin hukuki açıdan açık ve tutarlı bir şekilde tanımlanamaması, işverenlik sorumluluğunun platformlar tarafından üstlenilmemesi ve çalışanların hukuki statülerine ilişkin belirsizlik gibi sorunlar; sosyal güvenlik, iş sağlığı ve iş güvencesi gibi temel haklara erişimi tehdit etmektedir. Bu bağlamda, platform ekonomisinin doğurduğu yeni

çalışma ilişkilerinin düzenlenmesine yönelik kapsamlı ve bütüncül bir yasal çerçevenin oluşturulması gerekliliği giderek daha fazla önem kazanmaktadır.

2. Platform Çalışmasının Türk Çalışma Mevzuatı Karşısındaki Yeri

Platform çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği bakımından hangi hukuki koruma mekanizmalarına tabi olduklarının belirlenebilmesi için, öncelikle Türk çalışma mevzuatı kapsamında bu kişilerin “işçi” statüsünde değerlendirilip değerlendirilmediklerinin ve 4857 sayılı İş Kanunu ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çerçevesinde sigortalılık niteliği taşıyıp taşımadıklarının açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Bu değerlendirme, yalnızca mevcut hukuki düzenlemelere dayanarak yapılmamalı, aynı zamanda platform ekonomisinin işleyiş dinamikleri, dijitalleşme eksenli çalışma biçimleri ve bu yapının klasik iş ilişkilerinden ne ölçüde ayrıştığı dikkate alınarak gerçekleştirilmelidir. Zira platform temelli istihdam modelleri, geleneksel işçi-işveren ilişkisinden farklı olarak, işin organizasyonunda aracı bir dijital yapının aktif rol üstlendiği, çalışma ilişkilerinin büyük ölçüde esneklediği ve taraflar arasındaki hukuki sorumlulukların belirsizleştiği bir yapıya sahiptir. Bu yönüyle platform çalışması, mevcut mevzuatın öngördüğü normatif çerçeve ile tam olarak örtüşmemekte; bu da çalışanların iş sağlığı, iş güvenliği ve sosyal koruma haklarına erişimi açısından ciddi sorunlar doğurmaktadır.

2.1. Hizmet Akdi Bakımından Değerlendirme

Türk çalışma hukukunda işçi ile işveren arasındaki ilişkiyi düzenleyen temel hukuki çerçeve, 4857 sayılı İş Kanunu’nda tanımlanmıştır. Kanunun 2. maddesine göre, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi “işçi”; işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ya da tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları ise “işveren” olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda, taraflar arasında kurulan ilişki, hukuken “iş ilişkisi” olarak adlandırılmaktadır. Bir iş sözleşmesinin varlığından söz edilebilmesi için üç temel unsurun birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir: iş görme, ücret ödeme ve bağımlılık (hizmet ilişkisi çerçevesinde çalışanın işverenin yönetim ve denetimi altında bulunması). İş görme borcu, çalışan tarafından üstlenilen edim olup; bu edimin içeriği bedensel, düşünsel, teknik, bilimsel veya sanatsal nitelikte olabilir (Süzek, 2006). İş sözleşmesi, karşılıklı borç yükleyen iki taraflı bir hukukî işlem niteliğindedir. Sözleşme kapsamında işçi, emeğini işverenin emir ve talimatlarına uygun biçimde sunarken; işveren, bu emeğin karşılığı olan ücreti ödeme yükümlülüğü altına girmektedir. Bu çerçevede işverenin en temel sorumluluğu, işçinin sunduğu hizmetin karşılığını oluşturan ücreti zamanında, eksiksiz ve yasal koşullara uygun şekilde ödemektir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinin birinci fıkrasında, iş sözleşmesi; *“bir tarafın (işçinin) bağımlı şekilde iş görmeyi, diğer tarafın (işverenin) ise bu hizmet karşılığında ücret ödemeyi üstlendiği bir hukukî ilişki”* olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma göre iş sözleşmesinin varlığından söz edebilmek için üç temel unsurun birlikte bulunması gerekir: iş görme, ücret ve bağımlılık. Bu unsurlar, Yargıtay içtihatlarında da iş ilişkisinin tespiti açısından belirleyici niteliktedir (Yargıtay 9. HD, 2013). Bu unsurlar arasında bağımlılık, iş sözleşmesini diğer borç ilişkilerinden ayıran temel kriter olarak kabul edilmektedir. Hukukî bağımlılık, işçinin işverenin talimatlarına uygun biçimde çalışmasını, işin yürütüm sürecinin ve sonucunun işveren tarafından denetlenmesini ifade eder (Yargıtay 9. HD, 2012). Bu yönüyle bağımlılık, sadece fiilî bir gözetimi değil; aynı zamanda işverenin yönetim hakkı çerçevesinde iş süreci üzerindeki kontrolünü de kapsamaktadır. Hukukî bağımlılık kavramı, özellikle işçi ile bağımsız çalışan arasındaki ayrımın belirlenmesinde önem taşır. Bir çalışan, kendi işini organize ediyor olsa bile; eğer faaliyetlerini iş sahibi adına yürütüyor, süreç içinde düzenli olarak talimat alıyor, performansı izleniyor ve raporlama yükümlülüğü taşıyorsa, bu kişi işverenin yönetim ve denetim yetkisi altında kabul edilir. Böyle bir durumda çalışan, şeklen bağımsız gözükse de fiilen bağımlı çalışan olarak değerlendirilir (Yargıtay 9. HD, 2011). Bu bağlamda, platform çalışanları gibi yeni nesil istihdam biçimlerinde temel sorun; çalışanla platform arasındaki ilişkinin bir hizmet akdi niteliği taşıyıp taşımadığıdır. Eğer iş görme faaliyeti karşılıklı edimlere dayanmakta, çalışan belirli düzeyde denetim altında tutulmakta ve işveren benzeri bir otorite tarafından yönlendiriliyorsa, bu ilişki hukuken bir iş sözleşmesi olarak kabul edilmelidir. Nitekim iş hukukunun amacı da işçiyi ekonomik ve sosyal yönden daha güçlü olan işverene karşı korumaktır.

İşçi, işverenin otoritesi altında, onun emir ve talimatlarına uygun şekilde çalışan kişidir (Çil, 2007). Hizmet akdinin varlığından söz edilebilmesi için öncelikle ekonomik anlamda bir iş görme ediminin üstlenilmiş olması gerekir. Bu tür sözleşmelerde, işçinin ifa etmekle yükümlü olduğu görevler genellikle genel hatlarıyla belirlenirken, işin ne şekilde, nerede ve hangi zaman diliminde yerine getirileceği işveren tarafından tayin edilir. Hizmet sözleşmesi, bireysel iş ilişkisinin temelini oluşturur ve taraflar arasındaki çalışma koşullarını düzenleyen başlıca hukuki kaynak olarak işlev görür. Taraflar, bu sözleşme kapsamında karşılıklı davranışlarını şekillendiren ve kendilerini bağlayıcı nitelikteki hükümleri belirlerler. Ancak, sözleşmenin geçerliliği, içeriğinin yürürlükteki mevzuat hükümlerine aykırı olmaması koşuluna bağlıdır. Anayasa Mahkemesi ise hizmet sözleşmesini; belirli veya belirsiz süreli, ücret karşılığında hizmet sunmayı ve bu hizmetin iş sahibinin yönetimi altında gerçekleştirilmesini üstlenen bir kişi ile iş sahibinin

karşılığında ücret ödeme yükümlülüğü altına girdiği hukuki ilişki olarak tanımlamaktadır. Aynı karar çerçevesinde, hizmet akdine bağlı çalışanların tümünün bu tanım kapsamına girdiği; iş, ücret ve bağımlılık unsurlarının ise sözleşmenin temel yapıtaşlarını oluşturduğu vurgulanmıştır. Ayrıca, iş ilişkisinde sürenin önemi, işin işyerinde veya işveren tarafından belirlenen bir yerde yapılması gibi unsurların da sözleşmeyi ayırt edici özellikler olduğu ifade edilmiştir (AYMK, 1967).

Hizmet sözleşmesi, işçi ve işverene karşılıklı olarak bir dizi borç yüklemektedir. Bu çerçevede işçinin başlıca borçları şu şekilde sıralanabilir:

- İş görme borcu,
- Bizzat çalışma yükümlülüğü,
- Özenle çalışma borcu,
- İşverene bağlılık (itaat) yükümlülüğü,
- Sadakat borcu (rekabet etmeme yükümlülüğü),
- Çalışma koşullarına ve disiplin kurallarına uyma yükümlülüğü,
- Teslim ve hesap verme borcu,
- Fazla çalışmaya katlanma yükümlülüğü,
- İşverenin düzenlemelerine ve talimatlarına uyma borcu.

Bu borçların somut olarak varlık gösterdiği hukuki ilişkilerde, iş sözleşmesinin temel unsurlarının olduğu ve dolayısıyla ilişkinin hizmet akdi kapsamında değerlendirilebileceği kabul edilmektedir. Böyle bir durumda ilgili kişinin sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında sigortalı sayılması da mümkündür. İş hukukunda iş sözleşmesi, taraflar arasında bağımlılık ilişkisi (tabiiyet rabıtası) doğurduğu için, borçlar hukukundaki klasik hizmet sözleşmesinden farklılaşarak özel bir nitelik kazanır. Buna göre, işçi belirli ya da belirsiz bir süre için ücret karşılığında işverenin hizmetinde çalışma yükümlülüğü altına girer. Ancak bu çalışma, diğer iş görme sözleşmelerinden farklı olarak hiyerarşik ve örgütlü bir yapı içinde, işverene bağlı olarak ve onun emir-talimatları doğrultusunda yürütülür. İşçinin işin icrası sırasında işverenin denetimine tabi olması ve verilen talimatlara uygun hareket etmesi, iş ilişkisinin temel koşullarından biridir (Çelik, 2009). Bu noktada, çalışanın kendisine verilen işi işini kaybetme riski olmaksızın reddedebilme hakkına sahip olması, yani iş görme borcunun doğrudan bir otorite ilişkisi içinde doğmaması halinde, bu kişinin bağımsız çalışan statüsünde olduğu kabul edilmelidir. Bağımlılık unsurunun yokluğu, iş sözleşmesinin varlığına ilişkin belirleyici göstergelerden biridir. Kastedilen bağımlılık ise teknik

bir bağılıktan ziyade kişisel bağımlılıktır. Kişisel bağımlılık, işverenin işçi üzerinde kurduğu otorite ilişkisini ifade eder; bu bağlamda işveren, işçinin çalışma biçimi, yeri ve süresi gibi hususlarda yönlendirme ve denetim yetkisine sahiptir.

Yargıtay, bağımlılık ilişkisinin belirlenmesinde işçinin iş koşullarını, işi yaparken kullanacağı araçları, işin yapılacağı yer ve zamanı önceden belirleme serbestisinin bulunup bulunmadığını temel kriter olarak kabul etmektedir. Kararlarda, çalışanın işin yürütümünü kendi organize etmesi durumunda dahi, üzerinde iş sahibinin belirli düzeyde kontrol ve denetiminin varlığı, bilgi ve hesap verme yükümlülüğünün bulunması halinde; işverenin doğrudan otoritesi altında olmasa bile, bu kişinin “*bağımlı çalışan*” olarak değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Buna karşılık, çalışanın kendisine verilen görevi, işini kaybetme riski olmaksızın reddedebilme hakkının bulunduğu hallerde ise, bu kişinin “*bağımsız çalışan*” statüsünde olduğu belirtilmiştir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2012). Bu çerçevede, çalışanın işi reddetme hakkının var olduğu, çalışmanın yürütülmesi için gerekli ekipmanın işveren tarafından sağlanmadığı ve işin yapılacağı yer ile zamanın işveren tarafından belirlenmediği durumlarda bağımsız çalışma ilişkisinden söz etmek mümkündür. İşverenin yalnızca işin sonucuna ilişkin belirli standartları talep etmesi ve iş sürecine doğrudan müdahalesinin olmaması, bağımlılık unsurunun zayıfladığını göstererek iş ilişkisinin hizmet akdi kapsamından çıkmasına yol açmaktadır. İşte bu noktada, platform çalışmasına ilişkin hukuki tartışmalar sadece Türkiye’de değil, gelişmiş birçok ülkede de gündemin önemli bir maddesini teşkil etmektedir.

2.2. Sosyal Güvenlik Kapsamında Değerlendirilmesi

Sosyal güvenlik açısından da benzer bir durum söz konusudur. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 2. maddesinde, sigortalı; kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları kapsamında adına prim ödenmesi gereken ya da kendi adına prim ödemesi gereken kişi olarak tanımlanmıştır. Kanun’un 11. maddesinde ise işyeri, sigortalı sayılan kişilerin maddi veya gayri maddi unsurlar eşliğinde işlerini yürüttükleri yerler olarak ifade edilmektedir.

5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılabilmek için üç temel unsurun bir arada bulunması gerekmektedir:

- (a) Çalışma ilişkisinin kural olarak hizmet akdine dayanması,
- (b) İşin işverene ait bir yerde ifa edilmesi,

(c) Çalışanın, 506 sayılı mülga Kanun'un 3. maddesi ile 5510 sayılı Kanun'un 6. maddesinde sayılan istisnalar arasında olmaması.

Bu üç unsurun birlikte gerçekleşmesi halinde, 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a maddesi ve 506 sayılı Kanun çerçevesinde sigortalı kabul edilmek mümkündür.

Her ne kadar Kanun'da bu tanım tam anlamıyla netlik kazandırılmasa da, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun genelgesi konuya açıklık getirmektedir. Kurumun 2013/11 sayılı Genelgesi ile 11.12.2014 tarihli ve 2014/32 sayılı Genelgesinde, *"Hizmet akdi iki taraflı akitlerden olup tarafları birbirine taahhütlerle bağladığından, hizmet akdinde hukuki bağımlılık şarttır"* hükmüne yer verilmiştir. Aynı genelgelerde, iş sözleşmesinin ayırt edici unsurunun "bağımlılık" olduğu, bu unsurun ise işçinin işin ifası sırasında işverenin talimatlarına sıkı sıkıya bağlı olması ve işveren tarafından denetlenmesi anlamına geldiği vurgulanmıştır (SGK, 2013/11; 2014/32).

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun diğer bir Genelgesinde ise, oldukça açıklayıcı nitelikte bir örnek yer almaktadır. Buna göre: *"Bir inşaat firması yaptığı bir belirsiz süreli iş sözleşmesiyle bir inşaat mühendisini istihdam etmiştir. Söz konusu mühendis belirlenen ücret karşılığında işverenin emir, talimat ve direktifleriyle hareket etmekte olup, bu ilişki hizmet akdi olarak değerlendirilmekte ve sigortalılık-işverenlik ilişkisi kurulmaktadır. Buna karşılık, aynı inşaat firması tarafından bir proje, serbest çalışan bir inşaat mühendisine sipariş edilirse ve bu mühendis projeyi kendi işyerinde tamamlayarak teslim ederse, burada hizmet akdinin bağımlılık unsuru oluşmayacağından, istisna akdi söz konusu olacak ve işverenlik ilişkisi doğmayacaktır"* (SGK, 2020/20). Bu örnekten hareketle, sosyal güvenlik hukuku açısından sigortalı sayılabilmek için "bağımlılık" unsurunun belirleyici bir kıtas olduğu açıkça görülmektedir.

Yargıtay, *"piyasa hamalının sigortalı sayılmayacağı"* hususunu açıkça belirtmiştir. Bu karar doğrultusunda, piyasa hamallığı işinin süreklilik göstermeyen, düzensiz ve talep üzerine yapılan bir çalışma biçimi olduğu; dolayısıyla hizmet akdi kapsamında değerlendirilemeyeceği ifade edilmiştir. Yargıtay kararları ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun benzer uygulamaları dikkate alındığında, bu nitelikteki çalışanların sigortalı sayılmasının mümkün olmadığı sonucuna varılmaktadır. Çünkü bu tür iş ilişkilerinde bağımlılık, süreklilik ve işverene tabi çalışma unsurları yeterli düzeyde gerçekleşmemektedir (Yargıtay 21. HD, 2016). Yargıtay ayrıca, bağımlılık unsurunun hem iş hukuku hem de sosyal güvenlik hukuku açısından temel ilke niteliğinde olduğunu vurgulamıştır. Kararda, hizmetin işverenin gözetimi ve yönetimi altında yürütülmesinin bağımlılık ilişkisinin temel göstergesi olduğu belirtilmekle birlikte, iş hukukunun dinamik yapısı ve gelişen atipik

istihdam modelleri göz önüne alındığında, bağımlılık unsurunun her somut olayın özelliğine göre değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Yargıtay'ın başka bir kararında ise, taraflar arasında sıkı bir bağımlılık ilişkisi olmasa dahi, çalışanın işverenin iş organizasyonu içinde yer alması durumunda bağımlılık unsurunun varlığının kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu bağlamda, işverenin her an denetim ve talimat verme yetkisine sahip olması; çalışanın ise bu talimatlara uyma dışında bağımsız bir iş görme imkânının bulunmaması, teknik ve hukuki anlamda bağımlılığı ortaya koymaktadır. Genel anlamda bağımlı çalışma; işverenin belirlediği zaman ve yerde, işverenin sağladığı teknik destek ve denetim altında gerçekleştirilen faaliyeti ifade eder. İşverenin yönetim hakkı karşısında işçinin itaat yükümlülüğü doğmakta ve işverenin çalışma süreci boyunca işçiye yönelik yönlendirici talimatları, kişisel bağımlılığı pekiştirmektedir. Bu durum, işçi ile işveren arasında hukuki anlamda bir hiyerarşi doğurmakta ve bağımlılığın hem kişisel hem de hukuki düzlemde iş akdinin kurucu unsuru olduğunu ortaya koymaktadır (Yargıtay 10. HD, 2018).

Sonuç olarak, platform çalışanlarının sosyal güvenlik kapsamında bağımlı çalışan olarak kabul edilebilmelerinin temel şartı, hizmet akdine tabi çalışmalarıdır.

3. Uluslararası Uygulamalar ve İş Sağlığı ve Güvenliği Karşısındaki Durum

Platform ekonomisinin hızlı yükselişi, geleneksel iş ilişkilerinin sınırlarını bulanıklaştırarak, işçilerin sesinin duyulmasını zorlaştıran yeni bir dijital emek düzeni ortaya çıkarmıştır. Bu yapı, çalışanların çoğunlukla bağımsız yüklenici statüsünde tanımlandığı, ancak platform algoritmaları tarafından yoğun bir şekilde yönlendirildiği karmaşık bir ilişkiyi barındırmaktadır. Özellikle Uber, Deliveroo gibi dijital platformlar, çalışanların müşteri değerlendirmelerine göre cezalandırılabilirdiği ve doğrudan işverene seslerini iletemediği “dijital kafes” olarak adlandırılan kontrol mekanizmalarını geliştirmiştir. Bu bağlamda, platform çalışanlarının hem bireysel hem de kolektif düzeyde seslerini duyurma olanakları büyük ölçüde kısıtlanmakta; yüz yüze iletişimden uzak, yazılı ve algoritmik mesajlaşmalarla sınırlı bir temsil alanı oluşmaktadır. Ayrıca, platform çalışanlarının sosyal diyalog mekanizmalarına erişememesi, çalışma koşulları, ücretler ve haklar gibi temel konularda toplu pazarlık süreçlerinin dışında kalmalarına neden olmaktadır. Bu durum, hem iş sağlığı ve güvenliği hem de demokratik temsil hakkı açısından platform ekonomisinde ciddi bir kurumsal boşluk yaratmaktadır (Wilkinson ve ark., 2021).

İş sağlığı ve güvenliği kapsamının anlaşılabilmesi amacıyla, platform ekonomisinin öncü örneklerinden Uber sürücülerinin statüsüne ilişkin uluslararası ve Türkiye'deki mahkeme kararlarının karşılaştırmalı analizi faydalı olacaktır. Fransa, İngiltere, Amerika Birleşik Devletleri ve İsviçre'de verilen yargı kararları ile Türkiye'deki mahkeme kararları incelendiğinde, genel eğilimin bu ilişkiyi işçi-işveren ilişkisi olarak tanımlamaya doğru yöneldiği görülmektedir. Fransa Yargıtayı'nın 4 Mart 2020 tarihli ve 19-13.316 sayılı kararında, Uber sürücüsünün çalışma saatlerini ve uygulamaya bağlanma zamanını seçme özgürlüğüne sahip olmasına rağmen, uygulamanın sürücüye dayattığı kurallar ve işin niteliği birlikte değerlendirildiğinde, bağımlılık ilişkisi tespit edilmiştir. Bu nedenle, sürücülerin işçi statüsünde değerlendirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. İngiltere Yüksek Mahkemesi, 19 Şubat 2021 tarihli kararında ([2021] UKSC 5; [2018] EWCA Civ 2748), Uber sürücülerine yazılı sözleşmeyle yüklenen bağlayıcı yükümlülükler, araç seçimindeki sınırlamalar, sürücülerin performans ve disiplin süreçlerine tabi tutulmaları gibi unsurları temel alarak, işçi-işveren ilişkisi bulunduğunu hükmetmiştir. Amerika Birleşik Devletleri'nde, New York Eyalet Mahkemesi'nin 17 Aralık 2022 tarihli ve 2020 NY Slip Op 07645 sayılı kararında ise Uber'in sürücülere ulaşım taleplerini ataması, müşterilerin belirli bir sürücüye seçmemesi ve Uber'in sürücülerin performansını sürekli izlemesi ve denetim uygulaması gerekçeleriyle, iş ilişkisinin hizmet akdine dayandığı ve sürücülerin işçi statüsünde oldukları kabul edilmiştir. İsviçre Federal Mahkemesi de 30 Mayıs 2022 tarihli 2C_34/2021 sayılı kararında, Uber'in sürücülere yolculuk reddi durumunda yaptırım uygulayabilmesi, belirli oranların üzerinde iptallerde hesapların kapatılması ve ekonomik bağımlılık yaratması gibi faktörleri dikkate alarak, işçi-işveren ilişkisinin varlığına kanaat getirmiştir.

Türkiye'de ise benzer biçimde, mahkemeler platform çalışanlarının çalışma biçimini değerlendirirken, söz konusu çalışanların bağımlılık içinde olup olmadıklarını tespit etmeye çalışmakta ve giderek işçi statüsünü benimsemektedirler. Bu yargı kararları, platform ekonomisi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamında değerlendirilmesi gerektiği yönünde önemli bir emsal teşkil etmektedir. Türkiye'de platform ekonomisine ilişkin uyuşmazlıklar, uluslararası uygulamalardan farklı olarak kimi durumlarda farklı değerlendirmelere konu olmaktadır. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi (BAM) 50. Hukuk Dairesi'nin 20 Nisan 2022 tarihli, 2022/934 Esas ve 2022/701 Karar sayılı hükmünde, Uber sürücüsünün çalışma saatlerini serbestçe belirlemesi, sigorta primini kendi adına ödemesi, olağan masraf ve cezaların da sürücüye ait olması gibi unsurlar dikkate alınarak bağımlılık unsurunun mevcut olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu nedenle, işçi-işveren

ilişkisi kurulmadığı ve hizmet akdi kapsamında değerlendirilmesinin mümkün olmadığı karara bağlanmıştır. Benzer şekilde, İstanbul BAM 25. Hukuk Dairesi'nin 19 Temmuz 2022 tarihli, 2022/984 Esas ve 2022/1408 Karar sayılı dosyasında da Uber'in sadece bir teknoloji sağlayıcısı olduğu, ödeme ve tahsilat süreçlerine doğrudan müdahil olmadığı, taraflar arasında iş ilişkisi kurulmadığı yönünde değerlendirme yapılmıştır. Bu kararlar, platformun işveren olarak değil, sadece dijital bir aracılık hizmeti sunan taraf olduğu görüşünü desteklemektedir. Bu mahkeme kararları, Türkiye'de platform çalışanlarının işçi olarak kabul edilmesine ilişkin tartışmaların devam ettiğini ve hukuki değerlendirmelerin somut olayın özelliklerine göre farklılık gösterebileceğini ortaya koymaktadır. Ancak uluslararası yargı kararlarıyla karşılaştırıldığında, Türkiye'de bağımsızlık ve serbestlik unsurlarının ön planda tutulduğu görülmektedir.

Bu karşılaştırmalı yargı kararları ışığında, Avrupa hukuk sistemlerinde Uber sürücülerinin bağımlı çalışan statüsünde değerlendirildiği, buna karşılık Türk içtihatlarında sürücülerin genellikle bağımsız çalışan olarak kabul edildiği görülmektedir. Bu farklılık, her ülkenin bağımlılık unsuru ve atipik çalışma modellerine ilişkin iç hukuk yorumlarındaki çeşitlilikten kaynaklanmaktadır.

Dijitalleşmenin hız kazanmasıyla birlikte platform ekonomisi gibi yeni istihdam biçimleri yaygınlaşmakta; ancak bu durum, çalışanların temel sosyal haklarından biri olan iş sağlığı ve güvenliğine erişiminde önemli eksiklikler yaratmaktadır. Sağlıksız ve güvencesiz çalışma koşullarının yaygınlaşması, dijitalleşen iş dünyasında iş sağlığı ve güvenliği risklerinin devam ettiğini göstermekte ve mevcut sosyal güvenlik sistemlerinin bu risklere karşı çalışanları koruma ve güvence sağlama noktasında ciddi zorluklarla karşılaştığını ortaya koymaktadır (Gökbayrak ve Çalışır, 2024).

Platform çalışması, çalışanlar açısından iş sağlığı ve güvenliği (İSG) bağlamında önemli riskler ve güvencesizlikler içermektedir. Platform sağlayıcılar, kendilerini işveren olarak görmediklerinden, İSG önlemlerini alma ve bu önlemlerin maliyetini üstlenme sorumluluğundan kaçınma eğilimindedirler. Bu durum, platform çalışanlarının özellikle fiziksel çalışma koşulları, kaza ve yaralanma riskleri ile psikososyal riskler açısından dezavantajlı konuma düşmesine yol açmaktadır. Web tabanlı çalışanlar, uzun süreler boyunca ergonomik olmayan koşullarda bilgisayar başında çalışmaktan kaynaklanan kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları ve göz problemleri yaşarken; konum tabanlı çalışanlar (örneğin kuryeler, şoförler, ev hizmetleri çalışanları) trafik kazaları, müşterilerin evinde veya işyerinde meydana gelebilecek kazalar, kimyasal maddelere maruz kalma, şiddet ve taciz gibi

risklere daha fazla maruz kalmaktadır. Ayrıca, platformların kullandığı derecelendirme ve itibar sistemleri, çalışanlar üzerinde sürekli bir performans baskısı oluşturarak stres, tükenmişlik ve sosyal izolasyona neden olmaktadır. Bu psikososyal sorunlar, hem ruh sağlığını olumsuz etkileyip hem de yorgunluk ve dikkatsizlik yoluyla kaza risklerini artırmaktadır. Platform çalışanlarının çoğunlukla “bağımsız çalışan” olarak sınıflandırılması, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gibi temel yasal korumalardan ve işverenin gözetme borcundan yararlanamamalarına neden olmaktadır. Bu da İSG eğitimleri, kişisel koruyucu donanım temini ve risk değerlendirmesi gibi önlemlerden mahrum kalmaları sonucunu doğurmaktadır (Arslantaş, 2024). Platform çalışma modeli, çalışanların istihdam statüsündeki belirsizlikler ve yasal düzenleyici çerçevenin eksikliği nedeniyle İSG açısından ciddi sorunlar ve güvencesizlikler ortaya çıkarmaktadır. Çalışanların büyük çoğunluğu “işçi” statüsünde değil, “kendi hesabına çalışan”, “serbest çalışan” ya da “bağımsız yüklenici” olarak kabul edildiğinden, iş ve sosyal güvenlik hukukunun sağladığı temel korumaların, dolayısıyla İSG’ye ilişkin yasal ve sosyal güvencelerin dışında kalmaktadırlar. Bu durum, platform çalışanlarının işverenlerin üstlenmekle yükümlü olduğu İSG önlemlerinden, mesleki risk değerlendirmesinden, gerekli eğitimlerden, denetimlerden ve iş kazaları ile meslek hastalıklarına karşı sigorta gibi temel koruyucu mekanizmalardan mahrum olmalarına yol açmaktadır. Sonuç olarak, platform çalışanları yaptıkları işin niteliği ve çalışma ortamının özelliklerine bağlı olarak ortaya çıkabilecek fiziksel ve psikososyal risklere karşı yeterli koruma sağlayamamaktadır; bu risklerin getirdiği sorumlulukları ise büyük ölçüde bireysel olarak üstlenmek durumunda kalmaktadırlar (Kovancı, 2020, s. 334–336).

Her ne kadar 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 2. maddesinde, *“kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın”* uygulanacağı açıkça belirtilmiş olsa da; platform ekonomisinde çalışanların büyük çoğunluğu “bağımsız yüklenici” statüsünde sınıflandırıldıkları ve teknik olarak kendi nam ve hesabına çalışan konumunda oldukları için, bu düzenlemenin koruyucu hükümlerinden pratikte tam olarak faydalanamamaktadırlar. Bu durum, platform çalışanlarını iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin kapsamı dışında bırakmakta ve hem yasal hem de fiili düzeyde önemli bir koruma boşluğu yaratmaktadır. Sonuç olarak, söz konusu çalışanların iş kazaları, meslek hastalıkları, risk analizi ve eğitim gibi temel İSG önlemlerine erişimleri ciddi ölçüde sınırlanmaktadır (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, m. 2).

Sonuç

Bu çalışma, dijitalleşmenin emek piyasalarında yarattığı derin dönüşümler ışığında platform temelli çalışma biçimlerini kapsamlı bir şekilde incelemiş; bu yeni istihdam modelinin Türk çalışma mevzuatındaki mevcut konumunu ve iş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanında oluşturduğu hukuki ve uygulamadaki boşlukları ortaya koymayı amaçlamıştır. Platform ekonomisinin yükselişiyle birlikte, klasik iş sözleşmesinin temel taşlarını oluşturan “iş görme”, “ücret” ve özellikle “bağımlılık” unsurlarının yeniden yorumlanma gerekliliği belirginleşmiştir.

Platformlar aracılığıyla çalışanlar genellikle “bağımsız yüklenici” olarak tanımlanmakta ve bu tanımlama onları sosyal güvenlik sisteminin temel korumalarından, özellikle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamından fiilen dışlamaktadır. Bu durum, platform çalışanlarının yasal mevzuatın öngördüğü çalışma koşulları ve koruma mekanizmalarından mahrum kalmalarına neden olmakta, dolayısıyla çalışma hayatında önemli bir güvencesizlik yaratmaktadır.

Platform çalışanlarının hukuki statüsüne ilişkin değerlendirmelerde, Yargıtay içtihatları, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) genelgeleri ve iş hukuku literatüründeki genel eğilimler, “bağımlılık” ölçütünün varlığına yoğunlaşmaktadır. Buna rağmen, uygulamada platformların çalışma zamanının belirlenmesi, çalışma araç ve gereçlerinin sağlanması, algoritmik denetim mekanizmaları gibi unsurlar işverenin dolaylı otoritesini oluşturmakta ve bu da fiili olarak bir işçi-işveren ilişkisi varlığını düşündürmektedir. Uluslararası mahkeme kararları (özellikle Fransa, İngiltere, ABD ve İsviçre örnekleri) platform çalışanlarının bağımlı çalışan olarak değerlendirilmesi yönünde gelişmekteyken, Türkiye’de yargı kararları bağımsız çalışma esasını benimsemekte; bu durum ise platform çalışanlarını İSG tedbirlerinden yoksun bırakmaktadır.

Çalışmada ayrıca, platform çalışanlarının karşı karşıya olduğu hem fiziksel hem de psikososyal riskler ayrıntılı biçimde ele alınmıştır. Konum tabanlı çalışanlar (örneğin Uber sürücüler, kuryeler) trafik kazası, şiddet, taciz ve çalışma ortamına bağlı diğer tehlikeler gibi somut risklerle karşılaşırken, çevrimiçi çalışanlar uzun süreli ekran kullanımı, ergonomik olmayan çalışma koşulları nedeniyle kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları ve görme problemleri yaşamaktadır. Bununla birlikte, platformların kullandığı derecelendirme ve performans algoritmaları çalışanlar üzerinde sürekli bir psikolojik baskı yaratmakta, tükenmişlik, stres ve sosyal izolasyona yol açmakta ve bu da iş kazası risklerini artırmaktadır. Bu psikososyal risklerin, geleneksel iş sağlığı

ve güvenliği yaklaşımında yeterince yer bulmadığı ve mevzuatın bu alanları kapsayacak şekilde güncellenmesinin gerekliliği açıkça ortaya çıkmaktadır.

Türkiye’de platform çalışanlarının çalışma statüsüne ilişkin belirsizlikler, sosyal güvenlik ve iş sağlığı güvenliği uygulamalarında ciddi eksiklikler yaratmaktadır. Platform çalışanlarının önemli bir kesiminin işçi statüsünde olmaması, onların işverenin gözetme ve koruma yükümlülüğünden dışlanmasına, İSG eğitimleri, risk değerlendirmesi, kişisel koruyucu donanım temini gibi önlemlerden faydalanamamalarına neden olmaktadır. Ayrıca, iş kazası ve meslek hastalığı sigortaları gibi temel sosyal güvenlik mekanizmalarına erişimlerinde yaşanan zorluklar, platform çalışanlarının risklere karşı korunmasız kalması sonucunu doğurmaktadır.

Bu bağlamda, Türkiye’de platform temelli çalışma modellerine yönelik hukuki düzenlemelerin ve sosyal güvenlik politikalarının acilen güncellenmesi zorunludur. Çalışmanın bulguları doğrultusunda, platform çalışanlarının “bağımsız yüklenici” olarak sınıflandırılmalarının yeniden gözden geçirilerek, özellikle bağımlılık unsuru çerçevesinde “bağımlı çalışan” olarak kabul edilmeleri, bu kişilerin iş sağlığı ve güvenliği koruma mekanizmalarına dahil edilmesi temel bir gerekliliktir. Bunun yanı sıra, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamının fiilen genişletilerek, platform çalışanlarının da işverenin gözetim yükümlülüğü ve İSG hizmetlerinden faydalanabilmesini sağlamak üzere açık hükümler getirilmelidir.

Ayrıca, platform ekonomisinin özgün niteliklerini dikkate alan yeni bir yasal statü ya da özel bir sigorta modeli geliştirilmesi gerekmektedir. Böylece platform çalışanlarının esnek çalışma koşulları korunurken, sosyal koruma ve iş sağlığı güvenliği alanındaki mevcut boşluklar giderilebilir. Bununla bağlantılı olarak, dijital platformların çalışma koşullarının denetlenmesi, algoritmik yönetim sistemlerinin şeffaflığı ve çalışan haklarının korunmasına ilişkin mekanizmaların oluşturulması da önem taşımaktadır.

Sonuç olarak, dijitalleşen çalışma yaşamında ortaya çıkan yeni istihdam biçimlerinin mevcut hukuk sistemi ve sosyal güvenlik düzenlemeleriyle uyumlu hale getirilmesi, çalışanların temel hak ve güvencelerinin sağlanması bakımından kritik öneme sahiptir. Bu doğrultuda yapılacak reformlar, hem işçi sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan koruma boşluklarını kapatacak hem de Türkiye’nin küresel iş piyasalarındaki rekabet gücünü ve sosyal adalet anlayışını güçlendirecektir.

Kaynakça

- 4857 sayılı İş Kanunu. *Resmî Gazete*, Sayı 25134.
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. *Resmî Gazete*, Sayı 26200.
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. *Resmî Gazete*, Sayı 28339.
- Anayasa Mahkemesi. (1967, 26–27 Eylül). E. 1963/336, K. 1967/29. *Resmî Gazete*, 19.10.1968, Sayı 13031.
- Arı Kovancı, Y. (2020). Platform çalışma bağlamında ortaya çıkan sorunlara yönelik sendikalar ve platform çalışanlarının girişimleri. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(20), 325-352. <https://doi.org/10.29029/busbed.732877>
- Arslantaş, S. (2024). *Platform çalışması ve platform çalışanlarının hukuki statüsü* [Yüksek Lisans Tezi, İzmir Ekonomi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Bakin, A. (2023). Platform çalışması ve emeğin artan güvencesizliği. *Memleket Siyaset Yönetim (MSY)*, 18(40), 379-408. <https://doi.org/10.56524/msydergi.1366615>
- Beytar, E. (2023). Platform çalışması: Çalışan statüsünün belirlenmesi sorunu. *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8(1), 239–266. <https://doi.org/10.58733/imhfd.1267384>
- Bunders, D. J. (2021). Gigs of their own: Reinventing worker cooperativism in the platform economy and its implications for collective action. In J. Drahokoupil, A. Piasna, & M. Keune (Eds.), *Work and labour in the digital age* (pp. 188–204). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781839100277.00019>
- Cour de cassation [Fransız Yargıtayı]. (2020, 4 Mart). 19-13.316.
- Çelik, N. (2009). *İş hukuku dersleri* (Yenilenmiş 22. bs.). Beta Yayınları.
- Çil, Ş. (2007). 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi (Cilt 1, 2. bs., s. 524). Turhan Kitabevi.
- Gökbayrak, Ş., & Çalışır, Y. C. (2024). Çalışma yaşamında dijital dönüşüm ve sosyal güvenlik. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 26(2), 57-72.
- Gündoğdu, M., Başaran, A., & Ulukaya, H. (2024). Platform çalışma: Bibliyometrik bir inceleme. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 14(ÇEEİ Özel Sayı), 1769-1786. <https://doi.org/10.48146/odusobiad.1526372>
- İstanbul BAM 25. HD. (2022, 19 Temmuz). E. 2022/984, K. 2022/1408.
- İstanbul BAM 50. HD. (2022, 20 Nisan). E. 2022/934, K. 2022/701.

- Joyce, S., Neumann, D., Trappmann, V., & Umney, C. (2020). A global struggle: worker protest in the platform economy (ETUI Policy Brief, European Economic, Employment and Social Policy N° 2/2020). ETUI aisbl.
- Kabakçı, A. (2023). Endüstri 4.0 ve platform çalışma: Niteliği, fırsatları ve zorlukları bağlamında bir değerlendirme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 13–23. <https://doi.org/10.35247/beusad.1336647>
- Kurt, E., & Aydın, U. (2022). Atipik bir istihdam modeli olarak platform çalışması ve platform çalışmasına ilişkin gelişmeler. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 917-950.
- Metin, B. (2022). Dijitalleşen dünyada değişen istihdam modelleri: Dijital emek platformlarında çalışanlar açısından tehditler ve fırsatlar. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 917-950.
- New York Appellate Division. (2022, 17 December). 2020 NY Slip Op 07645.
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2013). 2013/11 sayılı Genelge.
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2014). 2014/32 sayılı Genelge.
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2020). 2020/20 sayılı Genelge.
- Süzek, S. (2006). *İş hukuku* (3. bs.). Beta Yayıncılık.
- Tribunal fédéral suisse. (2022, 30 May). 2C_34/2021.
- UK Supreme Court. (2021, 19 February). [2021] UKSC 5; [2018] EWCA Civ 2748.
- Wilkinson, A., Dundon, T., Mowbray, P. K., & Brooks, S. (2021). Missing voices? Integrating worker voice and social dialogue in the platform economy. In A. Wilkinson, T. Dundon, P. K. Mowbray, & S. Brooks (Eds.), *Missing voices? Integrating worker voice and social dialogue in the platform economy* (pp. 1–18). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781839105555.00010>
- Yargıtay 10. Hukuk Dairesi. (2018, 5 Temmuz). E. 2016/4522, K. 2018/6454.
- Yargıtay 21. Hukuk Dairesi. (2016, 14 Haziran). E. 2015/17888, K. 2016/9890.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2011, 3 Mayıs). E. 2009/14995, K. 2011/13117.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2012, 3 Mayıs). E. 2010/7939, K. 2012/15559.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2012, 7 Mayıs). E. 2010/2673, K. 2012/15869.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2013, 30 Ocak). E. 2010/41994, K. 2013/3671.